



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

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL

TEMA:

**“LA GIMNASIA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y
SOCIAL DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**

Autor: Esteban Javier Viera Martínez.

Tutora: Lic. Ximena Cumandá Miranda López. Mg.

AMBATO – ECUADOR
2015

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA

Yo Lic. Ximena Cumandá Miranda López. Mg. con C.I. 180132002-7 en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“LA GIMNASIA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentado por el estudiante Esteban Javier Viera Martínez, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por H. Consejo Directivo.

.....
Lic. Ximena Cumandá Miranda López. Mg.

C.C. 180228890-0

TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

.....
Esteban Javier Viera Martínez

C.C. 172189591-8

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LA GIMNASIA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Ambato, Diciembre del 2015

.....
Esteban Javier Viera Martínez

C.C. 172189591-8

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

La Comisión de estudio y calificación del informe de Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LA GIMNASIA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentada por el Sr. Esteban Javier Viera Martínez, egresado de la Carrera de Psicología Industrial promoción Abril 2015 – Septiembre 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

FECHA: 04 de Diciembre del 2015

LA COMISIÓN

.....

Dra. Carmita del Rocio Núñez López, Mg.

Presidente

.....

Msc. Lic. Carlos Cecilio Valdés Hernández

.....

Ing. Mg. Diego Andrés Carrillo Rosero

DEDICATORIA

A mi Dios por guiar siempre mi camino y darme sabiduría, para culminar con éxito el presente trabajo.

A mi familia por sus consejos y aliento para seguir adelante.

A mis padres: Victoria Martínez y Gladys Viera,

Gracias a ellos he puesto todo mi esfuerzo y perseverancia para culminar con éxito este trabajo y obtener mi título profesional.

Gracias a su apoyo he alcanzado un objetivo más en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer constancia de mi profundo agradecimiento a mi tutora de tesis, Lic. Ximena Cumandá Miranda López. Mg. por su ayuda constante en el desarrollo del presente trabajo.

A los Maestros de la Universidad Técnica de Ambato, que me brindaron sus conocimientos profesionales y científicos en la etapa de mi formación académica.

Al Ministerio de Inclusión Económica y Social del cantón Ambato por su colaboración, en la información necesaria para fundamentar mi investigación.

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

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: “LA GIMNASIA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

AUTOR: ESTEBAN JAVIER VIERA MARTÍNEZ.

TUTOR: LIC. XIMENA CUMANDÁ MIRANDA LÓPEZ. MG.

El trabajo investigativo se desarrolló en la entidad pública MIES del cantón Ambato, aquí se exhibe la información que se ha podido obtener por medio de la encuesta aplicada al personal de dicha institución, mediante esta indagación se ha podido establecer la influencia de la Gimnasia Laboral sobre el Desempeño, para esto se estableció una serie de preguntas referentes a las dos variables y su influencia de una sobre otra, con este indicio y por medio de la tabulación realizada se afirma que la Pausas Activas presenta un dominio sobre la Rendimiento. Por tal razón se determina que es necesario diseñar un programa de descansos activos que promuevan la prevención de las enfermedades profesionales, y que sus desfavorables consecuencias no incidan en el rendimiento de los trabajadores de la institución mencionada, las actividades de dicho programa estarán constituidas por su teoría, objetivos, conceptos, gráficos y las movimientos, correspondientes de cada uno de los ejercicios a ejecutarse en los puestos de trabajo, también se mostrara que elementos se deberán tener en cuenta para su correcta realización y promover una calidad de vida laboral adecuada. En conclusión se puede establecer que aportar al incremento de la eficiencia y eficacia de los trabajadores en sus tareas, por medio de actividades específicas para cargos es el propósito principal del esta investigación en conjunto con su propuesta.

Palabras claves

Indagación, Encuesta, Influencia, Programa, Calidad, Actividades, Rendimiento, Guía, Eficiencia, Eficacia.

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

ABSTRACT

TOPIC: "THE GYM WORK AND PERFORMANCE OF WORKERS OF THE MINISTRY OF ECONOMIC AND SOCIAL INCLUSION OF CANTON AMBATO, TUNGURAHUA PROVINCE."

AUTHOR: ESTEBAN JAVIER VIERA MARTINEZ.

TUTOR: LIC. XIMENA CUMANDÁ MIRANDA LOPEZ. MG.

The research work was carried out in the public entity MIES Canton Ambato, this information has been obtained through the survey of the staff of that institution, by this inquiry is displayed has been able to establish the influence of Labor Gymnastics on Performance for this a number of questions concerning the two variables and their influence on one another is established with this indication and through the tabulation conducted states that the saw has a dominion over you. For this reason determines that it is necessary to design a program of asset breaks that promote the prevention of occupational diseases and their adverse consequences not affect the performance of the employees of that institution, the activities of the program shall consist of his theory, objectives, concepts, graphics and movements, corresponding to each of the exercises to be implemented in the workplace, also showed that elements should be taken into account for proper implementation and promote a good quality of working life. In conclusion it can be established to contribute to increasing the efficiency and effectiveness of workers in their work, through specific activities for positions is the main purpose of this research in conjunction with its proposal.

Keywords

Inquiry, Survey, Influence, Program, Quality, Activities, Performance Guide, Efficiency, Effectiveness.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo surge a base de la idea de Mejorar la Calidad de Vida Laboral del personal administrativo del Ministerio de Inclusión Económica y Social, para alcanzar la satisfacción de los usuarios y del personal en general, a través de la entrega de una atención de calidad y excelencia, en los servicios para la satisfacción de la colectividad.

CAPITULO I.- Se detalla el tema de investigación, plantea el problema, su contextualización, análisis crítico fundamentada en las causas y efectos, pronosis, justificación y se establece el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

CAPITULO II.- Se presenta el marco teórico el cual está compuesto de los antecedentes investigativos, la fundamentación filosófica, epistemológica, ontológica, axiológica, fundamentación sociológica, fundamentación psicológica y fundamentación legal, también abarca la categorización, constelaciones de ideas de las dos variables, la fundamentación teórica científica mediante investigación, se establece la hipótesis y se realiza el señalamiento de las variables de la hipótesis que presenta la investigación.

CAPITULO III.- Se desarrolla el marco metodológico, se explica que técnicas e instrumento de investigación se utilizaron para la realización de la tesis, como el enfoque de investigación, modalidad básica de la investigación, los niveles de investigación, población y muestra, se desarrolló la operacionalización de las variables el plan de recolección de la investigación y el plan de procesamiento de análisis.

CAPITULO IV.- Contiene el análisis e interpretación de los datos recogidos en las encuestas, realizadas a los empleados del municipio. También se realizó la comprobación de la hipótesis a través de la aplicación del chi - cuadrado.

CAPÍTULO V.- Se plantea las conclusiones y recomendaciones obtenidas en la investigación realizada, la cuales sirvieran como pauta para la realización de la propuesta en futuro.

CAPÍTULO VI.- Se presenta la propuesta de solución al problema identificado en la institución, a través de estrategias que permita un programa de descansos activos para la prevención de dolencias físicas en el puesto de trabajo, del Ministerio de Inclusión Económica y Social del cantón Ambato.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<i>Contenido</i>	<i>Paginas</i>
<i>APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN</i>	<i>II</i>
<i>AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN</i>	<i>III</i>
<i>CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....</i>	<i>IV</i>
<i>AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN</i>	<i>V</i>
<i>DEDICATORIA</i>	<i>VI</i>
<i>AGRADECIMIENTO.....</i>	<i>VII</i>
<i>RESUMEN EJECUTIVO.....</i>	<i>VIII</i>
<i>INTRODUCCIÓN.....</i>	<i>X</i>
<i>CAPÍTULO I.....</i>	<i>1</i>
<i>EL PROBLEMA.....</i>	<i>1</i>
<i>1.1. TEMA.....</i>	<i>1</i>
<i>1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	<i>1</i>
<i>1.2.1. Contextualización.....</i>	<i>1</i>
<i>1.2.2 ÁRBOL DE PROBLEMAS</i>	<i>3</i>
<i>1.2.3. ANÁLISIS CRÍTICO</i>	<i>4</i>
<i>1.2.4 PROGNOSIS.....</i>	<i>5</i>
<i>1.2.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2.6 PREGUNTAS DIRECTRICES</i>	<i>6</i>
<i>1.2.7 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN.....</i>	<i>7</i>
<i>1.2.7.1 Del contenido.....</i>	<i>7</i>
<i>1.2.7.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL.....</i>	<i>7</i>
<i>1.2.7.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL</i>	<i>7</i>
<i>1.3 JUSTIFICACIÓN.....</i>	<i>7</i>
<i>1.4 OBJETIVOS</i>	<i>10</i>

1.4.1. <i>Objetivo General</i>	10
1.4.1. <i>Objetivos Específicos</i>	10
<i>CAPÍTULO II</i>	11
<i>MARCO TEÓRICO</i>	11
2.1 <i>ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS</i>	11
2.2 <i>FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA</i>	13
2.2.1 <i>Fundamentación Epistemológica</i>	14
2.2.2 <i>Fundamentación Ontológica</i>	14
2.2.3 <i>Fundamentación Axiológica</i>	15
2.3. <i>FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA</i>	16
2.4. <i>FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA</i>	16
2.5. <i>FUNDAMENTACIÓN LEGAL</i>	17
<i>CATEGORÍAS FUNDAMENTALES</i>	20
<i>CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE</i>	21
<i>CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</i>	22
2.6. <i>FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CIENTÍFICA</i>	23
2.6.1 <i>Variable independiente</i>	23
2.6.2. <i>Variable dependiente</i>	42
2.7. <i>HIPÓTESIS</i>	52
2.8. <i>SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS</i>	52
<i>CAPÍTULO III</i>	53
<i>METODOLOGÍA</i>	53
<i>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</i>	53
<i>MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN</i>	54
3.3 <i>NIVELES DE INVESTIGACIÓN</i>	54
3.3.1. <i>Investigación exploratoria</i>	54
3.3.2. <i>Investigación descriptiva</i>	55
3.3.3. <i>Investigación correlacional</i>	55

3.3.4. Investigación explicativa	55
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	55
3.4.1 Muestra.....	56
3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	57
3.5.1. Variable independiente: GIMNASIA LABRAL.....	57
3.5.2. Variable Dependiente: DESEMPEÑO	58
3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	59
3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	59
3.7.1 Técnicas	60
3.7.2. Instrumento	60
CAPÍTULO IV	61
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	61
4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	71
4.2.1. Combinación de Frecuencias	71
4.2.2. Planteamiento de la Hipótesis	72
4.2.3. Selección del nivel de significación.....	72
4.2.4. Descripción de la Población.....	72
4.2.5. Especificación del Estadístico	72
4.2.6. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo	73
4.2.7. Recolección de datos y cálculo de los estadísticos.....	74
4.2.8. Decisión Final.....	75
CAPÍTULO V.....	76
5.2. RECOMENDACIONES	77
CAPÍTULO VI.....	78
PROPUESTA	78
6.1 DATOS INFORMATIVOS.....	78
6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	79
6.3 JUSTIFICACIÓN.....	79
6.4 OBJETIVOS.....	81

6.4.1 Objetivo General.....	81
6.4.2 Objetivos Específicos.....	81
6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	82
6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	83
6.7 MODELO OPERATIVO.....	88
BIBLIOGRAFÍA.....	114

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos	Páginas
Gráfico N° 1: Árbol de Problema. 1	3
Gráfico No: 2. Categorías Fundamentales. 1.....	20
Gráfico No: 3. Constelación de ideas. Variable Independiente. 1.....	21
Gráfico No: 4. Constelación de ideas. Variable Dependiente. 1.....	22
Gráfico No. 5: Reducción de la tensión y ansiedad. 1.....	61
Gráfico No. 6: Aplican descansos para reducir el desgaste. 1.....	62
Gráfico No. 7: Capacitaciones. 1.....	63
Gráfico No. 8: Programas de salud ocupacional. 1.....	64
Gráfico No. 9: Condiciones Estructurales. 1.....	65
Gráfico No. 10: Entorno laboral. 1.....	66

<i>Gráfico No. 11: Rendimiento laboral. 1</i>	67
<i>Gráfico No. 12: Perfil profesional labor. 1</i>	68
<i>Gráfico No. 13: Trayectoria laboral. 1</i>	69
<i>Gráfico No. 14: Comprometida laboralmente. 1</i>	70
<i>Gráfico No. 5: Reducción de la tensión y ansiedad. 1</i>	61

ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos	Páginas
<i>Tabla N° 1. Población investigada. 1</i>	56
<i>Tabla N°2: Operacionalización variable independiente. 1</i>	57
<i>Tabla N°3: Operacionalización variable dependiente. 1</i>	58
<i>Tabla N°4: Cuestionario. 1</i>	59
<i>Tabla N° 5: Tabulación pregunta número 1. 1</i>	61
<i>Tabla N° 6: Tabulación pregunta número 2. 1</i>	62
<i>Tabla N° 7: Tabulación pregunta número 3. 1</i>	63
<i>Tabla N° 8: Tabulación pregunta número 4. 1</i>	64
<i>Tabla N° 9: Tabulación pregunta número 5. 1</i>	65

<i>Tabla N° 10: Tabulación pregunta número 6. 1.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla N° 11: Tabulación pregunta número 7. 1.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabla N° 12: Tabulación pregunta número 8. 1.....</i>	<i>68</i>
<i>Tabla N° 13: Tabulación pregunta número 9. 1.....</i>	<i>69</i>
<i>Tabla N° 14: Tabulación pregunta número 10. 1.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabla N° 15: Especificación de las regiones. 1.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla N° 16: Frecuencias Observadas. 1.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla N° 17: Frecuencias Esperadas. 1.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla N° 18: Calculo estadístico. 1.....</i>	<i>75</i>
<i>Tabla No. 19: Modelo operativo. 1.....</i>	<i>88</i>

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. TEMA

“LA GIMNASIA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización.

La Gimnasia Laboral o Pausas Activas por su estilo sencillo y simple implementación, se ha convertido en un aspecto a considerar en las empresas e instituciones que poseen una amplia cantidad de trabajadores en el área administrativa, junto con este factor se establece que las mismas pueden generar en el trabajador una relajación durante su trabajo, fortaleza en el cuerpo y un ambiente de armonía entre sus compañeros de trabajo y su labor, y de esta forma prevenir las alteraciones provocadas por la fatiga, permitiendo un desempeño laboral adecuado, con esto provocando un crecimiento institucional en conjunto con su misión y visión dirigida hacia sus usuarios.

En un nivel Mundial, en América del Sur se ha establecido que desde Abril del año 2009 hasta Abril del año 2010, se ha desarrollado una investigación en el Sistema Integral de Emergencia 171 Venezuela, en el cual se diagnosticó que un 69% de trabajadores encuestados han presentado algún tipo de dolencia como la lumbalgia, cervicalgia entre otros que posiblemente están relacionados directamente con la ergonomía y la fatiga física que se encuentra involucrado con la gimnasia laboral en el puesto de trabajo.

Se ha podido establecer un criterio de lo importante de las Gimnasia Laboral en la maximización del Desempeño Organizacional de los trabajadores en su entorno, con estas publicaciones se puede identificar la importancia que estas tienen para mantener un estado físico y mental adecuado en el trabajo y afrontar el día a día.

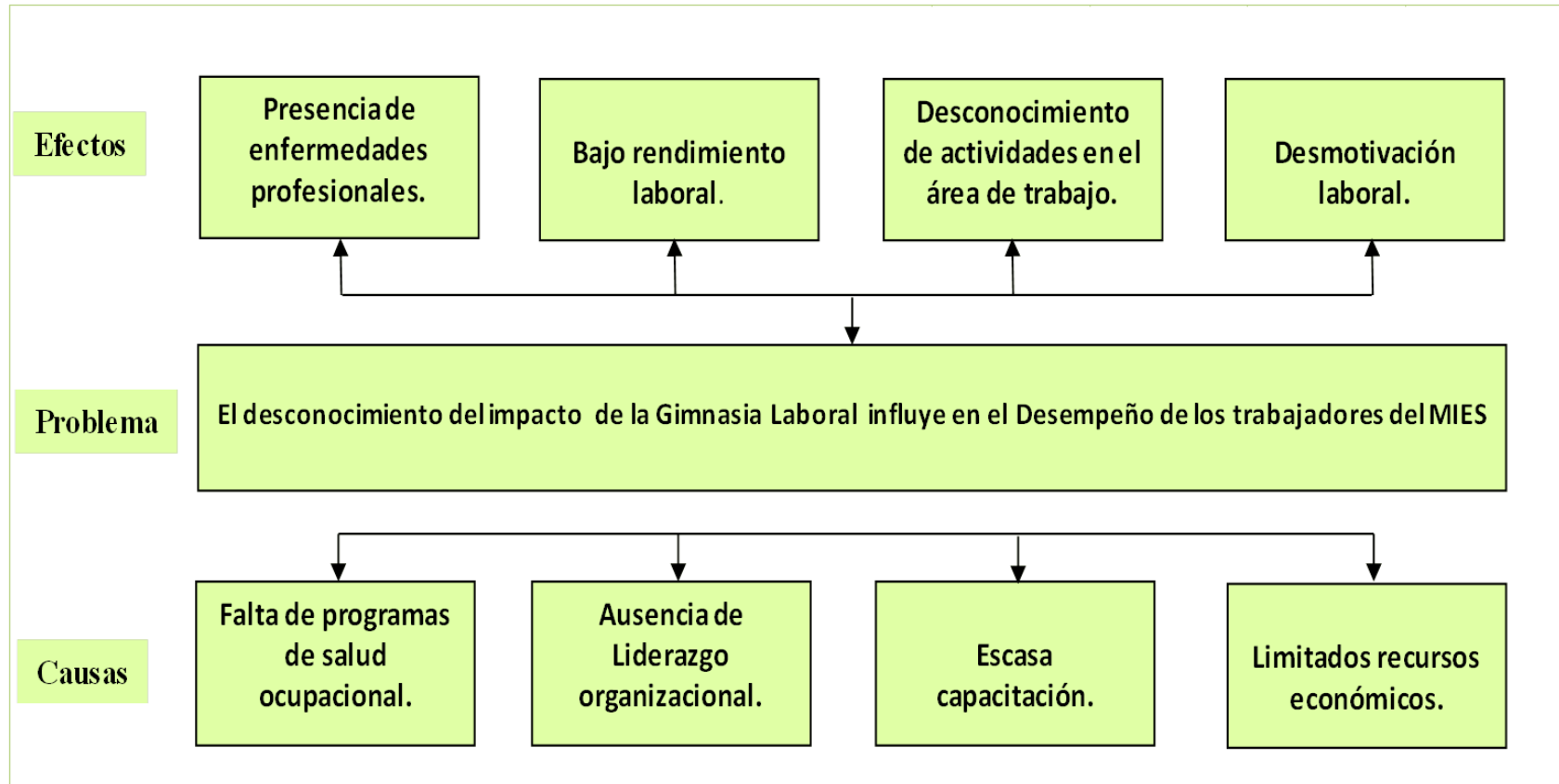
En Ecuador se ha realizado una investigación a los empleados de la empresa Premex Ecuador, cuya empresa esta direccionada a la fabricación y la distribución de insumos alimenticios animales, con esta investigación se determinó y detectó enfermedades profesionales en los trabajadores que se encontraban expuestos a extensas horas de trabajo con posiciones constantes y sin ningún tiempo de descanso. En concordancia con esto se propuso poner en práctica un plan de pausas activas para su aplicación constante y diaria, con esto también anticipar y prevenir los problemas aseos-musculares y en el aspecto psicológico avisar posibles problemas entre los trabajadores, para de esta forma fortalecer un ambiente digno y seguro para el logro de optimo del rendimiento laboral.

En dicho análisis se pudo establecer resultados de intolerancia a su trabajo por la falta de actividades en pro de la disminución de molestias físicas, esto demuestra que el 58% de los encuestados manifiestan la falta de autonomía de descansos, en el momento en que ellos manifiesten necesario, se hace preponderante decir que se produciría una serie de problemas relacionados con las enfermedades profesionales, baja en la productiva o en situaciones extremas la rotación del personal y deserción.

En el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), del cantón Ambato se ha podido evidenciar, que debido a las constantes posiciones sedentarias y constantes que los colaboradores mantienen y la falta de horas de descanso, se ha generado constantes fatigas de tipo mental y físico, lo cual da apertura a que se de esta investigación sobre la gimnasia laboral y el desempeño laboral, en los colaboradores del área administrativa.

1.2.2 ÁRBOL DE PROBLEMAS

Grafico N° 1: Árbol de Problema. 1



Fuente: MIES

Elaborado por: Esteban Javier Viera Martínez

1.2.3. ANÁLISIS CRÍTICO

La relación que se da entre la falta de programas preventivos de salud ocupacional en los horarios de trabajo, como son los minutos descansos, actividades lúdicas, física y de elongación muscular, pueden provocar en un futuro enfermedades profesionales, las mismas que se pueden manifestar de formas silenciosas, pequeños dolores en las articulaciones y en zonas lumbares, estas dolencias no se presentaran como un problema, por sus síntomas no acentuados, y en conjunto con tales factores se puede dar una disminución del rendimiento laboral, en funciones específicas acordes a sus cargos.

La falta de liderazgo institucional mostrada por las autoridades, es un factor que se puede hacer mención en la problemática de entidades gubernamentales, partiendo desde este punto la inclusión de la Gimnasia Laboral, funcionaría como un aporte, para formar líderes, que sean guías en la práctica de los descansos activos de los cuales componen las pausas activas, así promover la reducir de un bajo rendimiento laboral de los trabajadores, como la parte esencialmente afectada, para tratar esta problemática hay que mirar la otra fracción involucrada, estos serían principalmente la acumulación de actividades en los altos mandos, promoviendo un desempeño limitado.

Otro de los factores evidentes en la problemática de la investigación, es la falta de capacitaciones para los trabajadores, en específico lo que puede aportar la Gimnasia Laboral, lo que por consecuencia origina que los colaboradores mantengan un desconocimiento total de sus posibles beneficios, dicho esto se puede señalar que los resultados a obtener sería una disminución en la eficacia, eficiencia y un cambio en la imagen institucional, puesto que su trabajo se encuentra bajo la mirada de la población, y por ende daría un vuelco en el objetivo del organismo público.

Otro elemento desfavorable son los limitados recursos económicos, que provienen directamente del estado, que generan desmotivación, debido a una constante rotación lateral, evidenciando que los trabajadores se han tenido que adaptar a extensas horas de trabajo, sin ningún tipo de actividades de recreación y descanso, que un futuro van a desembocar en una desmotivación laboral y por ende de deficiencia en sus actividades principales.

Al evidenciar factores de reducción laboral , por la falta de la aplicación de descansos, actividades lúdicas y minutos de pausa en sus actividades, manifiesto desde un punto de profesional y personal, que la Gimnasia Laboral puede aportar beneficios consecuentes al objetivo institucional, y reduciendo al máximo características laborales netamente negativas, sobre los trabajadores, como en la imagen de la entidad, reduciendo el margen creciente de las enfermedades profesionales, fatiga mental y por ende la deserción laboral.

1.2.4 PROGNOSIS

En caso de no solucionarse la problemática investigada, en referencia a la falta de aplicación de la Gimnasia Laboral, la cual está conformada de descansos y actividades lúdicas en el horario de trabajo, a poco tiempo tendremos crecientes casos de problemas relacionados con las enfermedades profesionales, las que formaran parte esencial de la constante baja desempeño y deserción laboral, los criterios de los que se podría obtener por medio de esta técnica solo quedaran se quedaran únicamente como una estadística. Ya con esto se podrán presentar resultados que después de un tiempo no determinado implicaran que las personas empezarán a reportar molestias y dolores, que deben solucionarse inmediatamente a través de fisioterapias, con especialistas, remisiones a expertos e incluso se podrían dar en ocasiones muy puntuales incapacidades.

De no darse la aplicación de la Gimnasia Laboral, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores, en su entorno de trabajo no será el correcto, así de tal forma se producirá una baja notable en la eficiencia y eficacia en sus actividades asignadas, por tal forma se alejarán de su meta y objetivo de cumplir y servir a los usuarios que requieren de esta institución, con esto se deja en claro que el correcto manejo del personal y sus condiciones de trabajo es de gran importancia, tanto en el presente como en un futuro.

Pero si no se soluciona dicho problema, podremos observar de forma creciente que el rendimiento y el desempeño de estos trabajadores decaerá, de esta forma se afectará a los procesos que se involucran en el correcto proceso de servicio a los usuarios y que afecta a los habitantes de la ciudad.

En un caso extremo la no aplicación de la Gimnasia Laboral dentro de los planes de salud ocupacional y satisfacción de los trabajadores, la institución finalizará sus actividades de forma temporal o definitiva, debido al incumplimiento de los objetivos de la institucionales, ocasionando la inestabilidad laboral de los trabajadores, depresión, fracaso personal, desmotivación e inseguridad para continuar con sus anhelos personales y profesionales.

1.2.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera influye la Gimnasia Laboral en el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Social y Económica del Cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua?

1.2.6 PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿Qué importancia tiene la aplicación de la Gimnasia Laboral sobre los trabajadores del MIES, Ambato?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores?

- ¿Existen alternativas de solución para mejorar el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Social y Económica, aplicando la Gimnasia Laboral?

1.2.7 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

1.2.7.1 Del contenido

CAMPO: Psicología

ÁREA: Institucional

ASPECTO:

- Gimnasia Laboral
- Desempeño

1.2.7.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La presente investigación se desarrollará con los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social del cantón Ambato.

1.2.7.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

El trabajo investigativo se lo realizara en el periodo 2014 – 2015, comprendido entre las meses Enero a Junio del año 2015.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Es **importante** el presente trabajo de investigación porque el nuevo modelo de gestión de trabajadores dentro de las instituciones públicas como privadas, exige que las autoridades posean como responsabilidad la satisfacción de los trabajadores y participar en nuevas competencias, como el bienestar de sus colaboradores, lo que precisa que las autoridades de la institución y empresas se

capaciten en estos campos de manejo de personal, para que ofrecer mejores condiciones de trabajo.

La investigación es de **interés** porque existe una creciente estadística de enfermedades profesionales reportadas por el Ministerio de Salud de Ecuador , en los múltiples puestos y cargos de trabajo, pero ha permanecido en un área específica que se direcciona al personal administrativo de oficina, con una rutina y que mantienen posiciones incorrectas y con una disminuida movilidad física y con una falta de descansos, teniendo en cuenta que estos factores resultan ser un retraso específico en el crecimiento de las organizaciones e instituciones, el interés que se ha dado a este factor preponderante en el proceso de satisfacción profesional y desempeño, se ha demostrado que las personas pueden manifestar un interés marcado en la implementación de la gimnasia laboral, ya que los trabajadores ejercen algún puesto de trabajo en estas condiciones, con entornos muy poco adecuados, que puedan contribuir a convertirlos en un estadísticas más, de la creciente lista de personas afectadas con las enfermedades profesionales e impidan el buen vivir tanto dentro y fuera de su lugar de trabajo.

Este trabajo **es factible** ya que se ha determinado que se cuenta con los elementos humanos necesarios, como se ha podido establecer en organizaciones, todo esto para prevenir las posibles causas que conllevan a la creciente estadística de las enfermedades profesionales y un desempeño deficiente, esto sobre lleva que es una necesidad no imperiosa desde el punto de vista de la instituciones, pero si a tomar en consideración, la consumación e implementación de la gimnasia laboral y descansos en los horario de trabajo, para esto se ha demostrado que el tiempo de utilización en estas actividades, no sobre pasan un estimado de entre siete a quince minutos que en varias instituciones y organizaciones que presten tanto un servicio o un producto, no puedan ser capaces de acondicionar a los horarios de trabajo de sus colaboradores, de esta forma se quiere encontrar una recurso que certifique los principios del buen vivir, el respeto al trabajo justo y colaborativo, a

través de un guía ecuánime que asegure las necesidades de las generaciones presentes y futuras.

La presente investigación es **novedosa** porque a más de presentar condiciones para tratar los problemas principalmente físicos y bienestar laboral, relacionados con trabajos que mantienen posiciones permanentes o estáticas, pretende ayudar a que se reduzca el creciente índice de colaboradores con problemas afines con las enfermedades profesionales e insatisfacción laboral, también se pretende establecer mecanismos efectivos de prevención, control y manejo de los mismos factores que intervienen en los problemas ya mencionados con anterioridad, en especial proponer alternativas, direccionadas a lidiar con la mínima autonomía que los trabajadores poseen, al momento de no obtener dominio para poder ejercer un descanso mínimo, en instantes que ellos lo consideren relevante o imperioso.

Este trabajo tendrá un **impacto** positivo en la sociedad ya que si logramos controlar en su totalidad o por lo menos en una forma parcial las molestias físicas que se presentan en el puesto de trabajo, debido a las condiciones básicas poco adecuadas para la realización de las labores, se logrará proporcionar una calidad de vida laboral acorde para los servidores públicos o que pertenecen a instituciones gubernamentales. Una vez marcados estos parámetros podemos señalar que los beneficiarios directos, serán los trabajadores del MIES, ya que si se logra establecer un parámetro de bienestar laboral, podrán desenvolverse de una mejor manera y por ende se dará el crecimiento de la organización, afín con su misión y visión. Se beneficiaran indirectamente los usuarios, ya que si el desempeño de los trabajadores es el adecuado, la satisfacción de las personas que necesitan de esta institución será la más idónea para la realización de sus actividades personales.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

- Identificar la influencia de la Gimnasia Laboral en el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

1.4.1. Objetivos Específicos

- Determinar la importancia que tiene la aplicación de la gimnasia laboral en los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
- Establecer el nivel de desempeño de los trabajadores del MIES.
- Proponer alternativas de solución para mejorar el desempeño en los trabajadores del MIES, a través de la aplicación de la Gimnasia Laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

Inmediatamente de haber realizado una investigación pertinente al tema planteado y revisado los repositorios de distintas Universidades como la Técnica de Ambato, de la Universidad de las Américas, Universidad del Valle, Cali. Presento a continuación la siguiente información recabada, con antecedentes investigativos.

La tesis con el tema *“PROYECTO DE ESTUDIO DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA E IMPACTO PARA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN FÍSICA DE LOS EMPLEADOS DE PREMEX ECUADOR EN LA CIUDAD DE QUITO”*, autoría de Hanlle Nairoby Vélez Arbeloa (2011), cuyo objetivo general es *“El proyecto se enfoca a mostrar investigaciones que se han desarrollado en torno a la eficacia del uso de las pausas activas en los espacios laborales, además, presenta una guía de las principales patologías que sufren los trabajadores e indicaciones de cómo contrarrestarlas”*; de este aporte se ha podido recoger la siguiente conclusión

“La empresa en cuestión (PREMEX) ha mostrado apertura, ya que el plan de pausas activas se lo ha desarrollado en una forma casi personalizada, ya que se lo ha diseñado con la finalidad de ayudar en forma complementaria a las enfermedades y problemas que los trabajadores han expuesto, como resultado del estudio ya realizado sobre ellos.

Además se ha obtenido información relevante para el proyecto de investigación de otra tesis con el tema *“PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA COLABORADORES QUE REALIZAN FUNCIONES DE OFICINA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS GASES DE OCCIDENTE S.A E.S.P DE LA*

CIUDAD DE CALI”, aquí mencionamos a su autora, Fanny Bonilla García. (2012), que su objetivo general a sido *“Diseñar un programa de pausas activas, para colaboradores en funciones de oficina en la empresa de servicios Gases de Occidente S.A. de la ciudad de Cali.”*, que ha contribuido a este proyecto con la siguiente conclusión;

“Como complemento la salud profesional, emocional, familiar, personal y el correcto ambiente laboral en el que el empleado deberá desenvolverse, no solo dependerá de la organización sino de la aceptación del riesgo en su cargo, esto da por entendido que el colaborador establecerá que las actividades que realiza constan de compromisos, por ende deberá mostrar si interés correspondiente para la maximización de su labor en favor de su persona como para la institución en la que trabaja”.

Finalmente se menciona la tesis con el tema *“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS RADIOS AM Y FM DE LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”*, cuya autoría pertenece a Washington Ricardo Alvarado Guerrero (2014), con el objetivo general de *“Determinar el desempeño del talento humano en el desempeño laboral personal de las Radios AM y FM de las ciudades de Baños”*, también se ha podido obtener un aporte para este proyecto con la siguiente conclusión:

“Las características de la gestión del talento humano están basadas en que se han implementado solo algunos beneficios sociales, pero no para todo el personal, no es buena el mismo puesto que no existe claridad en las funciones del personal, ni procesos para el reconocimiento, incentivos y capacitación del personal de la empresa”.

Conclusión final:

Con una mirada específica en el desarrollo y progreso de las organizaciones y empresas, se puede manifestar que las pausas activas se pueden convertir en una herramienta, y también en una alternativa para proporcionar una propicia calidad de

vida, tanto en el aspecto laboral como en el personal, todo esto con el fin de ver por el beneficio de los trabajadores que se ven expuestos a extensas horas de trabajo, con la involucración de las pausas activas dentro de los horarios de trabajo también se busca que el desempeño laboral se encuentre relacionado con la eficiencia y eficacia y así encontrar una correcta manera de lograr el objetivo empresarial.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente investigación se fundamenta en el paradigma Crítico – Propositivo, con la finalidad de determinar qué factores de beneficio puede prestar la Gimnasia Laboral sobre los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, por medio de la implementación y la adecuación del espacio físico y psicológico, los ajustes dentro de la propuesta de las pausas activas ha sido preponderar las dinámicas en el sentido que realice actividades de desplazamiento, operación de equipos y estática a las actividades de oficina y las que solo se encuentran en un lugar desde donde ejecutan sus actividades.

Una persona debe tener para sus actividades labores o cotidianas un alto grado de bienestar en el desarrollo de sus actividades, a nivel físico, mental, social y organizacional.

Apoyado a la iniciativa de hoy en día, que trata de la calidad de vida dentro de las empresas, como una condición y un componente esencial, para el crecimiento organizacional, de esta manera se considera que si estos principios son alterados podrían decaer en un desempeño, entonces se busca tratar a la Gimnasia Laboral como un instrumento de prevención, para que las fuerzas de trabajo humano no sufran un deterioro y afecten a los fines de empresa.

En la actualidad se ha señalado con énfasis que la medicina preventiva dentro de las organizaciones es un factor esencial, tanto para los trabajadores como para mejorar el desempeño, en conjunto con esto también se busca una correcta calidad

de vida laboral y la disminución de costes de salud debido a problemas relacionados con actividades de trabajo.

2.2.1 Fundamentación Epistemológica

La investigación propuesta es dar un comienzo en la búsqueda de la transformación practicable, viable y asequible en la calidad de vida de los trabajadores como un eje representativo y necesario en el desarrollo organizacional.

“Ruiz, L. (2012) menciona que los participantes que se ven inmiscuidos en esta práctica, se caracterizan por direccionarse en el incremento en aspectos como el desempeño, la pro actividad, participación activa en su entorno, extender su condición laboral en bien de su crecimiento personal y profesional y en factores físicos se obtendrá reducir la ansiedad, mejora las reacciones al estrés y fortalecer músculos, tendones y huesos, disminuyendo el riesgo de adquirir presentar las denominadas enfermedades profesionales.”

La gimnasia laboral se ha desarrollado a lo largo de una historia que se ha encontrado llena de estadísticas altas de rotación de personal y de enfermedades relacionadas con las deficientes condiciones de trabajo en las que se han desenvuelto la clase obrera a través de la evolución de industrial hasta nuestros días,

2.2.2 Fundamentación Ontológica

“Chiavenato, I. (2000) define el desempeño laboral como la eficiencia en sus actividades que el colaborador realiza dentro del trabajo y la organización a la que pertenece.”

Las exigencias principales que se implica el trabajo del empleado, han creado en ellos manifestaciones físicas importantes durante el aporte diario, estas traen consecuencias que no se las consideran beneficiosas, una de ellas es el bajo rendimiento productivo.

Esto es percibido desde un punto productivo, pero con dos factores preponderantes que intervienen aquí, elementos humanos e institucionales, ahondando más se puede

dar una estable relación entre estos, la necesidad imperiosa para la organización de ganar rubros y al de proporcionar un adecuado entorno a los que logran esto. Identificando esto como una regla que intervine hoy en día en lo que respecta a ser una autoridad sobre sus subordinados. El funcionamiento del individuo como una gran labor se ha convertido en un punto a favor para los colaboradores y en una nueva responsabilidad por sus empleadores. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento en un entorno proporcionado y adecuado y todo esto implica un resultado esperado, la eficacia.

2.2.3 Fundamentación Axiológica

“Según Stephen, P. (1992). la búsqueda organizacional de actualidad dentro del área de responsabilidad social, se ha direccionado al fortalecimiento de los valores empresariales, estos buscan proporcionar un valor adicional, un factor de importancia hacia sus consumidores, como es la imagen, que se reflejara en los trabajadores como mejoras tanto de orden físico, material y medio de trabajo (mejora de espacios físicos de trabajo, implementación de muebles ergonómicos, descansos programados etc.), dando como tal un resultado positivo en el bienestar mental, personal y profesional de empleado en el cumplimiento de su tarea.”

Los valores que se busca practicar en la institución, están dirigidos a generar tanto en el trabajador como en el jefe un sentimiento de respeto mutuo y de equidad, en la cual las dos partes trabajen de manera igualitaria, hombro con hombro, y de esta forma se encuentren conformes con su accionar dentro de la institución, también se busca promover un nivel de autonomía con las responsabilidades y deberes de los trabajadores, esto quiere decir que cada uno de ellos deberá tomar en cuenta la buena práctica de actividades en su puesto de trabajo como son las posiciones correctas, y ejercicios de elongación y de esta manera promover una buena calidad de vida dentro de sus actividades y su entorno laboral.

2.3. FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

“Para Melé, D. (1991) se establece que el desarrollo humano, o desarrollo integral de la persona, es un valor en sí mismo que puede y debe ser alcanzado a través de todas las actividades de la vida, también a través del proceso productivo. A su vez, el desarrollo humano incide en la eficiencia empresarial, Existen, en efecto, cualidades universalmente apreciadas en los proceso de selección y promoción de personal y en la actividad diaria de las empresas, tales como el sentido de responsabilidad, la laboriosidad, el afán de superación, la honestidad, la lealtad, etc.”

El contexto vigente que se maneja en la organizaciones, está apoyado en el principio del talento humano, esto implica que se deberá dar un correcto manejo de las motivaciones, incentivos y alicientes en el entorno profesional, y así eliminando los problemas generados en la faltante implementación de respuestas a los riesgos laborales, que se manifiestan como una responsabilidad y deber de los altos cargos y superiores que manejen las condiciones de trabajo, en las cuales se inmiscuyen la satisfacción laboral y personal de sus colaboradores, dependiendo de estas acciones, esperando que sean las más correctas posibles en este punto notorio, se podrán inclinar a favor un pensamiento de superación y por ende el incremento de la productividad, en los rubros de ganancia tanto de la empresa como en la tendencia del colaborador por la superación personal y profesional, eliminando la apatía.

2.4. FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA.

El factor principal de la investigación es identificar qué tipo de cambio se presenta en la conducta y el comportamiento de los trabajadores frente a la implementación de la Gimnasia Laboral, esto con la finalidad de documentar qué elementos de relevancia influyen en el mejoramiento de su calidad de vida laboral y desempeño.

También se busca tratar de crear un impacto sobre la comunidad integrante de las empresas, partiendo desde este punto se puede dar los beneficios más allá de los físicos, así tenemos los psicológicos, que pueden ser un complemento

preponderante junto con los ejercicios lúdicos y preventivos, para así crear un desempeño sobresaliente y una calidad de vida significativa, con esta condición se puede identificar más beneficios como:

El empoderamiento del trabajador hacia la empresa, se lo puede definir como un sentimiento de pertenecía y posibilitar que esta persona optimice su desempeño, productividad y se alcance un ambiente laboral propicio en pro de su desempeño.

Otro factor que se puede obtener por medio de la Gimnasia Laboral, son las correctas relaciones laborales, las mismas que pueden crecer hasta encaminar a relaciones de amistad y de esta condición generar una medio de colaboración y empatía entre los integrantes de la empresa.

La motivación, es otro componente que se puede sumar por la aplicación de la gimnasia laboral, por el hecho de difundir en la mente de los colaboradores que existe un plan de prevención y cuidado, establece en ellos el pensamiento de que son considerados un elemento de suma importancia y relevancia, para el desarrollo de la empresa, y todo esto no está fuera de la realidad, ya que sin estas personas que laboran en las organizaciones, estas simplemente dejarían de existir, y es por estas razones que la gimnasia laboral se convertiría en un elemento de ayuda para la consecución de objetivos o metas empresariales.

2.5. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.

Esta investigación tiene el respaldo de los siguientes artículos y de la Resolución no. c.d.390 - Consejo directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Código Orgánico de Trabajo.

La Resolución No. C.D.390 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el Capítulo I, dentro de las Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo, afirma que en el Art. 12.- Factores de Riesgo.- Se

consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial.

Se menciona en el **Código Orgánico de Trabajo**, sección de **Seguridad Industrial y Salud Ocupacional**, en el **Art. 150.- Obligaciones de los centros o lugares de trabajo**. Todos las oficinas, talleres, fábricas y, en general, centros o lugares de trabajo deberán contar con la aprobación de los planos de construcción, instalación, equipamiento y habilitación del departamento de seguridad industrial y salud ocupacional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS.

Este departamento cuidará:

2.- Que los trabajadores y trabajadoras tengan vestidos e implementos defensivos adecuados para protegerse de los riesgos propios de la clase de trabajo que realizan, del lugar en que laboran, de los materiales, máquinas y herramientas que utilizan.

En el **Capítulo II**, dentro de las **Responsabilidad y obligaciones** se menciona el **Art. 35.- Obligaciones del empleador o empresario**.- Son obligaciones del empleador o empresario:

5.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo según las disposiciones legales y reglamentarias, las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo ordenadas por las autoridades competentes, y con especiales facilidades para el acceso y desplazamiento de las personas con discapacidad.

También se hace referencia en el **Art. 38.- Prohibiciones al trabajador**.- Es prohibido al trabajador:

1.- Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, o las otras personas; así como la del establecimiento, talleres y lugares de trabajo.

Dentro del **Código Orgánico del Trabajo** en el **Parágrafo II**, dentro de Los **Descansos** en el **Art. 54.- El descanso durante la jornada de trabajo.-** En todo centro de trabajo, a más tardar después de las cinco primeras horas de trabajo habrá un descanso de treinta a sesenta minutos. En los que los trabajadores o trabajadoras podrán abandonar sus puestos de trabajo, pasear fuera de él, tomar algún refrigerio, etc.

Se menciona que en el **Art. 150.- Obligaciones de los centros o lugares de trabajo.**

Todos las oficinas, talleres, fábricas y, en general, centros o lugares de trabajo deberán contar con la aprobación de los planos de construcción, instalación, equipamiento y habilitación del departamento de seguridad industrial y salud ocupacional del Instituto

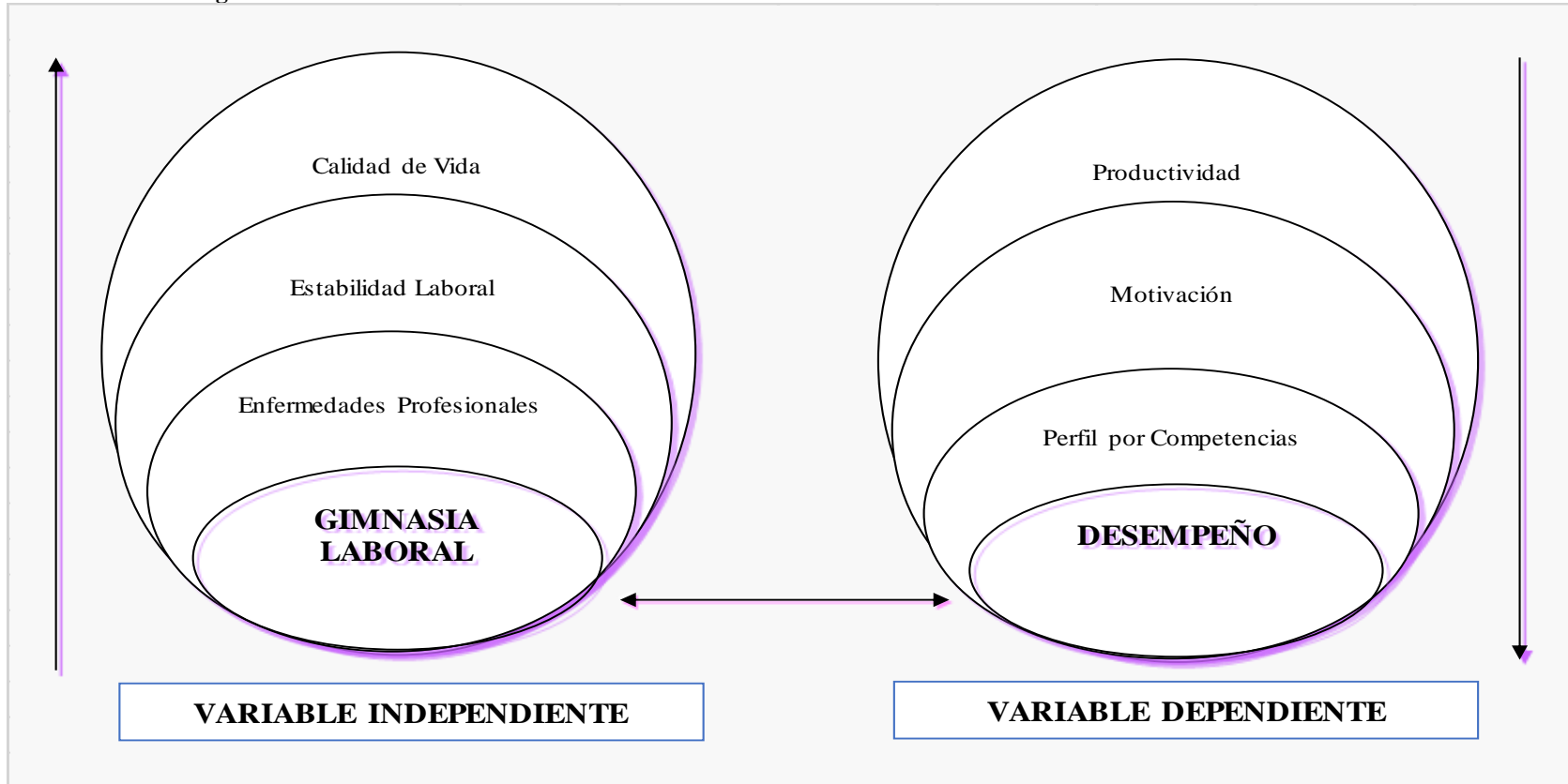
Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS.

Dentro del **Art. 151.- Reglamento de seguridad industrial y salud ocupacional.**

El departamento de seguridad industrial y salud ocupacional expedirá el reglamento sobre esta materia en el trabajo en el que constarán las reglas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo de las distintas ramas de la producción, pérdida de la vista o del oído y, en general, toda lesión corporal o perturbación funcional, afecciones agudas o crónicas que producen incapacidad para el trabajo.

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

Gráfico No: 2. Categorías Fundamentales. 1

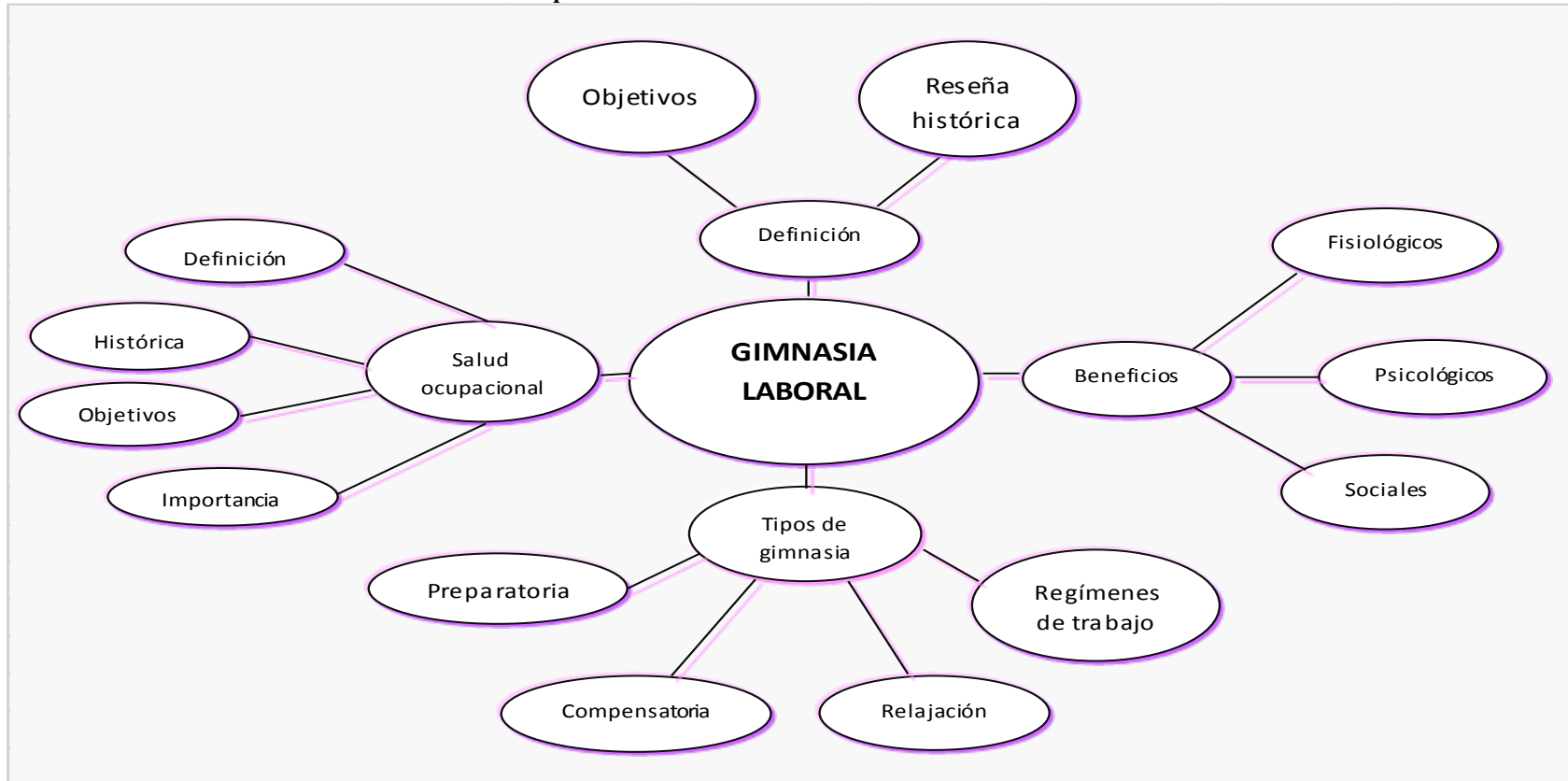


Fuente: MIES

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Gráfico No: 3. Constelación de ideas. Variable Independiente. 1



Fuente: MIES

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Gráfico No: 4. Constelación de ideas. Variable Dependiente. 1



Fuente: MIES

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban

2.6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CIENTÍFICA

2.6.1 Variable independiente

GIMNASIA LABORAL

Definición

“Macías, A. (2005) afirma que son de ejercicios preparados y direccionados a generar una estabilidad sobre el colaborador mediante movimientos para la disminución de problemas anatómicos, esta se destina al aspecto físico y previniendo de enfermedades laborales que se generan por realizar trabajos que impacto sobre la estructura corporal y esta será administrada por personal preparado.”

La prevención de problemas físicos y psicológicos en el puesto de trabajador como condiciones que contribuyan al desempeño, se asevera como la premisa que la gimnasia laboral maneja en la actualidad, se hace referencia que para el logro de dichas metas se necesitan elementos que manejen de manera experta la problemática de las enfermedades profesionales, así se requiere un estudio de los riesgos y problemas más referentes en los trabajadores, para dirigir soluciones a dichos dificultades.

Reseña histórica

“Según Almeida J. (2005) sus inicios se los identifican como fuente de origen en el país de Polonia en el año de 1925, aunque conocido con el apelativo de gimnasia de pausa, la misma estaba direccionada a practicarla en forma concreta por los trabajadores que laboraban en el área operaria u obrera. Con el pasar del tiempo se esparció también a otros lugares, llegando a los países de Holanda y Rusia, años más tarde, a principios de la época de los 60 también se dio y estableció en múltiples países de Europa como Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica. En una concreta consolidación y la obligatoriedad de la Gimnasia Laboral Compensatoria (GLC), en Japón se lo instituyó como un factor que se debía proponer como necesario para los trabajadores en su entorno de trabajo.”

Objetivos de la gimnasia laboral

“Lozada, M. (2012) expone que las aplicaciones que ha generado la gimnasia laboral se pueden definir como factores diseñados al mejoramiento tanto mental, psicológico y físico, con el propósito de crear antecedentes de los beneficios que se da por la práctica de estos ejercicios.”

La aplicación del ejercicio físico tienen los siguientes objetivos.

- Direccionar, corregir y modificar los vicios posturales que se adoptan durante las tareas laborales.
- Prevenir y erradicar el incremento de las enfermedades derivadas de hábitos laborales (enfermedades profesionales).
- Reducir las tensiones y el dolor muscular derivadas de las ocupaciones laborales individuales, realizadas durante tiempos considerablemente extensos.

Beneficios de la gimnasia laboral

“Para Olivera, J. (2011) las contribuciones y característica de esta rama de la gimnasia es un mismo un valor agregado en el sitio o lugar de trabajo y está direccionado hacia tres aspectos del trabajo tanto administrativo como operativo.”

- **Fisiológicos**

Genera un aumento de la circulación sanguínea a nivel de la estructura muscular, mejorando la oxigenación de los músculos, tendones y disminuyendo la acumulación de ácido láctico, por tal razón la implementación de actividades físicas de bajo impacto son vistas como incentivos en pro del bienestar institucional, mejorando las posiciones y posturas que ayudaran a mantener un correcto desenvolvimiento laboral.

- **Psicológicos**

Promueve un pensamiento crítico con su responsabilidad con su trabajo, forjando un dominio psicológico en los trabajadores y conformando un elemento preponderante en el incremento de la eficacia y eficiencia, así la importancia mostrada al integrar en las actividades, acciones que propicien un nuevo punto de vista, cambiando una imagen de la tradicional rutina diaria por actividades beneficiosas tanto en lo personal como en la profesional.

- **Sociales**

El entorno social y sus factores se manifiestan sobre el personal, ya sean de una forma proactiva o no, los cuales pueden crear reacciones que incrementen su desempeño o por lo contrario reducirlo, entonces se puede manifestar que el ambiente en el que se deben desenvolverse deberá constituir una fuente de incentivo, así la Gimnasia Laboral se puede constituir en un factor que promuevan tales fines institucionales y estimulando el apareamiento de nuevos y diferentes líderes en la empresa (sabia nueva).

Tipos de gimnasia laboral

Según Sánchez, A. (2011) existen varias orientaciones de esta disciplina en las que se recogen con investigación tipos de Gimnasia laboral, que están dirigidos a menguar los problemas físicos más frecuentes en los trabajadores, con la formulación de actividades dirigidas.”

- **Preparatoria:** se la realiza previamente a la jornada laboral o posteriormente del almuerzo, también se lo puede practicar cuando muchos trabajadores presentan de forma evidente somnolencia. Es una gimnasia de activación física directa y contiene instrucciones de estiramiento y preparación de los segmentos del cuerpo que tendrán una demandada en el periodo de trabajo.

- **Compensatoria:** se lo realizara internamente en el transcurso de la jornada laboral como una pausa activa. Esta reside estrictamente en la finalidad de tratar de una manera corta pero eficaz de activar las partes del cuerpo que habitualmente se encuentran en un estado de pausa debido a la disminuida actividad, sus objetivos son avizorar y oprimir la fatiga física y mental.
- **Relajación:** Se lo aplica al final de cada una de las jornadas de trabajo, del mismo modo la practican varios de los ejecutivos, previamente a las reuniones de alto rango y que se describen y caracterizan por una presión constante, por la toma de decisiones.

Regímenes de trabajo.

“Afirma Osorio, J. (2011) que una institución depende del buen desenvolvimiento de su personal, la Gimnasia Laboral como programa de bienestar laboral, deberá poseer rasgos que envuelvan a las tareas que deberá ejercer el personal, de esta forma no interferir en su área de labor, con esta premisa tenemos los ejercicios de acuerdo a su trabajo.”

- **Trabajo sentado:** están formados por cargos de trabajo que conservan una posición con pocos movimientos, solicitan de un nivel de concentración y de coordinación.
- **Trabajo parado:** son profesiones en donde prevalece la posición de pie en un lugar o con desplazamiento, todo esto realizado en una o varias jornadas de larga duración.
- **Régimen de trabajo intelectual:** cargo en dónde coexiste un gran esfuerzo mental, con los sistemas de trabajo mencionados con anterioridad, estos son los ingenieros, laboratorista, informáticos.

La naturaleza del éxito institucional, se direcciona a su personal, puesto que como parte de una cadena, dependerá una de otra, de tal forma el bienestar tanto del área

administrativa como la operativa y el manejo de factores que disminuyan su desempeño, como es su comodidad y la prevención de riesgos físicos, promoverán el desarrollo organizacional.

Salud ocupacional

Historia

“De acuerdo a Mazzáfero, V. (1999) el concepto de salud ocupacional es relativamente reciente y para llegar a él se implicaran procesos de evolución histórica, en la que se encuentran involucrados personajes investigativos que a continuación citaremos.”

Se ha observado las condiciones de trabajo desde épocas antiguas en las cuales se han determinado tanto el aspecto de la salud como las enfermedades adquiridas en el proceso, esto data de la época de Aristóteles y Platón en Grecia, Plutarco y Galeno en Roma, ya que se recuerda una época de esclavitud y sufrimiento por parte de los trabajadores.

En el año de 1700 el médico italiano de Bernardini Ramazzini publicó la obra que hasta hoy en día es considerada fundacional de la actual medicina de trabajo “De Morbis Artificum diatriba” (Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos) y por el cual se lo considera el padre de la medicina del trabajo, en este libro se instaura una constante investigación de campo que se realizó durante varios años, directamente con los trabajadores y el ambiente en que estos se desenvolvían, esta investigación se volcaba a un método que comprendía bases las cuales fueron:

- 1) La observación de la supuesta causa de daño profesional.
- 2) Un examen clínico del trabajador para determinar la influencia sobre la salud.
- 3) Las normas higiénicas y médicas de prevención individual y colectiva.

La importancia que se puede dar a las enfermedades profesionales dentro de las instituciones, fabricas u organizaciones, se establece en presentar las patologías laborales más relevantes que se muestran sobre los trabajadores, según sea su aportación a la empresa, con la finalidad de dar las pautas que promuevan a generar caminos en pro de su salud laboral y como finalidad principal el reducir los problemas de descenso en la producción.

Definición

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

Con este manifestó se puede definir que la salud laboral o salud ocupacional, tanto sobre trabajador como en su medio físico, se ha convertido en un aspecto relevante, ya que por medio de esta se puede establecer los factores positivos como negativos que el colaborador exterioriza por estar sujeto a horas continuas de trabajo, también así proporciona pautas o señales de rendimiento y alteraciones que puede estar viviendo la persona en señalada actividad.

Objetivos

“Según Tribastone, F. (2001) los objetivos están determinados por principios científicos y profesionales, para el afrontamiento de aspectos que incumben la prevención, ergonomía y los movimientos implicados en el mundo laboral, se debe tener en cuenta que la salud ocupacional funciona como una terapia compensatoria y preventiva, mas no correctora a problemas médicos diagnosticados, entonces para lograr un máximo alcance de beneficios referentes a la salud ocupacional tenemos.”

- a) Promover y mantener un alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones.
- b) Prevenir todo posible daño que determine problemas a la salud de estos por las condiciones de trabajo.

c) Protegerlos en su empleo contra los riesgos efectos perjudiciales a su salud, debido a la presencia de agentes dañinos.

d) Colocar al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y del trabajo a las capacidades de los trabajadores.

Importancia de la salud de los trabajadores

“Para Mazzáfero, V. (1999) Uno de los más altos niveles de importancia que se ha desarrollado hoy en día por parte de las organizaciones, es la salud de sus trabajadores, esto visto como uno de los objetivos institucionales, ya que si se logra proporcionar un nivel de seguridad dirigida al personal por consecuente se llegara a dar un desarrollo personal, profesional e institucional.”

Mirando la salud ocupacional desde un punto más particular, se lo considera como un derecho humano, puesto que su impacto se enfoca sobre el factor netamente profesional, va más allá, se direcciona a los factores que toman un significado grande sobre el trabajador como son: la calidad de vida, la de su familia y su bienestar en su entorno social (comunidad), y así se ve como un elemento de importancia y con un amplio crecimiento en el campo del bienestar laboral y progreso económico.

La buena salud que posean los trabajadores de las instituciones, recaerá directamente sobre la producción de la empresa, ya sea de una manera local o nacional. Esto marca la tendencia que entre mejor salud gocen tanto en la empresa como fuera de ella los colaboradores o trabajadores, más se llegara a la premisa de expansión empresarial e incremento económico.

ENFERMEDADES PROFESIONALES

“Según Floría, Gonzales, Maestre. (2006) afirman que son las afecciones contraídas, como resultado de estar expuesto a un escenario de trabajo y de sus propias actividades, de elementos o sustancias que se manipulen y causen de una manera directa alteraciones o incapacidad sobre el trabajador, a tales principios se les indican como enfermedades profesionales.”

Las actividades y el entorno al que se expone el trabajador, son los detonantes que pueden crear los principios esenciales que de afecciones sobre la salud del personal, entonces se exterioriza que las padecimientos laborales están dimensionados a las malas condiciones o actividades de riesgo que por la falta de importancia puesta por las autoridades son los remanentes que promueven dichas enfermedades.

Accidente de Trabajo

“González, A. (2003) Afirma que son considerados a los daños que tienen su origen en el medio laboral ya sea realizando actividades propias de su cargo o no, así podemos mencionar los factores que intervienen en el accidente laboral, como es el accidente in atínele, el cual se dan en el transcurso del hogar el trabajo, los ocurridos en el puesto de labor y el accidente son socorro.”

Entre las acciones y las consecuencias que se pueden dar en la labor del trabajador como parte de la institución o empresa, el accidente es uno de los más terribles que se puede experimentar o sufrir, precisamente partiendo desde este punto se puede definir que la importancia de tomar acciones que promuevan el advertir acciones de esta índole son de una imperiosa importancia sobre el área operativa, por ser los principales afectados e por dichos accidentes.

Diferencias entre la enfermedad y accidente laboral

“OIT. (2012) expresa que la enfermedad profesional se determina como un deterioro de proceso lento y progresivo de la salud del colaborador, generada por la exposición prolongada a escenarios adversos. Mientras que un accidente laboral es un acontecimiento que se ha presentado en una forma inadvertida e y obstaculizando la secuencia normal del trabajo y originando algún tipo de daño físico y psicológico directamente sobre el trabajador.”

En la **enfermedad profesional** el tiempo se lo considera como un factor de importancia, ya que la concentración proveniente del contaminante, producirá un determinado efecto en la persona después de haber estado expuesta.

En el **accidente de trabajo o laboral** aquí el tiempo no se lo considera como un factor determinante, puesto que el efecto no ha de repercutir en el efecto de tal accidente dependiendo del mismo, ya que este aparecerá de forma instantánea en el instante del accidente.

Causas de las enfermedades profesionales

“El Comercio. (2014) hace referencia a recientes datos extraídos de la Dirección de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y que datan del 2012, las enfermedades profesionales que más se evidenciaron fueron las que afectaban directamente al sistema óseo-muscular concernientes con la tensión.”

Se ha identificado que las causas más frecuentes y notorias que producen estas enfermedades laborales, dependen con el diseño del lugar de trabajo (ergonomía) y las denominadas posturas viciosas en su puesto de labor, esto se da tanto en las áreas operativas como administrativas de las empresas u organización, sobre todo en las que se desenvuelven y desarrollan en frente de un computador.

Entre otras de las causas de estas lesiones son los equipos y lugares de trabajo mal diseñados e inadecuados. Estos incluyen la iluminaria, diseño de herramientas para trabajos manuales, asientos y mesas carentes de ergonomía, el no realizar pausas en determinados tiempos de trabajo y pausas activas y la fallida eliminación de los horarios de trabajos por turnos estables.

Efectos

“Según Miranda, J. (2007) entre los más mencionados, comunes y registrados tenemos los que han demostrado ser más recurrentes entre los trabajadores de las áreas múltiples (administrativa y obrera).”

- **La lumbalgia crónica** (dolor en la espalda baja) Se manifiesta como un dolor que llega a tomar participación en la ingle, la parte alta del muslo, pero que solo en situaciones extrañas proceden a llegar por debajo de la rodilla,

también llega a presentar dificultades para movilizarse de forma completa, impidiendo que la persona camine o se ponga de pie.

- **Hernia discal** (dolencias de la columna vertebral) Se genera cuando un nervio lumbar es comprimida causando dolor y adormecimiento que llegara a su nervio ciático. En la adultez esta lesión lumbar, podrá generar una enfermedad común como es la hernia discal.

*“Holdeman, J. (1990) se refiere al **Síndrome del túnel carpiano** (presión sobre los nervios de la muñeca) como una afección que consiste en una presión excesiva y constante sobre el nervio mediano, este nervio es el que permite tener sensibilidad y el movimiento a varias y específicas secciones de la mano. Este síndrome del túnel carpiano podrá generar en el paciente un entumecimiento, hormigueo, debilidad o daño muscular en la mano y los dedos”.*

Mirar esta afección desde un punto de vista laboral que podría generar la disminución en el desempeño, se lo consideraría como un principio que desvalore el valor humano del trabajador, entonces prestar atención a las características del área de trabajo así como las condiciones que esta preste para un buen desenvolvimiento del colaborador, será el vínculo que facilite construir una idea principal de las verdaderas condiciones que el colaborador debe poseer al trabajar.

*“Martínez, D. (2005) indica que el **Hombro doloroso** (uno de los casos de tendinitis) es denominado como patología del manguito rotador del hombro, esta compone un conjunto de lesiones muy significativos dentro de las patologías laborales, debido a alta incidencia entre los colaboradores, el gran número de casos tratados y las consecuencias la establecen como una de las patologías principales dentro de las afecciones del hombro”.*

Las reacciones patológicas que se han presentado en varios trabajadores, dan un punto de referencia a los trastornos físicos adquiridos en los puestos de trabajo, promoviendo el interés en acciones que contrarresten a esta problemática y abriendo nuevas formas de dar una calidad de vida laboral ejemplar en el ámbito institucional u organizacional.

Riesgos laborales.

Son los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en el ejercicio del trabajo, se pueden englobar en.

Clasificación de los riesgos

*“Leñero, M. (2008) menciona que el **Riesgos Químicos** es toda sustancia natural o sintética, que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueda contaminar el ambiente (en forma de polvo, humo, gas, vapor, niebla y rocío) y producir efectos irritantes, corrosivos, explosivos, tóxicos e infamantes, con probabilidades de alterar la salud de las personas que entran en contacto con ellas, esto puede ser producido por una exposición no controlada a los agentes químicos, y se los adquiere a través de diferentes vías.”*

La manipulación de agentes químicos en el puesto de trabajo puede degenerar afectaciones que se puede manifestar a un corte o largo plazo, esto dependiendo de su exposición, aquí se puede mostrar que existen varias vías para adquirir dichas enfermedades:

- **Inhalatoria**
- **Ingestión**
- **Dérmica**
- **Salpicaduras**

*“Fakhri, I. (1991) afirma que el **Riesgo Biológico** es cualquier agente susceptible de causar enfermedad en el trabajador expuesto. Puede ser un organismo, o la sustancia derivada de un organismo, convirtiéndose este en una amenaza a la salud del trabajador, pudiendo provocar infecciones, alergias o toxicidad.”*

Clasificación de riesgos biológicos:

- **Bacterias**
- **Virus**
- **Hongos**
- **Paracitos**

*“De acuerdo a Pastrana, M. (2009) el **Riesgo Psicosocial**, son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización por una parte, y la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y sus situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de las percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.”*

Las percepciones creadas por parte del colaborador van a intervenir en su entorno laboral, y estas serán factores determinantes para el desempeño y el bienestar laboral, se puede afirmar entonces que el rendimiento del colaborador no solo dependerá de sus competencias, también se verán determinadas por el clima al que deba someterse.

Actividades que se pueden degenerar hacia factores contraproducentes para el rendimiento productivo:

- **Condiciones laborales** (tareas, medio ambiente, característica de la organización).
- **Factores humanos** (capacidades, necesidades, expectativas)
- **Costumbres** (condiciones fuera de trabajo)

*“Según Leñero, M. (2008) el **Riesgos Físicos** son las diferentes formas de energía que, generadas por fuentes concretas, pueden afectar a las personas que están expuestas a ellas.”*

Proviene directamente de las condiciones estructurales, que deben presentar correlación entre el puesto y las necesidades del colaborador, para su desempeño, de acuerdo a este antecedente se debe mencionar que tipos de energías intervienen dentro de este riesgo

- **Ruido y vibración.**
- **Iluminación deficiente.**
- **Temperaturas alteradas.**
- **Radiaciones ionizantes y no ionizantes.**

*“Para Valbuena, K. (2009) los **Riesgos Mecánicos** son todos los segmentos presentes en objetos, maquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección persona.”*

La prestación de seguridad en la manipulación de elementos que puedan ser considerados como peligrosos, no solo dependerá de una capacitación, sino también de factores que deben estar presente como parte de los recursos pertenecientes de la organización, aquí mostramos los riesgos mecánicos más frecuentes.

- **Atrapamiento**
- **Golpe**
- **Fractura**
- **Excoriaciones**
- **Quemaduras**
- **Amputación**

*“Según la OIT. (2012) los **Riesgos Ergonómicos** se tratan de un conjunto de elementos los cuales están interrelacionados entre sí, encontrándose todos ellos dentro de un determinado espacio y un entorno organizado.”*

Al señalar los factores de riesgos ergonómicos se hace mención a agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía human.

Están representados por los objetos, puestos de trabajo, maquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre esfuerzo, posturas y movimientos que provocan fatiga física y lesiones musculares.

Donde se generan:

- **Posturas inadecuadas**
- **Manipulación manual de cargas**
- **Movimientos repetitivos**
- **Carga o consumo metabólico.**

ESTABILIDAD LABORAL

“Pedraza, E. (2012) exhibe a la estabilidad laboral, como la seguridad que posee el empleado, idea que consiste en mantenerse por un tiempo explícito, realizando y cumpliendo con las normas, reglas y políticas establecidas, en una organización. La estabilidad se establece en dos elementos propios del contrato, el económico y el laboral para el trabajador.”

La consecución de los objetivos institucionales, como parte del papel laboral del colaborador, dependerá del tiempo en que este se desenvuelva dentro de la entidad, por tal razón se establece que la necesidad de proporcionar no solo las herramientas, sino también del tiempo requirente para la consecución de las metas, ayudara al desarrollo organizacional y al empoderamiento del trabajador.

Naturaleza de la estabilidad laboral

“Según Caldera, R. (1960) la importancia de la naturaleza de la estabilidad radica en establecer y direccionar este derecho por una vía correcta, ya que se suele dar puntos de vista herrones, utilizando diferentes puntos de vista, y donde un grado de beneficio a una de las partes e impidiendo que la otra parte ejerza el mismo.”

La estabilidad laboral se considera como una responsabilidad entregada por las autoridades, ya que así se conseguirá proporcionar una igualdad entre el personal que requiere prolongar su servicio dentro de la institución, para esto se deberá establecer que requerimientos necesarios para el cargo en disposición, y que se encuentren en el personal que requiere ese cargo laboral.

La concepción jurídica

“Para Caldera, R. (1960) se trata de establecer que factores no son los más propicios para intervenir en la conclusión de una dependencia laboral, que relaciona a un trabajador con una institución. Ya que se puede dar confusiones con el derecho de la permanencia en un empleo, como con la parte económica.”

La permanencia reside en el derecho que un colaborador tiene para conservar su cargo indefinidamente, siempre y cuando se mantenga dentro de los parámetros establecidos por la empresa o de no acaecer a escenarios que estén fuera de su control.

Del mismo modo se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajar en su cargo por un periodo vitalicio siempre en el ámbito laboral, pero definiéndolo como una responsabilidad en la que no se podrá declarar un finiquito antes que logre alcance el derecho de jubilación por años de servicio, a no ser por causas rigurosamente definida como especial.

Clases o formas de estabilidad laboral

*“De acuerdo a Carrillo, W. (1992) la **Estabilidad Absoluta** se designa como perdurabilidad, la posesión permanente del cargo hasta el retiro por parte del trabajador de su cargo.”*

La permanencia de una persona como parte de una empresa, dependerá de otros factores que envuelven a este tipo de estabilidad y tenemos subdivisiones:

- **Estabilidad Absoluta Flexible.-** Consiente en ejecutar el despido por medio de causas justas, o en caso de darse el pago de la indemnización, lo decidirá el empleador.
- **Estabilidad Absoluta Rígida.-** Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

*“Según Figueroa, C. (2012) la **Estabilidad Relativa** se puntualiza como durabilidad, el sostenimiento estándar o indefinido de un contrato de trabajo se define que la estabilidad relativa aprueba al patrono para establecer un término al contrato proporcionando una compensación.”*

En la estabilidad relativa se procura crear una perspectiva particular, que se compone de la observación del empleador sobre su empleado, así desarrollara un concepto general con el cual establecerá que si trabajo será requerido en un futuro, entonces tenemos la:

Estabilidad Laboral Propia: se ejecutara la opción de regresar a su trabajo en el caso que no demostrase una causa real de su despido, de esta manera deberá volver a ocupar su cargo ocupacional en iguales circunstancias en las que con anterioridad laboraba.

Estabilidad Laboral Impropia: no se dará la reposición del trabajo, en este caso solo la autoridad y bajo su discernimiento, se presentara una indemnización por tal cargo.

Con este punto se puede establecer que flexibilidad frente a los trabajadores, se podrán instituir como estrategias para afrontar la contratación de una manera eficaz, en otras palabras se debería cambiar las normas que se presentan en los niveles de protección a los futuros trabajadores.

Remuneración

“Llorente, R. (2010) se refiere al pago que va dirigido al trabajador, el cual está realizando una actividad, este pago se lo puede realizar en formas tales como en especie, un deposito o en efectivo.”

La retribución se manifiesta como una obligatoriedad que no solo recompensa al trabajador por sus actividades, también busca generar sobre el trabajador una idea de pertenencia sobre la empresa, para alcanzar esta imagen por parte del colaborador, la

correspondencia por parte de la institución se puede manifestar como incremento en los sueldos o más beneficios, con esto tenemos al contrato por su clasificación:

Por su forma

Verbal: Se da cuando las dos partes interesadas tanto el empleador como el contratado se ponen de acuerdo a la índole de trabajo que se vaya a realizar.

Escrito: Se lo considera el más usual y aconsejable que se debe realizar o instaurar, ya que se lo ejecuta por medio de un documento escrito y legal, en la cual se incluye los parámetros apegados a la ley.

Por su duración

Fijo: Se señala que el contrato en cuestión no se deberá culminar o dar termino en un periodo no menor a os tres meses y este se deberá dar finiquito proporcionando un aviso anticipado al trabajador.

Indefinido: Usualmente se dispone de este contrato en ocasiones en las que se pretende retener a personal altamente calificado y técnico, que representan un elemento de importancia para el desarrollo institucional o empresarial.

La estabilidad y el despido intempestivo

Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo antes del plazo convenido. Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente a la orden arancelaria dispuesta por el código de trabajo, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

CALIDAD DE VIDA

Reseña Histórica

“Para Gibson, Ivanicevich, Donnely. (1996) el término ‘CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO’ que traducido al inglés quiere decir ‘QUALITY OF WORK LIFE’ (QWL), tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD.”

Definición

“Smith, M. (2009) la describe como en el grado de satisfacción personal y profesional que existen en el desempeño de puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene determinado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y auto desarrollo individual y en equipo.”

Dentro de la búsqueda de satisfacción personal encontramos las necesidades materiales y espirituales, en la historia del hombre se ha definido que se las podrán satisfacer con el trabajo como fuente de autorrealización.

“Fernández, R. (1995) afirma que una parte fundamental existente dentro de la calidad de vida, se encuentra la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas o más conocida como la pirámide de Maslow, en la cual se pueden definir ciertos factores relevantes que se manifiestan como imperiosas, todo con la premisa de que las personas lleguen a obtener un nivel máximo de realización personal y profesional, dentro de esta teoría se encuentran elementos que se pueden señalar relevantes en las personas dentro de su labor como parte de una institución privada o pública, y relacionada al ámbito organizacional.”

El alcance de logros en el humano se ha identificado no solo como un aspecto personal o individual, sino que hoy en día ha generado una particular importancia dentro de las empresas, debido a que las organizaciones como parte esencial de la

economía de un país, tienen la capacidad de promover el alcanzar una meta profesional y personal, asistiendo al colaborador con las herramientas necesarias para tal consecución.

La satisfacción de necesidades básicas

“Maslow, A. (1991) menciona que las necesidades como parte esencial de una persona pueden ejercer fuerzas radicales en ella, ya sean estas de una forma esencialmente buena o mala, y a todo esto depende que las condiciones personales de afrontar el cambio por parte del hombre sean las necesarias, así tenemos a las necesidades por su clasificación.”

Las **Fisiológicas** interviene: la homeostasis como el equilibrio del cuerpo, actuando la temperatura, iluminación, agrado con el entorno y satisfacción del apetito. De **Seguridad**: relacionado con un buen entorno, sentirse a salvo, en una sociedad pacífica, protección de enfermedades y salud, todo esto funciona como un factor que mueve los recursos del sujeto, a la prevención de riesgos y la exposición a ellos.

Satisfacción de necesidades superiores

Necesidades de pertenecía y de amor: interceden las relaciones interpersonales, afiliación, interacciones con compañeros y jefes, trabajar junto a otros como un apoyo social, admitir afecto de relaciones sentimentales, en las que intervienen aspectos emocionales que promueven tanto la felicidad como tristeza, **de Estima**: la valoración propia en su entorno, la complacencia con su trabajo, con sus actividades y capacidades reconociendo y aprobando su status entro sus similares: **de Autorrealización**; obteniendo el conocimiento esperado, un aprendizaje necesario, crecimiento personal, mejorar de habilidades, desarrollo y uso de dichas destrezas en su trabajo y el mejorar sus competencias. Añadiendo a este párrafo las necesidades **Económicas**; como elemento esencial en el ámbito laboral, se señalan como parte de esta necesidad los sueldos y los beneficios.

2.6.2. Variable dependiente

PRODUCTIVIDAD

“Para Fernández, R. (2010) la productividad laboral se puntualiza como la relación existente entre la producción y el personal asalariado, esta correlación permite saber a los jefes de recursos humanos determinar de qué forma está siendo realizado el trabajo en el proceso productivo.”

Para medir el nivel de productividad dentro del trabajo se utiliza procedimientos puntuales: productividad por hombre = Producción/Horas Hombre Trabajadas.

El procedimiento más utilizado, manejado y aceptado internacionalmente para la mediación de la productividad es la medida basada en el valor agregado del trabajo o labor realizada, este medio de comprobación se encuentra compuesta de dos componentes: el primero es un índice de output, que es el elemento de valor agregado y el segundo es un índice de input, que es el factor de horas hombres trabajadas.

Relación entre la productividad con eficiencia.

“Afirma Barneto, T. (2012) que la búsqueda exclusiva de eficiencia podría afectar la continuidad del negocio empresarial en el largo plazo. El punto central de esta crítica es que la eficiencia es una condición necesaria pero no suficiente para describir completamente el concepto de productividad.”

A las empresas no sólo les interesa hacer negocio en un momento dado o por un breve periodo; lo que les preocupa es mantener sus negocios en el largo plazo. Por tanto, al concepto de eficiencia es necesario añadirle el de eficacia, es decir, considerar el resultado o impacto que lo producido por la empresa pueda tener en los consumidores finales.

Características del rendimiento productivo

“Según Silva, C. (2008) las características del rendimiento productivo corresponden a elementos que se dirigen al desarrollo correcto del colaborador, estos son los conocimientos, habilidades y capacidades y su correcta aplicación por parte del colaborador al desarrollar sus tareas.”

Las competencias que se encuentran en el colaborador como parte de su perfil profesional, desempeñarán un papel importante en el alcance de las metas y objetivos institucionales, con esta premisa se puede establecer que el perfeccionamiento de habilidades y destrezas del colaborador, tomarán una importancia en consecuencia al crecimiento empresarial. Con este concepto podemos nombrar las características del rendimiento.

- **Adaptabilidad:** Hace referencia o mención a la frecuencia en que se mantiene la efectividad, estas en actividades puntuales diferenciadas por cargos.
- **Iniciativa:** La habilidad de provocar escenarios y situaciones en lugar de aceptarlas y someterse pasivamente a ellas.
- **Conocimientos:** Se refiere al nivel alcanzado de nociones técnicas y profesionales en áreas relacionadas que estén afines con su área de trabajo.
- **Trabajo en equipo:** La capacidad de desenvolverse de forma eficaz y eficientemente en equipos y grupos de trabajo para alcanzar y obtener las metas de la organización.

Factores internos y externos que influyen en el rendimiento

“Para Álvarez, C. (2009) estos dos factores se implementan a la hora de realizar una evaluación del rendimiento laboral, aquí hay que tener en cuenta diferentes elementos tanto internos y externos.”

Los elementos que se pueden mencionar como influyentes para que el rendimiento no sea el más idóneo y que funciona como una pauta para desarrollar una evaluación del desempeño son los siguientes:

- Factores internos:
 - Liderazgo.
 - Estructura organizativa.
 - Cultura de la empresa.
- Factores externos:
 - Factores familiares y personales.
 - Factores ambientales: el descanso de mala calidad, el clima, el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación.

Estos elementos no se los definen como motivadores en su totalidad, pero hay que definir que cuando se da su ausencia, actúan sobre el colaborador, como una serie de principios desmotivadores y de esta forma se potencializa el estrés, dando efectos contraproducentes.

MOTIVACIÓN

“Zamora, E. (2008) define como los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.”

El desarrollo organizacional se ve atada al buen desempeño de los trabajadores, aquí se identifica a la motivación como una caracteriza fundamental de empresas que pretende llegar a estar en la delantera dentro del mercado, se puede definir que la inspiración en las actividades es esencial desde el punto de vista del colaborador, con esta idea se puede precisar que una buena motivación se ve relacionada con el crecimiento empresarial y profesional de sus integrantes.

La motivación y su influencia en el desempeño laboral

“Valderrama, B. (2010) afirma que la motivación es uno de los componentes más trascendentales ya que de una forma directa afectan el correcto desempeño laboral del personal ya sea del área administrativa u operaria.”

La productividad de una institución o empresa obedece en gran medida del correcto rendimiento laboral que tengan estos elementos institucionales. En cuanto mayor sea el bienestar y prosperidad laboral sobre el personal, mayor será el rendimiento y mayor productividad y de tal forma se reflejara un correcto trabajo y por ende un buen acontecer de la empresa. De esta forma se establece una idea direccionada a desplegar e implementar políticas claras y serias de motivación laboral entre los empleados.

Principales factores que afectan a la motivación

“Para Santos, A. (2012) los factores que preponderan en la motivación no solo están liados a características materiales que se manejan en el medio organizacional, también por elementos culturales ambientales que se manifiestan sobre el colaborador.”

Los elementos existentes entre los colaboradores, sus actividades y la empresa se pueden ver afectadas y conducidas a términos conflictivos, ya sean por sus labores o el clima organizacional, por los objetivos fuera de sus posibilidades entre otros factores, con este antecedente se propone que la motivación deberá proporcionar al colaborador no solo una remuneración sino también elementos y experiencias que enriquezcan su afinidad a la empresa.

- Adecuación / ambiente de trabajo.
- Establecimiento de objetivos.
- Reconocimiento del trabajo.
- La reciprocidad con el empleado y su labor.
- La formación y desarrollo profesional.

Motivación laboral. Teorías y técnicas de motivación

“Velasco, E. (2006) hace mención que la motivación está compuesta por todos los factores capaces de inducir, conservar y destinar la conducta y el comportamiento hacia un punto establecido.”

La motivación se ha convertido en un empuje que se ha direccionado sobre las personas pertenecientes a la institución, lo que les permite realizar una serie de acciones desde un punto autónomo, sobre las alternativas que se exhiben en los múltiples escenarios de su labor, por lo tanto la motivación en un principio general se convierte en el incentivo y básicamente en la energía psicológica de la institución, la dirección en que los individuos reacciones a estos elementos dependerán básicamente de:

- La personalidad.
- La educación.
- Los valores que ha generado.

La motivación laboral es un impulso psicológico que estimula a las personas a emprender, conservar, mejorar y perfeccionar sus ocupaciones laborales.

Factores de motivación laboral

“Según el psicólogo norteamericano Frederick Herzberg (2000), dentro de las relaciones laborales se da dos factores preponderantes, ya que así se lograra satisfacer las necesidades de los trabajadores y esto se constituirá en la clave para desarrollar una motivación apropiada.”

Los factores motivadores están orientados a garantizar una correcta satisfacción de las personas tanto en el ejercicio de sus labores como en sus expectativas personales. Y los Factores higiénicos tienen que ver con el entorno laboral en donde se efectúa el trabajo como con el correcto trato que las personas reciben. Aquí se encuadran el ambiente laboral, los recursos materiales, los beneficios sociales, sueldos, relaciones personales, políticas institucionales, días de convivencias etc.

Técnicas sobre la motivación

*“Prado, M. (2013) hace mención sobre las **Técnicas de carácter permanente**: se deberá informar de una forma clara y detallada sobre los aspectos técnicos, a todos sus integrantes y participantes en este proceso, en los cuales se señalan.”*

- **Ubicación acertada:** se realizara un análisis de los perfiles para la correcta ubicación de los trabajadores de acuerdo sus competencias.
- **Adecuación del trabajador a su puesto:** radica en ajustar los conocimientos, habilidades y experiencia al cargo de trabajo, para así desarrollar las tareas.
- **Inducción:** se la considera una de las más fáciles técnicas de aplicación, puesto que se direcciona a proporcionar la información básica sobre lo que implica su trabajo.
- **Metas:** se presentaran en forma de retos y oportunidades para formar un sentido de competitividad.
- **Reconocimiento:** El realizar reconocimientos a un trabajador en su puesto y consigue hacer que esa persona se sienta útil y estimada.

*“De acuerdo a Velasco, E. (2006) las **Técnicas puntuales**: estas técnicas se apoyan en las políticas internas de comunicación para lograr el éxito y crear una imagen atractiva de estas, así se acrecentará su dominio de atracción y por ende la colaboración y participación.”*

Oportunidades de formación: consiste en proporcionar a los colaboradores nuevos conocimientos y así lograr mantener al personal actualizado, mejorando el rendimiento productivo. El desarrollo profesional propicia la motivación que se visualiza en el crecimiento personal y profesional, del mismo modo se busca el prevenir riesgos psicosociales.

PERFIL POR COMPETENCIAS

Definición

“Drucker, P. (2003) afirma que son consideradas como las características que sobresalen de una persona, y son de carácter netamente individual y las cuales se las pueden medir en concordancia a su desempeño en el puesto de trabajo.”

El rendimiento de un colaborador se lo puede evaluar por las competencias que este posea al momento de desenvolverse en su cargo, dichas características pueden ser adquiridas o innatas y que se pueden perfeccionar en el campo laboral, se tiene en claro que el éxito para mejorar dichas particularidades dependerá del cargo de trabajo y las condiciones del mismo, aquí mencionamos los dos tipos de competencias.

- **Las Competencias Diferenciadoras:**

Son utilizadas específicamente para distinguir a un trabajador de que se ha desenvuelto de una manera superior a la de un trabajador con un desempeño laboral mediano.

- **Las competencias Esenciales:**

Estas son utilizadas para que el desempeño de los trabajadores alcancen un nivel ya sea medio y mínimamente adecuado.

Estas competencias son esenciales para el correcto desarrollo del cargo de trabajo, y por ende en el funcionamiento de la empresa que depende del desenvolvimiento de esta persona.

Objetivos de un sistema de competencias

“Según Alles, M. (2008) el objetivo que se plantea al tratar de implementar un sistema de competencias dentro de una institución, es la de establecer un procedimiento que se lo pueda apreciar por su impacto en la gestión de una empresa y su personal, por lo tanto pretende que la eficacia crezca en la organización.”

El alcance de los objetivos dentro de la institución busca una serie de metas, las mismas que se deberán plantear de tal manera que se encuentren dentro de las posibilidades profesionales de los trabajadores y potenciara la fidelidad de los colaboradores, al no existir la explotación laboral, y alcanzar las siguientes metas:

- La mejora y al simplificación de la gestión integrada de los recursos humanos.
- La generación de un proceso que posea una mejora de carácter continuo en la calidad del desempeño de sus trabajadores.
- La aportación por parte de la empresa para que los trabajadores generen una carrera dentro de las institución.

Tipos de competencias

“Gramigna, M. (2002) afirma que las competencias están enmarcadas en características que sobre salen en el trabajador, ya sean adquiridas o contenidos, ya sea por la influencia del medio en el que se desarrolló, social o familiar.”

La potencialización de las capacidades del colaborador está direccionadas a desarrollar beneficios para la institución, se menciona que son fuentes que ayudan a promover la eficacia y eficiencia de forma mejorada y profesional, con esto tenemos presentes las siguientes competencias:

- **Por dificultad de adquisición**
 - **Conocimientos**
Son las que se adquieren por medio del factor externo específico como la preparación por medio del estudio e investigación.
 - **Habilidades**
Son las adquiridas por medio de la experiencia o empirismo y la especialización de las mismas.
 - **Capacidades**
Se dan de forma innata, ya que forman parte de las características personales y son difíciles de modificar pero si se las pueden perfeccionar en beneficio.

- **Por similitudes contenidos entre competencias**
 - **Comunicación**
Capacidad de orador, ya sea ante el público o en un grupo definido y en forma escrita, sea cual sea se da en una forma fluida.
 - **Gestión**
Generar una imagen de liderazgo, manejo de conflictos y dirección ante sus trabajadores a su responsabilidad.
 - **Influencia**
Es la capacidad de crear un nivel de empatía, asertivo, instaurar relaciones interpersonales y un trabajo en equipo.

DESEMPEÑO

Definición

“De acuerdo a Bittel, L. (1992) se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.”

Se considera que el desempeño es un resultado propio que el trabajador genera, frente a sus responsabilidades debido a su carga laboral, y esto dependerá de los lineamientos de que se den entre él y la empresa.

Condiciones personales

“Según Faria, F. (2004) la seguridad personal que un trabajador forje al firmar un contrato de larga duración, facilitara que el desempeño sea el mejor, el cual es considerado un elemento fundamental, obteniendo con este factor la eficacia y eficiencia precisas rumbo al éxito de la organización.”

La estabilidad de un trabajador será definido por una correcto incentivo, derivada del empleador, haciendo cumplir de forma correcta sus derechos y beneficios, como seguro médico, pago puntual de sueldos, reconocimiento de horas extras, vacaciones

pagadas y descansos, con esto se busca que el estado emocional tanto dentro de la institución como fuera de ella este acorde a la demanda de del trabajador.

Evaluación del desempeño laboral

“Alles, M. (2002) afirma que la evaluación del rendimiento se cimienta en orientar al personal, resaltando que su objetivo es el orientar y perfeccionar sus competencias tanto personales como profesionales, en pro del crecimiento organizacional, y de esta forma procurar que el manejo del talento humano sea correlacional al potencial de sus colaboradores.”

Se dice evaluación de desempeño cuando el proceso se centra en crear un juicio de valor referente al rendimiento individual mas no se direcciona a rendimiento de total de la organización, la evaluación busca establecer un rango de desempeño individual de cada persona dentro de la organización, la misma que se toma del rendimiento ejecutado en un tiempo determinado. Las evaluaciones que se realizan tienen el propósito de dar pautas al personal, con el fin de adjudicar criterios en parte descriptivos y en parte estimulantes, en conformidad de la excelencia y las cualidades mostradas.

Contribuciones que se puede adquirir al implementar la evaluación del desempeño son

“Billikopf, G. (2003) menciona las condiciones que se encuentran dentro de la evaluación del desempeño para provocar cambios productivos en la institución o empresa, no están conformados por elementos calificativos que determinan un examen general que promueva el excluir al personal de realizar actividades o en un caso extremo de provocar su renuncia o ausentismo, menciona que existen factores que aportan al buen desempeño del personal.”

Se puede definir que las contribuciones que se pretende obtener es el de atraer nuevos talentos y así determinar que programas de reclutamiento y selección de personal eficientes en la empresa.

El prestar recompensas puede generar un sistema eficaz de compensaciones, la cual está apoyada en conseguir la responsabilidad deseada sobre el cargo y el cumplimiento de actividades.

Como aspecto definitivo se debe tener en cuenta que la evaluación de desempeño no se lo debe considerar un examen de aptitud, sino como un elemento para identificar que componentes son necesarios mejorar en el los recursos humanos.

Finalidad de la evaluación de desempeño

“Para Mora, S. (2011) en la evaluación del desempeño se tiene la finalidad estricta de fijar el valor del trabajo, que los integrantes de la organización han realizado en su cargo, también se propone que la competitividad de la institución sea una de las mejores entre todos sus rivales, y de esta forma reflejar el éxito empresarial, con el logro de sus objetivos con mayor eficacia.”

El principal objetivo que se presenta en la evaluación del desempeño está dirigido a medir el rendimiento y el comportamiento interno, también se puede puntualizar que los componentes de la evaluación del desempeño se direccionan a **verificar el potencial humano** en sus labores, así como **implementar esquemas y estrategias** para medir la productividad, con la finalidad de **evaluar la competitividad** de los recursos humanos, para encontrar al personal más competente para **ascensos y rotaciones adecuadas**.

2.7. HIPÓTESIS

La Gimnasia Laboral influye en el Desempeño de los Trabajadores del Ministerio de Inclusión Social y Económica del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

2.8. SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS

Variable Independiente: Gimnasia Laboral.

Variable Dependiente: Desempeño.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo - cuantitativo, con la finalidad de realizar un análisis descriptivo y determinar los beneficios que posee la Gimnasia Laboral, así determinando las ventajas que puede obtener de ella, con la finalidad de potencializar el Desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Social y Económica, del cantón Ambato, para así llegar a determinar los factores que pueden intervenir a favor de un adecuado desenvolvimiento y buscar la disminución de problemas relacionados con las enfermedades profesionales, cansancio laboral entre otros problemas, también se busca aportar un incremento en la calidad de vida de los trabajadores y la motivación que poseen dentro de la institución.

Se efectuará un enfoque cuantitativo para así comprobar que índice de problemas se puede hallar con factores relacionados a las enfermedades profesionales, dolencias por las posiciones sedentarias o incorrectas y la falta de programas de salud ocupacional, para así llegar a la comprobación de la hipótesis planteada, con los resultados que manifiesten los factores que son de importancia en el desempeño individual y colectivo, los cuales se representaran a través de tablas y gráficos.

MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación Bibliográfica

Una buena recopilación de información bibliográfica de textos, revistas, publicaciones, tesis, etc., mejorará y sustentará el contenido de esta tesis.

Para esta investigación se ha hecho uso de 24 libros, entre los cuales destacan Motivación y personalidad, del autor Abraham Maslow, así también se puede nombrar a Martha Alicia Alles y su investigación plasmada en su obra denominada el Desempeño por competencias, Evaluación de 360° y González Agustín con su investigación sobre el Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas, señalados por contribuir con información muy relevante para esta investigación.

Investigación de Campo

La investigación se la considera de campo porque se ejecutará directamente en la institución pública, en este caso en el Ministerio de Inclusión Social y Económica, del cantón Ambato, por medio de un cuestionario que constara de 10 preguntas, el mismo que se diseñó con la finalidad de obtener información puntual, sobre la existencia de descansos y la relación con el rendimiento personal dentro de la institución.

3.3 NIVELES DE INVESTIGACIÓN

Es trascendente conocer las diferentes investigaciones que existen, para de esta forma determinar cuáles de ellas se pueden aplicar al estudio, estas son:

3.3.1. Investigación exploratoria.

Ya que la investigación busca revelar las primordiales características de la problemática, por medio de la observación y conversaciones informales con algunas personas dentro de la entidad pública, se pudo llegar a obtener información relevante para determinar que las particularidades de la problemática se direccionan a la sobre carga de roles.

3.3.2. Investigación descriptiva

Por cuanto la investigación detalla las causas y consecuencias de la problemática en mención, se ha identificado que la falta de profesionales en las distintas áreas de trabajo del Ministerio de Inclusión Económico y Social, así como el recorte de personal realizado en el periodo del 2014, ha conllevado a una sobre carga de rol, desempeñando más actividades dispuestos en su cargo y disminuyendo su desempeño.

3.3.3. Investigación correlacional

Consiste en formar una asociación entre las variables de estudio, determinar el grado de incidencia que tiene una variable con la otra, entonces la gimnasia laboral es una alternativa para sobre llevar la carga laboral y se presenta como un punto para generar una buena calidad de vida en el trabajo e incrementar su rendimiento.

3.3.4. Investigación explicativa

Permite instaurar las causas principales por la que se ha generado la problemática dentro de la institución, degenerando en diferencias entre el objetivo de la organización y el rendimiento del trabajador, así se puede reconocer que las causas de la sobre carga laboral se dio principalmente por el recorte de personal, proporcionando más actividades a los trabajadores que o fueron removidos de sus cargos.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población a investigar está conformada por 112 personas que pertenecen al área administrativa que serán encuestados en el Ministerio de Inclusión Social y Económica, Cantón Ambato, Provincia Tungurahua.

Tabla N° 1. Población investigada. 1

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Administrativos	112	100%
Total	112	100%

Fuente: Ministerio de Inclusión Económico y Social.

Elaborado por: Esteba Javier Viera Martínez.

3.4.1 Muestra.

En la presente investigación no se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que se tomó en cuenta a todo el universo.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.5.1. Variable independiente: GIMNASIA LABORAL

Tabla N°2: Operacionalización variable independiente. 1

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Son de ejercicios preparados y direccionados a generar una estabilidad sobre el colaborador mediante movimientos para la disminución de problemas anatómicos, esta se destina al aspecto físico y previniendo de enfermedades laborales que se generan por realizar trabajos que impacto sobre la estructura corporal y esta será administrada por personal preparado.</p> <p>Macías, A. (2005).</p>	Ejercicios	Bienestar de la persona. Mejora las funciones cognitivas. Reducción de tensión y ansiedad.	¿En la institución en la que usted labora se implementan actividades que aporten a la reducción de la tensión y la ansiedad?	<p>Técnica Encuesta Instrumento cuestionario</p>
	Estabilidad	Rasgos de personalidad. Jornadas laborales. Incentivos.	¿Durante las jornadas laborales dentro de esta institución se aplican descansos para reducir el desgaste generado durante el día de trabajo?	
	Enfermedades laborales	Posturas. Prevención. Ergonomía.	¿Ha recibido capacitaciones por parte de la institución referentes a las posturas adecuadas que debe acoger en su puesto de trabajo?	
	Estructura corporal	Coordinación de movimientos. Adaptación al puesto de trabajo. Motricidad.	¿Existen programas de salud ocupacional concernientes a los problemas físicos su área de trabajo, en esta organización? ¿Se han implementado las condiciones estructurales en esta institución para que su adaptación al puesto de trabajo esté acorde su condición física?	

Fuente: Ministerio de Inclusión Económico y Social.

Elaborado por: Viera Martínez Esteba Javier

3.5.2. Variable Dependiente: DESEMPEÑO

Tabla N°3: Operacionalización variable dependiente. 1

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Se define desempeño como aquellas acciones o <u>comportamientos</u> observados en los empleados que son relevantes para los <u>objetivos</u> de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las <u>competencias</u> de cada individuo y su nivel de <u>contribución</u> a la empresa.</p> <p>Bittel, L. (1992).</p>	<p>Comportamientos</p> <p>Objetivos</p> <p>Competencias</p> <p>Contribución</p>	<p>Entorno laboral. Rasgos caracterológicos. Actitud.</p> <p>Rendimiento Consecución de metas. Crecimiento empresarial.</p> <p>Perfil laboral. Idoneidad para el cargo. Experiencia.</p> <p>Cumplimiento de deberes. Compromiso. Trabajo en equipo.</p>	<p>¿Considera que el entorno laboral dentro de la institución es el idóneo para el desempeño de los trabajadores?</p> <p>¿Estima que su rendimiento laboral ha sido el idóneo para la consecución de las metas institucionales?</p> <p>¿Considera que su perfil laboral es el acorde para aportar beneficios al desempeño general?</p> <p>¿La experiencia adquirida en su vida laboral ha contribuido para un crecimiento en el desempeño institucional?</p> <p>¿Se siente comprometido laboralmente con la institución en la que trabaja?</p>	<p>Técnica Encuesta Instrumento cuestionario</p>

Fuente: Ministerio de Inclusión Económico y Social.

Elaborado por: Esteba Javier Viera Martínez.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tabla N°4: Cuestionario. 1

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Establecer un plan de ejercicios de bajo impacto de para mejorar el rendimiento productivo.
2. ¿De qué personas u objetos?	A todo el personal interno del Ministerio de Inclusión Social y Económico, del cantón Ambato, de la provincia de Tungurahua.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Rendimiento productivo del personal. Reducción de tensión y ansiedad. Jornadas laborales. Perfil laboral. Compromiso. Entorno laboral. Rendimiento Perfil laboral. Compromiso.
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador: Esteban Viera Martínez.
5. ¿Cuándo?	Se realizara en el periodo Marzo – Agosto 2015
6. ¿Dónde?	En el Ministerio de Inclusión Económico y Social.
7. ¿Cuántas veces?	Se realizaran 112 encuesta al personal interno.
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas - Entrevista
9. ¿Con qué?	Cuestionarios para personal interno.
10. ¿En qué situación?	Condiciones, circunstancias (durante las jornadas de trabajo, receso, previa, citas)

Fuente: Tabla N°3: Operacionalización variable dependiente

Elaborado por: Esteba Javier Viera Martínez

3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Para la presente investigación se utilizará los métodos y técnicas necesarios para la recolección de datos para que esta sea confiable. Una vez hecha la operacionalización de las variables procedemos a estructurar la encuesta que se va a implementar al personal del Ministerio de Inclusión Económico y Social.

Obtenidas las encuestas procedemos a aplicarlas. Posteriormente tabulamos la información para de conocer la frecuencia con que se repite los datos en cada categoría de la variable con sus respectivas respuestas.

Una vez que se ha recopilado y tabulado la información procedemos a analizarla para presentar los resultados, es decir comprobar si los resultados obtenidos están en relación con la hipótesis planteada a fin de verificarla o rechazarla.

Finalmente, se establece las conclusiones y recomendaciones que el investigador puede dar después de haber analizado el problema en todo su entorno.

3.7.1 Técnicas

- **Encuesta:** Permitirá analizar las causas del problema y ayudara a verificar la situación que se encuentran los servicios públicos del Ministerio de Inclusión Económica y Social de Cantón Ambato, de la Provincia de Tungurahua.
- **Observación:** Permite conocer si se aplica la Gimnasia Laboral, para asegurar una buena calidad de vida de sus trabajadores.

3.7.2. Instrumento

Se maneja preguntas cerradas con tres opciones, basadas en siempre, a veces, nunca. Estas opciones les permitirán a los servidores públicos seleccionar la respuesta acorde a su punto de vista.

Guía de observación. Se observara a los trabajadores y las condiciones de su puesto de trabajo y verificar si estas condiciones podrían afectar o talvez influir en su desempeño en relación al objetivo institucional.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Pregunta 1.- ¿En la institución en la que usted labora se implementan actividades que aporten a la reducción de la tensión y la ansiedad?

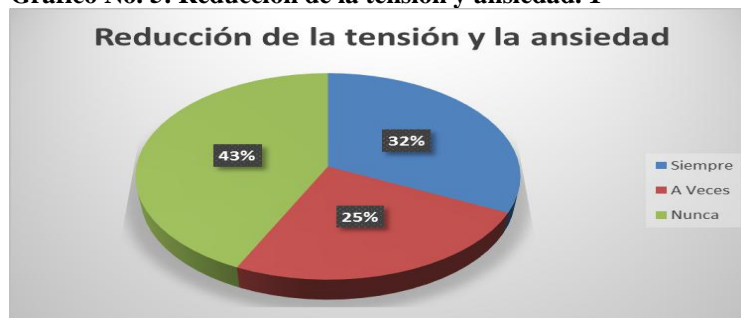
Tabla N° 5: Tabulación pregunta número 1. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	32%
A Veces	28	25%
Nunca	48	43%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban

Gráfico No. 5: Reducción de la tensión y ansiedad. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: El 43% que representan el 48 de trabajadores manifiestan que nunca se ha implementado actividades para reducir la tensión y ansiedad; mientras que 36 personas que representan al 32% expresan que siempre se dan actividades, y el 25% que son 28 personas, aclaran que a veces.

Interpretación: La mayoría del personal expone que no se realizan actividades referentes al desgaste físico y mental, se puede especificar que se da por la escasa importancia de las autoridades de área, mientras que la minoría expresa que a veces se cumplen, las mismas que se ejecutan eventualmente y no contribuyen en su totalidad a la reducción de factores estresantes.

Pregunta 2.- ¿Durante las jornadas laborales dentro de esta institución se aplican descansos para reducir el desgaste generado durante el día de trabajo?

Tabla N° 6: Tabulación pregunta número 2. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	22%
A Veces	75	67 %
Nunca	12	11 %
Total	112	100 %

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Gráfico No. 6: Aplican descansos para reducir el desgaste. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: Como resultado de la pregunta dos, se puede identificar que, el 67% que es un total de 75 trabajadores, manifiestan que a veces se implementan descansos con el propósito de reducir el desgaste; mientras tanto el 22% que representan 25 personas, que si se dan estas pausas, y posteriormente el 11% restante que son 12 encuestados, pronuncia que no se los implementan.

Interpretación: Se identifica que los descansos dentro de las jornadas laborales, han sido planteadas como alternativas de baja prioridad para prevenir el desgaste generado durante el día de trabajo, esto se debe que en la institución se toma el período de alimentación como descansos programados, y por ende se define que no se requiere plantear la suspensión de actividades, mientras que un menor grupo considera la inexistencia de descansos debido que la hora del almuerzo no cumple con el tiempo requerido para la recuperación del desgaste generado en el trabajador.

Pregunta 3.- ¿Se han organizado capacitaciones por parte del departamento de recursos humanos para la prevención de las enfermedades profesionales en los trabajadores?

Tabla N° 7: Tabulación pregunta número 3. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	10%
A Veces	31	28%
Nunca	70	62%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Gráfico No. 7: Capacitaciones. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: El 62%, que representan 70 personas, expresan que nunca han recibido capacitaciones orientadas a las enfermedades profesionales y su prevención, sin embargo 31 trabajadores que son el 28% pronuncia a veces han recibido información referente al tema y 11 encuestados que representan 10%, expresan que la institución si ha proporcionado capacitaciones referente a la pregunta planteada.

Interpretación: Se identifica que las capacitaciones referentes a las enfermedades profesionales, así como su prevención, no han sido tomadas en consideración, esto se da debido a que la institución no cuenta con el personal preparado para la impartición de información, cabe recalcar que una pequeña parte del personal manifiesta que si se han tomado en cuenta esta información, promoviendo la prevención frente a problemas referentes a factores físicos de los trabajadores.

Pregunta 4.- ¿Se ponen en práctica programas de salud ocupacional para disminuir los problemas corporales que se generan en el puesto de trabajo?

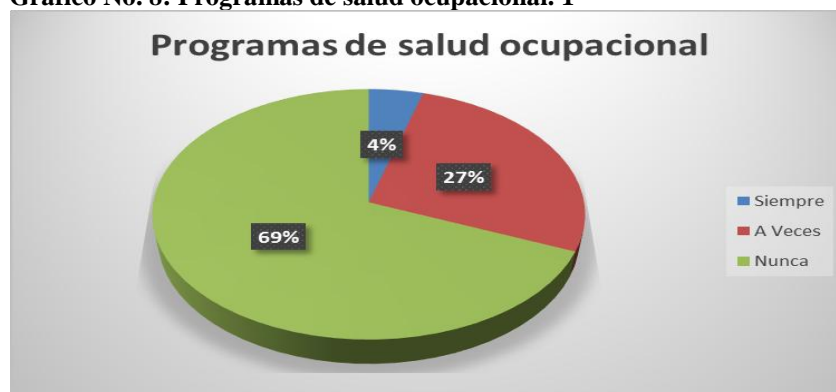
Tabla N° 8: Tabulación pregunta número 4. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	4%
A Veces	30	27%
Nunca	77	69%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban

Gráfico No. 8: Programas de salud ocupacional. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: En la cuarta pregunta se puntualiza que 77 encuestados que son el 69% afirman que nunca se ha puesto en marcha programas de salud ocupacional; mientras que 30 de los trabajadores que significa ser el 27% de los encuestados explican que a veces dichos programas se han implementado y en un menor porcentaje con el 4% que son un total de 5 personas indican que siempre se ha efectuado acciones de este tipo.

Interpretación: Los trabajadores manifiestan que nunca se ha puesto en práctica programas referentes a la salud en el trabajo, entonces de esta manera se puede definir que estos programas no se implementan debido a su desconociendo total y su compleja aplicación, se debe mencionar que una minoría de los encuestados manifiestan que sí se dan dichos programas, pero se menciona que existen actividades no relacionadas directamente con programas de salud ocupacional desarrollados por profesionales.

Pregunta 5.- ¿Se han implementado las condiciones estructurales adecuadas para que su adaptación al puesto de trabajo esté acorde a su condición física?

Tabla N° 9: Tabulación pregunta número 5. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	69	62%
A Veces	27	24%
Nunca	16	14%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Gráfico No. 9: Condiciones Estructurales. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: 69 trabajadores, que son el 62% aseveran que siempre se realizan los cambios estructurales requerentes en su puesto de trabajo; mientras el 24% que son 27 personas indican que a veces se han realizado estos cambios y 16 de los encuestados que son el 14% indica que nunca se han dado estos cambios en sus puestos de labor.

Interpretación: Se puede afirmar que existe gran apertura a la implementación de las condiciones estructurales en los puestos de trabajo, debido a que se reconoce que estas limitaciones disminuyen el rendimiento, así han decidido invertir en tales reformas, reduciendo la posibilidad de generar problemas físicos, se señala que una pequeña parte de los trabajadores mencionan que no se aplican estos cambio, pero se afirma que estas personas desconocen condiciones de trabajo en el puesto de labor.

Pregunta 6.- ¿Considera que el entorno laboral dentro de la institución es el idóneo para el desempeño de los trabajadores?

Tabla N° 10: Tabulación pregunta número 6. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	26%
A Veces	68	61%
Nunca	15	13%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Gráfico No. 10: Entorno laboral. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: 68 encuestados, que representan el 61% pronuncia que a veces el entorno laboral es el adecuado; mientras el 26% que representan a 29 personas, expresan que siempre se da un entorno propicio y el 13% que son 15 trabajadores exterioriza que nunca se da las condiciones laborales.

Interpretación: El análisis general sobre la pregunta se señala que a veces se cuenta con el entorno laboral adecuado de trabajo, mientras que en pequeño número de personas encuestadas mencionan que nunca se dan los escenarios propicios, así se puede identificar que la razón principal de esta problemática, son personas identificadas como poco asertivas dentro de la institución, trabajadores nuevos y se están iniciando en sus labores, y por su inexperiencia pueden generar ambientes que retrasen e interfieran en su desempeño institucional.

Pregunta 7.- ¿Estima que su rendimiento laboral ha sido el satisfactorio para la consecución de las metas institucionales?

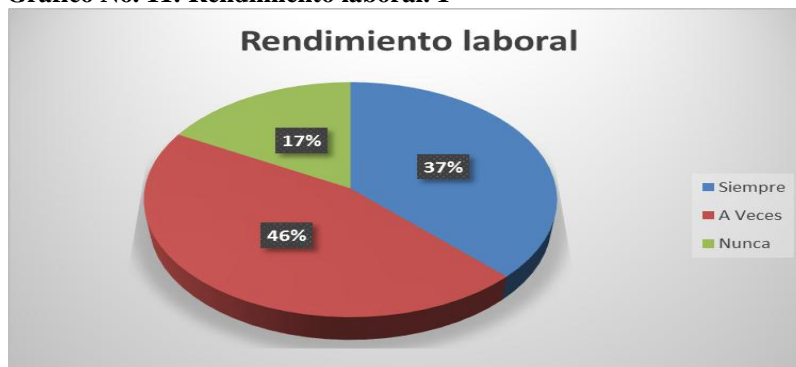
Tabla N° 11: Tabulación pregunta número 7. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	37%
A Veces	51	46%
Nunca	19	17%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Gráfico No. 11: Rendimiento laboral. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: De los resultados obtenidos el 46% que identifican a 51 personas, expresan que su rendimiento es el adecuado; mientras el 37% que son 42 trabajadores consideran que siempre su desempeño ha generado alguna contribución, el 17% que representan 19 encuestados estima que nunca ha estado a un nivel laboral apropiado.

Interpretación: Se puntualiza que el rendimiento laboral se encuentra dentro de un nivel aceptable de desempeño, mientras que una minoría de personas manifiestan que no se han desenvuelto de una correcta manera, se puede identificar que tales resultados se han obtenido por los limitados recursos humanos en distintas áreas de trabajo.

Pregunta 8.- ¿Considera que su perfil profesional es afín al cargo que desempeña dentro de la institución?

Tabla N° 12: Tabulación pregunta número 8. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	39%
A Veces	59	53%
Nunca	9	8%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Gráfico No. 12: Perfil profesional labor. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: El 53% que son 59 trabajadores, expresan que a veces su perfil profesional se encuentra acorde al trabajo; mientras el 39% que representan 44 encuestados, aclaran que su perfil profesional ha estado siempre afín al desempeño requerido y el 8% que son 9 trabajadores expresan que nunca se sienten acordes a su trabajo debido a su perfil profesional no apto para el rendimiento.

Interpretación: Se evidencia que los trabajadores en su mayoría destacan su perfil profesional como el apropiado para desempeñar sus laborales, cabe señalar que una pequeña parte expresa que no se encuentran preparados para desempeñarse en la institución, se debe mencionar que la razón principal en por su corto tiempo desempeñándose en su cargo y la falta de personal en sus áreas de trabajo.

Pregunta 9.- ¿La experiencia adquirida en su trayectoria laboral ha sido gratificante para su crecimiento personal?

Tabla N° 13: Tabulación pregunta número 9. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	62	55%
A Veces	32	29%
Nunca	18	16%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Gráfico No. 13: Trayectoria laboral. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: Se aprecia en la pregunta número ocho que el 55% que es un total de 62 trabajadores, exponen que siempre se sienten satisfechos por su trayectoria en la institución, 32 personas que representan el 29% indican que a veces y el 16% que son 18 encuestados indica que nunca.

Interpretación: La mayoría de trabajadores establecen que su trayectoria dentro de la institución, si les ha propiciado una satisfacción tanto en el ámbito personal como profesional, se puede especificar que esto se ha generado debido a la experiencia adquirida en una institución representativa a nivel nacional, y proporcionándoles oportunidades en el ámbito laboral frente a otras opciones de trabajo, mientras que una minoría señala que han encontrado satisfacción laboral, esto debido a que no desempeñan labores de manera permanente y en ocasiones son solo encargados.

Pregunta 10.- ¿Se siente comprometido laboralmente con la institución en la que trabaja?

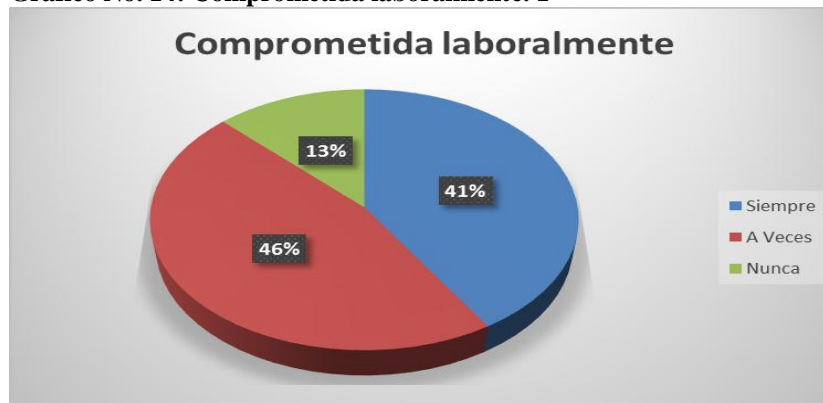
Tabla N° 14: Tabulación pregunta número 10. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	46	41%
A Veces	52	46%
Nunca	14	13%
Total	112	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban

Gráfico No. 14: Comprometida laboralmente. 1



Elaborado por: Viera Martínez Javier Esteban.

Análisis: De un total de 112 trabajadores, que significan el 46%, expresan que a veces se sienten comprometidos con la institución, mientras el 41% que son un número de 46 personas, indican que siempre se sienten identificados con la organización, y 14 encuestados que es el 13% de los trabajadores expresan que nunca lo hacen.

Interpretación: Se puede reconocer que la mayoría de los trabajadores expresan que existe un empoderamiento, pero no de una forma complementaria, entonces se puede puntualizar que se ha conseguido este resultado, debido al involucramiento que la organización realiza con la sociedad, pero un menor grupo de no se da tal compromiso, debido a su corto tiempo laborando dentro de la misma institución.

4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Mediante un análisis los resultados de la encuesta se han podido obtener los siguientes datos tomando en consideración que el estadígrafo de significación por magnificencia es el Chi cuadrado ya que por lo cual con los datos obtenidos nos permite aceptar o rechazar la hipótesis.

4.2.1. Combinación de Frecuencias

Para realizar los respectivos cálculos se procedió a establecer el análisis de las variables se eligió cuatro preguntas de las encuestas, dos de cada variable en estudio, por lo cual permitió realizar el siguiente proceso de combinación.

Pregunta 1

¿En la institución en la que usted labora se implementan actividades que aporten a la reducción de la tensión y la ansiedad?

Pregunta 5

¿Se han organizado capacitaciones por parte del departamento de recursos humanos para la prevención de las enfermedades profesionales en los trabajadores?

Se procedió a elegir estas dos preguntas por consiguiente estas hacen referencia a la variable independiente de estudio “La Gimnasia Laboral”.

Pregunta 6

¿Considera que el entorno laboral dentro de la institución es el idóneo para el desempeño de los trabajadores?

Pregunta 7

¿Estima que su rendimiento laboral ha sido el satisfactorio para la consecución de las metas institucionales?

Se procedió a elegir estas dos preguntas por consiguiente estas hacen referencia a la variable dependiente de estudio “Desempeño”.

4.2.2. Planteamiento de la Hipótesis

Ho: La Gimnasia Laboral NO influye en el Desempeño de los Trabajadores del área administrativa del Ministerio de Inclusión Económico y Social del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

H1: La Gimnasia Laboral influye en el Desempeño de los trabajadores del área administrativa del Ministerio de Inclusión Económico y Social del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

4.2.3. Selección del nivel de significación

Se utilizará el nivel $\alpha = 0,05$

4.2.4. Descripción de la Población

Se trabajará con la totalidad de colaboradores la institución que corresponden a 112 empleados del Ministerio de Inclusión Económico y Social del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua., a quienes se les aplicó una encuesta sobre la actividad que contiene tres categorías.

4.2.5. Especificación del Estadístico

$$X^2 = \frac{\sum (O-E)^2}{E} \quad \text{donde:}$$

X^2 = Chi o Ji cuadrado

\sum = Sumatoria.

O = Frecuencias Observadas.

E = Frecuencias Esperadas

4.2.6. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Para poder especificar y concluir en la toma de decisiones en las regiones de aceptación y rechazo se debe tomar en consideración los grados de libertad y tener en cuenta que el cuadro está formado por 4 filas y 3 columnas.

$$gl = (f-1) \cdot (c-1)$$

$$gl = (4-1) \cdot (3-1)$$

$$gl = (3) \cdot (2)$$

$$gl = 6$$

Analizando los resultados con 6 gl y un nivel de 0,05 verificando en la tabla de χ^2 el valor de 12,59 esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla N° 15: Especificación de las regiones. 1

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

Fuente: Serret Jaime.

Elaborado por: Viera Martínez Esteban Javier.

4.2.7. Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

Frecuencias Observadas

Tabla N° 16: Frecuencias Observadas. 1

#	Preguntas	Categorías			Subtotal
		Siempre	A Veces	Nunca	
1	¿En la institución en la que usted labora se implementan actividades que aporten a la reducción de la tensión y la ansiedad?	36	28	48	112
5	¿Se han organizado capacitaciones por parte del departamento de recursos humanos para la prevención de las enfermedades profesionales en los trabajadores?	11	31	70	112
8	¿Considera que el entorno laboral dentro de la institución es el idóneo para el desempeño de los trabajadores?	29	68	15	112
13	¿Estima que su rendimiento laboral ha sido el satisfactorio para la consecución de las metas institucionales?	42	51	19	112
Subtotal		118	178	152	448

Fuente: Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Elaborado por: Viera Martínez Esteban Javier

Frecuencias Esperadas

La obtención de las Frecuencias Esperadas procederá de cada subtotal horizontal, multiplicada por cada celda vertical y dividida por el total (448).

(Total de la fila) (Total de la columna)

$$Fe = \frac{\text{Subtotal Horizontal } 118 \times \text{Subtotal Vertical } 112}{\text{Total } 448}$$

Tabla N° 17: Frecuencias Esperadas. 1

#	Preguntas	Categorías			Subtotal
		Siempre	A Veces	Nunca	
1	¿En la institución en la que usted labora se implementan actividades que aporten a la reducción de la tensión y la ansiedad?	29,5	44,5	38	112
5	¿Se han organizado capacitaciones por parte del departamento de recursos humanos para la prevención de las enfermedades profesionales en los trabajadores?	29,5	44,5	38	112
8	¿Considera que el entorno laboral dentro de la institución es el idóneo para el desempeño de los trabajadores?	29,5	44,5	38	112
13	¿Estima que su rendimiento laboral ha sido el satisfactorio para la consecución de las metas institucionales?	29,5	44,5	38	112
Subtotal		118	178	152	448

Fuente: Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Elaborado por: Viera Martínez Esteban Javier.

Tabla N° 18: Calculo estadístico. 1

	O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
	36	29,5	6,5	42,25	1,43220
	28	44,5	-16,5	272,25	6,11798
	48	38	10	100	2,63158
	11	29,5	-18,5	342,25	11,60169
	31	44,5	-13,5	182,25	4,09551
	70	38	32	1024	26,94737
	29	29,5	-0,5	0,25	0,00847
	68	44,5	23,5	552,25	12,41011
	15	38	-23	529	13,92105
	42	29,5	12,5	156,25	5,29661
	51	44,5	6,5	42,25	0,94944
	19	38	-19	361	9,50000
SUBTOTAL	448	448,00			94,9120

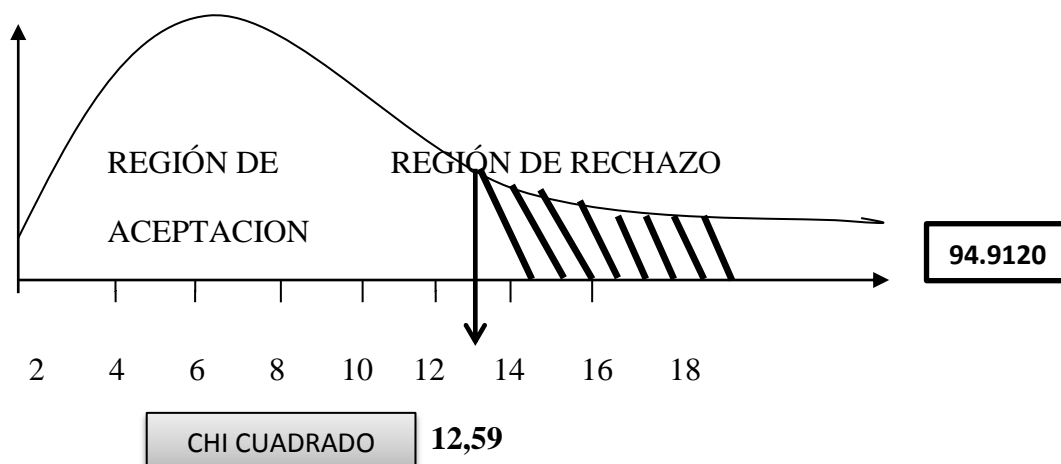
Fuente: Rothery Grinnell.

Elaborado por: Viera Martínez Esteban Javier.

4.2.8. Decisión Final

Para 6 grados de libertad a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla 12,59 y como el valor del chi-cuadrado calculado es 94,9120 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que dice: “La Gimnasia Laboral influye en el Desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económico y Social del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.”

La representación gráfica sería: 94.9120



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Con los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede afirmar que la implementación de Gimnasia laboral, como un segmento de descansos activos durante las actividades laborales, si ejerce una influencia en el desempeño del personal y por ende un rendimiento general del Ministerio de Inclusión Social y Económico del cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.
- La importancia demostrada por los trabajadores por medio de la encuesta, la cual señala que no se ha establecido ejercicios para la reducción de problemas relacionados con las enfermedades profesionales, afirma que la Gimnasia Laboral se debe constituir en fuente de ayuda direccionada hacia el bienestar de los trabajadores, logrando disminuir los problemas de desgaste relacionados con el sedentarismo en el puesto de trabajo y mejorar la calidad de vida laboral, se ve evidenciada por los resultados obtenidos que afirman la nula aplicación a planes de salud ocupacional.
- Al hablar del desempeño dentro del MIES, se puede identificar que el desenvolvimiento laboral del personal en gran proporción se encuentra en un grado de aceptación, cumpliendo con un nivel de eficacia y eficiencia aceptable, sin embargo se reconoce que el rendimiento en su totalidad no es el satisfactorio, se puede precisar que uno de los elementos que no ha permitido alcanzar un desempeño más significativo, es la falta de elementos de satisfacción laboral, para lograr una calidad de servicio óptimo.
- La generación de planes de salud ocupacional, que permita elevar el rendimiento general del personal dentro del MIES, se convertiría en una

estrategia interna de crecimiento institucional, debido a que sus elementos promueven el empoderamiento y las relaciones interpersonales, por medio de ejercicios dirigidos, dinámicos y prácticos, también se busca con esto que su servicio muestre competitividad.

5.2. RECOMENDACIONES

- Es recomendable diseñar actividades dirigidas para los trabajadores, como descansos y pausas activas, los cuales faciliten la reducción de problemas físicos y ayuden a incrementar el desempeño institucional, promoviendo la satisfacción laboral entre el personal que las practiquen.
- Es trascendente establecer capacitaciones en la institución que proyecten los elementos más relevantes y significativos, como sus características y beneficios de la Gimnasia Laboral, ayudando a los trabajadores a mejorar sus condiciones de trabajo y calidad de vida dentro de su medio laboral.
- Se considera necesario la implementación periódica de un programa de evaluación del desempeño que permita presentar los resultados y de esta forma señalar que factores son los de menor rendimiento, así promover soluciones con una retroalimentación, lo cual ayude a maximizar las competencias de los trabajadores.
- Es preciso elaborar programas de salud ocupacional, que se encarguen de realizar actividades referentes a los riesgos laborales y su influencia sobre el desempeño laboral, de esta forma se buscará potencializar las habilidades y fortalezas de los trabajadores, teniendo presente las condiciones de trabajo se convierten en sus necesidades profesionales, y así impulsando el empoderamiento. Con esto se espera que la institución se convierta en una de las organizaciones pioneras en anteponer la seguridad, satisfacción del personal y de los usuarios como principal objetivo a cumplir.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Título:

Programa de descansos activos para la prevención de dolencias físicas en el área de trabajo, dirigido al personal administrativo del Ministerio de Inclusión Económica y Social, del Cantón Ambato.

Institución Ejecutora:

Ministerio de Inclusión Económico y Social del cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

Beneficiarios:

Personal del área administrativa y usuarios de la institución.

Ubicación:

Zona 3, Director Distrital – Ab. Luis Criollo (Ambato).

Tiempo estimado de ejecución:

Inicia la elaboración de la propuesta desde Abril – septiembre del 2015.

Equipo técnico responsable:

- **Investigador:** Esteban Javier Viera Martínez.
- **Tutora:** Lic. Ximena Cumandá Miranda López. Mg.

Presupuesto:

El presupuesto que se ha establecido es de 200 dólares, debido a varios elementos a utilizar, como parte fundamental de la propuesta que se quiere implementar.

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

De acuerdo a las entrevistas informales que se han sostenido con algunos integrantes de la entidad, se ha determinado que no existe dentro de la institución ninguna investigación previa referente a los programas de salud ocupacional o alguna referencia a dichas actividades y su aplicación, así se puede manifestar que la implementación de este programa de descansos activos para la prevención de lesiones en el puesto de trabajo, busca dar el primer paso para generar una guía preparativa sobre problemas relacionados con los riesgos laborales y sus derivados, y dar una mejor calidad de vida a sus trabajadores, promoviendo .

Los descansos activos se los identifica como ejercicios que se desenvuelven en el medio laboral, con la finalidad de preservar la integridad física de todos los trabajadores, con esto se puede manifestar que la premisa de esta propuesta es la implementación de un programa de salud ocupacional dentro de la institución MIES.

6.3 JUSTIFICACIÓN

La propuesta aquí diseñada es de **importancia** porque busca optimizar las condiciones en las que los trabajadores se desenvuelven, dentro de sus puestos y áreas de trabajo, con el fin de ofrecer un conjunto de procedimientos factibles, en los que se especifique que ejercicios puede ser idóneos para promover una buena salud laboral y el desempeño adecuado dentro de los estándares institucionales, a los que están ligadas las organizaciones a nivel nacional, y todo esto con el fin de llegar a obtener un desarrollo complementario y cumplir con los objetivos preestablecidos.

El **interés** de la propuesta procede y se direcciona sobre el bienestar de los trabajadores como principal elemento de crecimiento empresarial y las condiciones laborales a las que se ven expuestos, partiendo de esta condición se forma un concepto, en la que se mencionan la coexistencia del colaborador con elementos desfavorables que menguan el rendimiento y promueven un retroceso institucional.

En las últimas estadísticas se puede identificar que estos problemas se ha direccionado al personal de oficina, ya que se han generado factores externos e internos, que han llegado a producir una disminución en el nivel de su concentración y atención al cliente, los cuales son elementos de importancia y de interés no solo institucional sino público, debido a la dependencia que los usuarios han generado frente a los servicios que estas organizaciones gubernamentales ofrecen, por tales razones se considera que el interés al promover la implementación de programas de salud ocupacional, como son los descansos activos promoverán en los trabajadores un desempeño adecuado pero principalmente una satisfacción laboral y disminuir la rotación y deserción laboral.

Se considera **novedosa** debido a que en la actualidad la institución no se ha formado y mucho menos implementado algún programa de salud ocupacional, que se relacione con la gimnasia laboral o que este dirigido a la prevención de las enfermedades profesionales y en consecuencia que trate los problemas de los riesgos laborales, entonces se menciona que la propuesta busca alcanzar una adecuada calidad de vida laboral y física de los trabajadores, tanto en la empresa privada como pública, se han convertido en aquellos puntos cardinales que conforman los derechos laborales de los colaboradores en sus áreas de trabajo, también constituyéndose en las responsabilidades elementales, que intervienen en el manejo de los recursos humanos, por parte de las autoridades al mando del personal, así se puede decir que el manejo y tratado de los problemas en los puestos de trabajo, como nueva fuente de ayuda para el mejoramiento del desempeño y bienestar profesional, también pueden ser parte de mecanismos modernos y aplicados diariamente en pro de alcanzar los objetivos institucionales.

Se busca obtener un **impacto** positivo dentro de la institución y sus integrantes, como el principal fin de la propuesta planteada, ya que si se logra de una manera total o parcial controlar los problemas que se pueden manifestar, como son los físicos y mentales, se alcanzaran las condiciones idóneas que promuevan el buen desempeño y formara un ambiente laboral considerado propicio dentro la institución. Ya establecidas las premisas de la propuesta se añade que de una forma directa el personal del MIES serán los beneficiarios de este programa, y de manera indirecta todos los ciudadanos que se requieran de los servicios brindados por dicha organización, con todas estas actividades propuestas, se busca proyectar una idea clara, de que dentro de la institución se maneja un estándar de calidad acorde a los requerimientos de los usuarios.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo General

Diseñar un programa de ejercicios de bajo impacto que permita mejorar la condición física, mental y así mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económico y Social del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

6.4.2 Objetivos Específicos

- Puntualizar los elementos a utilizarse en la realización de ejercicios, como espacio y el tiempo que cada uno de los descansos activos necesitan para realizarse.
- Socializar que factores promueven el apareamiento de las enfermedades profesionales entre los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económico y Social.
- Evaluar la efectividad de la propuesta sobre los trabajadores y su rendimiento.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

La posibilidad existente en la institución en pro de la implementación de la propuesta se fundamentara en los siguientes aspectos.

- **Factibilidad institucional:** Se direcciona a la predisposición existente por parte del área de recursos humanos y personal administrativo, afirmando su apertura para la práctica de la propuesta establecida.
- **Factibilidad técnica – operativa:** Se detalla los recursos humanos a emplear en la propuesta, puntualizando el personal del área técnicos de campo que comprenden la mayor parte de trabajadores, el área de atención al cliente, administración de recursos y asesoría jurídica, que han mostrado una predisposición para ser parte de los descansos activos.
- **Factibilidad social:** Aquí interviene la dependencia de los usuarios por los servicios del MIES, y la predisposición de las partes para mejorar la calidad de servicio y condiciones dentro de la institución, así se puede presentar una afirmativa disposición al programa de descansos activos para la prevención de dolencias físicas y mejorar el desempeño laboral.
- **Económico – financiero:** Es factible porque se cuenta con los recursos económicos necesarios para la implementación de la propuesta, la misma que establece un presupuesto de 200 dólares, ya que se utilizaran materiales de bajo costo como trípticos, copias e imágenes de los ejercicios.
- **Factibilidad legal:** Señalando el ámbito legal de las pausas activas dentro de las instituciones gubernamentales, se ha determinado que el único requisito para llevar a cabo la aplicación de la propuesta planteada, deberá ser una autorización directa de la máxima autoridad del Ministerio de Inclusión Económico y Social de Ambato, ya que se determina como una iniciativa propia del personal que labora en la entidad, también se hace referencia que dentro la Ley Orgánica de Servidores Públicos no se hace referencia a los descansos activos y a la gimnasia laboral como parte de los reglamentos que deben cumplir los trabajadores.

6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Programa de actividades

“Según Palma, G. (2010) un programa de actividades es considerado un documento que contienen descripciones detalladas de las acciones que se deben seguirse en la realización de múltiples funciones ya sea en un área administrativa o más de una”.

Los contenidos de estos programas de actividades es de información de los documentos y procedimientos de a ejecutarse así como otros elementos emergentes y auxiliares para el correcto desarrollo de las actividades a realizarse.

Su utilidad

- Facilita el control y el cumplimiento de las rutinas a ejecutarse y evita la alteración de las actividades.
- Detalla las responsabilidades existentes tanto para los participantes como para los responsables de la ejecución de los ejercicios a acciones.
- Incrementa la eficiencia y eficacia de los participantes y los responsables en cada acción temporal o permanente.

Los descansos activos

“De acuerdo a Edlund, M. (2011) son un conjunto de actividades y ejercicios físicos muy ligeros realizados por los trabajadores y actúan de una forma preventiva y terapéutica, también se aclara que no producen desgaste físico, ya que desempeñarlo toma un corto tiempo, estas actividades hacen ahínco en los estiramientos y en la compensación de las áreas afectadas por las ocupaciones diarias de la empresa”.

La temática que se muestra en los descansos activos es el de promueve la recuperación en vez de cansar a su ejecutor, como elemento de estas actividades el beneficio medico también se manifiesta con la activación de la circulación y facilita la eliminación de toxinas. Otras formas de recuperación son los estiramientos, baños, masajes, alimentación, y relajación. Esto Los ejercicios se realizan en el mismo puesto de trabajo.

Beneficios de los ejercicios

“Palma, I. (2007) manifiesta que los beneficios parten desde el reducir los problemas relacionados con los riesgos de producir cardiovasculares hasta las enfermedades metabólicas como son la obesidad y la diabetes, del mismo modo promueven más beneficios como son los psicológicos, proporcionando vitalidad y energía que permiten a la persona la realización de diferentes actividades de una mejor manera”.

El entorno empresarial busca instaurar diferentes métodos técnicos, con el fin de establecer ejercicios físicos como iniciativa para que la calidad de vida, la productividad y el bienestar de los colaboradores vayan de la mano con los principios fundamentales de los derechos del trabajador.

Los principios de instituir estos ejercicios, se desprenden de dos factores los cuales son; el reducir el incremento de las enfermedades profesionales en los trabajadores y eliminar la necesidad de mejorar las infraestructuras de las empresas.

Beneficios de los ejercicios a un nivel aboral

“Díaz, J. (2002) expone que la progresiva concientización que las grandes empresas han adquirido con el pasar del tiempo, ha forjado la necesidad de implementar las pausas activas, ya que los beneficios son visibles y palpables en el ámbito laboral, evidenciando que el personal que se ve involucrado en la práctica de estas actividades, puede incrementar su satisfacción laboral y profesional”.

Se puede señalar que el involucramiento de las autoridades es necesario, ya que se debe proponer una adopción total de este programa y no se lo debe apreciar desde un punto de vista erróneo, tanto en el parámetro monetario como de tiempo valioso, o por el deseo de obtener resultados inmediatos sin dar el tiempo ni seguimiento adecuado a dicho programa.

Prevención de riesgos y objetivos de la prevención

“Según Osalam. (2009) se puede identificar que el reducir al máximo los accidentes de trabajo y minimizar los daños en caso de que se produzcan, en cualquier entorno dentro de la organización o industria son los más relevantes,

pero también busca establecer sistemas en los cuales se tenga un nivel de manejo de las actividades de los trabajadores, como son la utilización de equipos de protección personal (casco, ropa de seguridad, hacer uso de las recomendaciones de zonas de riesgo entre otras)”.

Se lo asocia directamente con la preparación y adopción de una serie de medidas, para reducir en lo posible los daños que se pueden presentar en un futuro, debido a las características de múltiples de cada actividad, ya sea en efectuadas de forma personal o grupal, dentro de la empresa.

Elementos que predominen en la prevención de los riesgos laborales ya sea en su entorno o en su puesto de trabajo se han convertido en los factores de predominio en la nueva gestión de talento humano, así se puede definir que el trabajo de cada una de las áreas de las entidades u organizaciones deben poseer personal capacitado en el manejo de los riesgos laborales.

Dentro de la prevención de riesgos se integra la evaluación, esta se adecua de forma directa al entorno el cual requiere una preparación anticipada de factores de peligro, dicha evaluación contiene objetivos los cuales son.

- Reconocer los escenarios del puesto de trabajo, esto referente a las instalaciones, herramientas y los productos que se manipulan en tal entorno.
- Reconocer los peligros latentes a los cuales se exponen los trabajadores.
- Estipular un valor cuantitativo a los riesgos detectados por individual, tales como el nivel de daño y el tiempo al que los trabajadores están expuestos durante sus.

Dolencias en el trabajo

“De acuerdo a Parra, H. (2010) son lesiones que tienen su origen en el ambiente laboral, las cuales están relacionadas por las acciones propias de trabajo el cual está ligado al colaborador, estas lesiones poseen elementos que la distinguen como tal.”

Agente: son condiciones ambientales existentes en puesto de trabajo, estos se caracterizan por ser potencialmente dañinos para la salud. Se los clasifica en físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psicosociales.

Exposición: es la condición derivada de la relación entre el trabajador y la específica condición del trabajo, las concepciones de calificación son:

- **Cualitativos:** consiste en establecer, de acuerdo con los conocimientos médicos vigentes, una lista delimitada de las ocupaciones que demuestran tener riesgo de exposición, junto con la afirmación del colaborador.
- **Cuantitativos:** se describe los niveles de daño existentes para cada uno de estos factores laborales, La importancia se manifiesta porque permite estipular los niveles de tolerancia y precisar los grupos de personas que deben ser objeto de este monitoreo.

Nexo de causalidad: debe demostrarse con pruebas científicas (clínicas, o estadísticas) que existe un vínculo entre la enfermedad y la presencia del trabajador a las condiciones precedentes.

CONFORMACIÓN DEL PROGRAMA DE EJERCICIOS PREVENTIVOS

- **Identificación**

- Logotipo de la institución.
- Nombre de la institución.
- Denominación y la extensión de la institución que corresponde a la dirección zonal.
- Lugar y fecha de elaboración.
- Responsables de su elaboración, revisión y autorización.

- **Introducción**

Presenta información referente al programa de ejercicios, tal como en sus temas a tratar, el objeto del mismo así como su importancia y las áreas a las que pretende direccionarse.

- **Objetivos del programa de ejercicios**

Procura mostrar el propósito que se quiere alcanzar con los procesos formales del programa de actividades.

Los objetivos se direccionan al control en las áreas de aplicación de las rutinas de trabajo y de esta forma evitar su variación en las actividades, así fomentar la eficacia de la propuesta.

- **Áreas de aplicación**

La aplicación se la realizara conforme al consentimiento por parte de la dirección de dicha institución, a las operaciones que se han de realizar, por lo tanto el alcance de dicha propuesta será sobre el personal administrativo o de oficina.

- **Responsables**

Abg. Luis Eduardo Criollo Bayas – Director Distrital Ambato

- **Aplicación e intervención**

Se lo realizará por medio de explicaciones descriptivas claras, prácticas y concisas, las cuales estarán elaboradas con el fin de esclarecer cada uno de los procedimientos a realizarse en la práctica del programa, aquí hay que tener en cuenta que problemas por individual pueden aparecer en el personal, como es la incertidumbre por parte de los participantes, al no tener claro si su participación es la correcta, ya sea por falta de información, distracción o factores ajenos en el proceso, por tales motivos se debe dar una explicación que cuente con factores como son; en qué consisten cada elemento, cuándo se los debe realizar, en dónde se lo debe practicar, se lo puede efectuar por medio de la utilización de instrumentos o no, en qué tiempo se practican o realizan y por ultimo señalando a los responsables de llevarlas a cabo. Se cree conveniente que toda esta información se la deberá suministrar por medio de trípticos y en pequeños segmentos de tiempo y en lo posible simplificarla para la comprensión inmediata.

6.7 MODELO OPERATIVO.

Tabla No. 19: Modelo operativo. 1

FASE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Diseñar	Realizar una inducción a los trabajadores sobre las necesidades del programa propuesto en la institución y el apoyo mostrado por las autoridades.	Conformar reuniones durante un periodo corto en el cual se dará a conocer tanto las actividades como tiempo y tipos de trabajo durante la ejecución de dicha propuesta.	Tripticos, diapositivas conformadas por la presentación e información y sala adecuada.	Investigador: Esteban Viera Personal del MIES. Jefes de área.	Esta inducción se la realizara en un periodo de 8 horas durante un día.
Puntualizar	Exponer las fases de las cuales consta el programa de descansos activos, así como sus ejercicios, su finalidad y beneficios.	Explicación de cada uno de los ejercicios, tiempo de realización, lugar y objetivos de cada uno de ellos.	Lugar adecuado y amplio para grafica de los ejercicios en cuestión y participación de las autoridades.	Investigador: Esteban Viera Personal del MIES. Jefes de área.	Se la realizara en el periodo de trabajo normal de un día.
Socializar	Se efectuará ejemplos gráficos y claros, de la ejecución de cada uno de los descansos activos y el tiempo de acción	Practicas dirigidas a los trabajadores, de una forma individual o grupal.	Participación del personal administrativo del MIES.	Personal administrativo. Investigador: Esteban Viera	El tiempo de duración que se emplearan en los ejercicios será un total de entre 10 y 15 minutos.
Evaluar	Identificar el impacto de los descansos activos sobre el desempeño de las trabajadores.	Entrevista general, evaluando opiniones sobre los efectos manifestados por las participantes.	Sala de reuniones y participación de del personal interviniente en el periodo de aplicación de la propuesta.	Departamento de Recursos Humanos.	Se realizara la entrevista en un periodo de una hora, ya que se la realizara de forma grupal con la finalidad de reducir el tiempo de la misma.

Fuente: Elaboración propia.

Elaborado por: Esteban Javier Viera Martínez.



Ministerio
de **Inclusión**
Económica y Social

Construyendo juntos una vida de oportunidades

**PROGRAMA DE DESCANSOS ACTIVOS PARA LA PREVENCIÓN DE
DOLENCIAS FÍSICAS EN EL PUESTO DE TRABAJO.**

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Visión:

Ser la entidad pública que ejerce la rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida con prioridad en la población de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y aquellos y aquellas que se encuentran en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad social y salida de la pobreza.

Fuente: MIES

Misión:

Establecer y ejecutar políticas, regulaciones, estrategias, programas y servicios para la atención durante el ciclo de vida, protección especial, aseguramiento universal no contributivo, movilidad social e inclusión económica de grupos de atención prioritaria (niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad) y aquellos que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Fuente: MIES

ABRIL - SEPTIEMBRE

2015

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se los desarrollará mediante la entrega de información referente a la aplicación de descansos activos. Dicha información estará conformado por escritos muy cortos en los cuales se detallaran los procedimientos a seguir para la correcta ejecución de las actividades, así también se apoyaran dicha información con imágenes, que servirán como una guía visual.

Aquí se propondrá los objetivos que se quiere alcanzar con la implementación de la propuesta, se esclarecerá que elementos de importancia se encuentran en dichos propósitos y así qué punto se desea llegar.

Los ejercicios a desarrollar estarán direccionados a la prevención de las enfermedades profesionales, con este antecedente se dispone que los ejercicios a ejecutarse, estarán prediseñados a trabajar partes específicas del cuerpo, que se han visto afectadas o que podrían ser un punto de preocupación, por los trabajadores. También se dispondrá de información en la que aclarara que áreas de la institución van a participar.

Dentro de la aplicación de dichos ejercicios se establecerá las fases que intervendrán en tal proceso implementación, con detalles como su objetivo, contenido y actividad, cada uno de estos ejercicios y su información serán hechos por individual.

La propuesta constará de 3 fases ya en su aplicación, las cuales evidencian que el objetivo esencial es el de llegar a los trabajadores tanto con las actividades como con el contenido de cada ejercicio.

OBJETIVOS

El alcance que se quiere obtener dentro de la institución es el del 100%, debido al hecho de que si se logra alcanzar se podrá evidenciar un desempeño institucional creciente y debido a que una buena calidad de vida laboral será un componente propio e innato de los trabajadores.

- Promover y brindar un espacio apto y el tiempo para la realización de los descansos activos en la institución.
- Desplazar la monotonía laboral y reducir los niveles de desgaste ocupacional y facilitar la unificación entre los trabajadores del MIES.
- Identificar las dolencias de mayor frecuencia e influencia sobre los trabajadores y su rendimiento.

ÁREAS DE APLICACIÓN

Las áreas que se verán inmiscuidas en este proceso será netamente en el manejo y control de problemas físicos, están conformados por el personal administrativo, el departamento de recursos humanos, el área técnica de campo los cuales en conjunto con el departamento de atención al cliente, conforman en general la mayor cantidad de personas que manifiestan un índice problemas más constantes y recurrentes y por último el área de asesoría jurídica.

LAS PERSONAS QUE NO DEBEN REALIZAR LOS DESCANSOS ACTIVOS

Personas que tengan las siguientes enfermedades deben consultar con su médico antes de trabajar con las pausas activas en su puesto de labor:

- Malestar por fiebre producido por infecciones.
- Fracturas no consolidadas.
- Personas hipertensas (no deben mover los brazos por encima de los hombros).
- Personas que necesiten reposo.

RESPONSABLES

Los participantes directos, están conformados por varios trabajadores los mismos que se desenvuelven en varias áreas, pero que por motivos obvios forman podrían formar parte de las estadísticas de personas que muestran problemas en su puesto de trabajo, también se contara con la participación de cada uno de los jefes de área que extenderán las disposiciones para la realización del programa de ejercicios, y por último el investigador y creador de la propuesta, que tendrá la responsabilidad de guiar a las personas que se muestren abiertas a prácticas tales actividades.

APLICACIÓN E INTERVENCIÓN

Los ejercicios se fundamentan en el estudio realizado previamente por profesionales en el área de fisioterapia, y que gracias a sus publicaciones han hecho el posible realizar tal propuesta.

Las actividades están conformadas por cuatro etapas las cuales están marcadas por; la etapa inicial, la central y final, destacando que dentro de cada una de estas se cuenta respectivamente con la movilidad articular, el trabajo muscular, los ejercicios de coordinación, equilibrio y la flexibilidad.

El trabajo a realizarse está dirigido a las partes corporales más propensas al desgaste por las jornadas laborales, se debe tener en consideración la variación entre cada ejercicio, las fases de los descansos activos consta de; el calentamiento para la activación de las partes articulares, la segunda del estiramiento que es la principal, ya que trabaja directamente con los músculos principalmente afectados en la jornada de trabajo, y la tercera que se refiere a la final que es la de relajación y regreso al trabajo.

Las jornadas de ejercicios se realizaran durante un periodo de seis meses, con una continuidad total de dos a tres veces por semana, con una intensidad muy leve mediante movimientos suaves de bajo impacto y con un tiempo de duración total deberá ir de cinco a diez minutos.

FASES DEL PROGRAMA DE EJERCICIOS

FASE UNO: PRESENTACIÓN DE EJERCICIOS EN GENERAL

Objetivo

Socialización sobre la necesidad de encontrar el bienestar institucional, mejorando los parámetros de calidad tanto a un nivel personal como profesional, haciendo saber al colaborador que la organización está dispuesta a ser parte de esa transición de éxito.

Contenido

Se facilitará una inducción previa al desarrollo de los descansos activos, la cual se fundamentará en la importancia de la práctica de ejercicios durante las jornadas de trabajo, así como sus beneficios para cada una de las áreas más propensas a ser afectadas en el puesto de trabajo.

- Exponer los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en sus áreas de trabajo, mediante fundamentación escrita y avalada por la institución.
- Incremento de factores estresantes por la acumulación del estrés.
- Dolencias propias presentadas en el puesto de trabajo por malas posturas.
- Complicaciones con la parte superior del cuerpo, dolencias en las articulaciones de sus brazos, en sus muñecas y problemas musculares en la espalda baja.
- Problemas de circulación en sus piernas provocando calambres y dolor.

Este ejercicio está diseñado para cargos como:

- **Recepcionista:** el cargo exige un esfuerzo físico menor como de estar sentado o parado constantemente y demanda de precisión manual y visual continuo.
- **Secretaria:** ya que sus actividades se encuentran enmarcadas en mantener posiciones estáticas; sentadas y con un encorvamiento lumbar durante horas prolongadas.

Profesiograma de riesgos MIES

Areas	Cargos	Actividades	Riesgos	Seguimiento de Lesiones		Lesiones que generan restricciones en el desempeño
Asistencial	Recepcionista	Redaccion de documentación y actividades asignadas a su cargo, conservando confidencialidad y acogiendo a recomendaciones de sus autoridades .	Ergonómico: movilidad restringida y las malas posturas. Físicos: la posición de brazos y muñecas al teclear genera pequeñas contracciones musculares, lo suficiente para provocar fatiga y tensión muscular. Psicosocial: La repetitividad, monotonía e insatisfacción laboral, La excesiva presión de tiempos, el aislamiento social.	Permanente	Parcialmente	Lesiones inflamatorias osteomusculares o por trauma acumulativo en miembros superiores (Síndrome del túnel carpiano y manguito rotador), de columna sintomáticas (Dolor lumbar), problemas de eliminación altos requerimientos visuales.
	Secretaria			X		

Momento de ejecución

Se recomienda que los cargos de trabajo que se encuentren realizando actividades en posiciones fijas, deben realizar estos ejercicios después de haber laborado durante dos o tres horas continuas, también se considera favorable el ejecutar los mencionados ejercicios antes de comenzar con su jornada de trabajo. Se acentúa que la práctica de dichos ejercicios no tienen la necesidad de ser realizados en forma grupo u colectiva, ya que se puede cumplir con su ejecución en su puesto de trabajo de una forma netamente autónoma, después de haber recibido una pequeña inducción por individual, que le muestre los ejercicios su forma de practicarlos y el tiempo se toma ejercerlos.

Tiempo de aplicación

Sobre su sitio particular de trabajo, el colaborador deberá hacer una pequeña pausa y suspender las actividades que este desempeñando, lo siguiente será tomar un espacio corto de tiempo de entre 7 a 15 minutos, los cuales se utilizaran para que se dé una inducción sobre las actividades sus beneficios y por ultimo poner práctica los ejercicios.

Sus beneficios

- Reducen la tensión muscular.
- Previenen lesiones como los espasmos musculares.
- Disminuyen el estrés y la sensación de fatiga.
- Su estado de alerta mejora.

Su aporte al desempeño de los trabajadores

Al romper con la monotonía, la rutina, sacar a los trabajadores de una zona de trabajo que muchas de las veces no es la más idónea para ellos y apoyar a las relaciones interpersonales entre compañeros de labor (si se los realiza en equipo), se podrá

manifiesta un desempeño mayor, no solo en sus actividades, también un mejor desenvolvimiento en el clima laboral en envuelve la institución, claro que para llegar a esta fin se deberá tener una constancia en la práctica de los ejercicios.

Cronograma semanal de ejercicios

Los ejercicios en general que forman parte de la primera fase de la propuesta diseñada, se los realizarán estableciendo un horario específico, para de esta manera no crear una interrupción demasiado significativa en las actividades institucionales, se señala que dichos ejercicios estarán dirigidos a los siguientes cargos:

- **Recepcionista**
- **Secretaria**

Se hará uso del cronograma de ejercicios debido a las actividades que se realizan en los cargos señalados, se distinguen por mantener un contacto permanente con el usuario de los servicios ofrecidos por el MIES.

Adyacente al horario de actividades que se mostrara en el siguiente cuadro, también se hará uso de una señalética, que estará colocada sobre el puesto de trabajo, la misma que contendrá y especificara las actividades a realizarse y el tiempo que tomara su ejecución, de esta forma no se formara una percepción equivocada de pérdida de tiempo dentro de las horas laborables de la institución.

Señalética



Estimado usuario para su conocimiento aquí se realiza actividad física para la prevención de enfermedades profesionales, según los horarios establecidos.

Su aplicación tardara 15 min.

Cronograma semanal de ejercicios

DÍAS HORAS	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
8h00					
9h00					
10h00 – 10h15	Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos		Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos		Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos
11h00 -11h15		Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos		Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos	
12h00					
13h00	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación
14h00 – 14h15		Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos		Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos	
15h00 – 15h15	Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos		Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos		Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos
16h00					

Ejercicios

Actividad 1



Imagen N°: F1-Uno

Con las piernas alejadas una de otra y a la distancia de las caderas, manos en la cintura, dirigir la punta del pie hacia la pared y re direccionar el cuerpo hacia el lado contrario, con la pierna flexionada y la otra extendida, con repeticiones cortas.

Actividad 2



Imagen N°: F1- Dos

De pie cerca de la pared se extiende el brazo sobre su superficie y a la altura del hombro se dirige la cadera hacia el lado del brazo extendido con las piernas unidas.

Actividad 3



Imagen N°: F1- Tres



Imagen N°: F1-Cuatro

En una posición de pie se debe poner una pierna sobre la otra, flexionar el cuerpo hacia abajo con los brazos en posición simulando tocar sus pies, luego mover su cuerpo hacia los costados.

Actividad 4

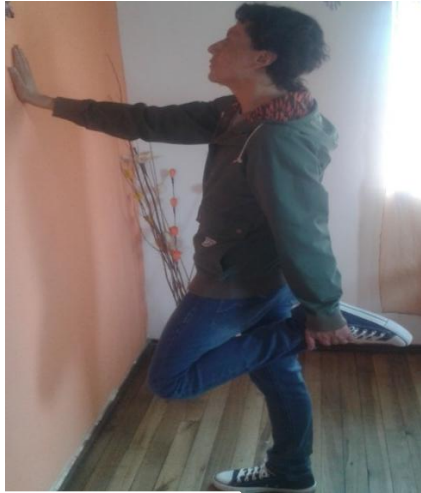


Imagen N°: F1-Cinco

En posición erguida colocar una mano sobre la pared, levantar el pie sosteniéndolo con la mano hasta rozar el glúteo.

Actividad 5



Imagen N°: F1-Seis

Apoyarse en la pared de espaldas levantar la rodilla y sostenerla con las dos manos, por un par de segundos.

FASE DOS: EJERCICIOS PARA MEJORAMIENTO DE DOLORES LUMBARES

Objetivo

Busca que los movimientos y las posturas adoptadas en el puesto de trabajo sean las correctas, por medio de ejercicios realizados con la mayor eficacia, originando la disminución de los dolores musculares por las posturas inadecuadas.

Contenido

Se realizará una segunda inducción en la cual se explicará los factores de mayor importancia, por las cuales se deben adoptar las posturas correctas al momento de ejercer su labor en su puesto de trabajo. Se expondrá escritos de los resultados generados por adoptar malas posiciones o posturas en el puesto de labor, como son.

- **Dolor lumbar:** se presentar rigidez en la espalda, y dificultad para pararse derecho.
- **Escoliosis:** es una curvatura de lado a lado en la columna vertebral.
- **Lordosis:** se refiere a la curva hacia adentro de la columna lumbar (justo por encima de los glúteos).

Este ejercicio está diseñado para cargos como:

- **Administrador de bienes:** coordinar la adquisición, mantenimiento oportuno y supervisar el buen uso de los muebles, equipos, suministros, materiales para el funcionamiento y desarrollo de las actividades de la institución, manteniendo un registro del uso de cada uno de estos bienes.
- **Técnico de campo:** entre sus actividades se encuentran el manejo de suministros benéficos, manipulación de los mismos y llevar un histórico de los abastos a su cargo.
- **Estibador de bodega:** está encargado de la descarga y entrega de los productos, también debe realizarlo acorde a los procedimientos establecidos por la empresa.
- **Guardia de seguridad:** permanece de pie en el área de turno asignada y en forma periódica debe efectuar recorridos por toda su área de labores, y sus recorridos pueden ser extensos o cortos.

Profesiograma de riesgos MIES

Areas	Cargos	Actividades	Riesgos	Seguimiento de Lesiones		Lesiones que generan restricciones en el desempeño
Operativa	Administrador de bienes	Desarrollar el traslado de bienes, documentación e insumos para donativos a nivel interno y externo, de la entidad a otras dependencias y ejercer apoyo logístico con los recursos.	Ergonómico: postura sedente y bípeda prolongada, carga estática y dinámica. Físicos: exposición a ruido por maquinarias de carga, parlantes y vehículos de la calle. Psicosocial: toma de decisiones, manejo de personal, tareas múltiples y horarios laborales. Seguridad: dados por desplazamientos de artículos a desnivel.	Permanente	Parcialmente	Lesiones inflamatorias osteomusculares o por trauma acumulativo en miembros superiores (Síndrome del túnel carpiano y manguito rotador), de columna sintomáticas (Dolor lumbar) y problemas de hipoacusia.
	Técnico de campo					
	Estibador de bodega					
	Guardia de seguridad					

Momento de ejecución

Los trabajos que desarrollen actividades físicas exigentes como levantamiento de objetos de peso medio, se sugiere que cada 2 horas de realizar su trabajo ejecute estos ejercicios, también se menciona que es recomendable practicarlos después de la jornada de trabajo, para relajar las articulaciones y los músculos expuestos.

Tiempo de aplicación

El tiempo que se estima utilizar a la práctica, ya sea en su área de trabajo o no, será entre 7 y 15 minutos, también se hace referencia que se lo debe realizar ser un lugar adecuado.

Sus beneficios

- Atenúan los síntomas de fatiga.
- Reduce el dolor al estirar los miembros después de realizar trabajos de impacto.
- Genera una respiración suave y apropiada mientras su horario de trabajo.

Su aporte al desempeño de los trabajadores

Su aporte se manifestara de una manera marcada sobre los trabajadores, ya que tienen como responsabilidad tareas físicas antes que administrativas, hablando de su rendimiento se reconoce que los ejercicios son considerara como minutos de descanso, reduciendo su desgaste en el periodo de trabajo exigido, así que su desempeño para seguir con sus actividades será más fluido y por lo contrario no lo reducirán.

Cronograma semanal de ejercicios

Los ejercicios en general de la primera fase se los realizaran en estableciendo un horario para de esta manera no crear una interrupción significativa en sus actividades, y estarán dirigidos a los cargos de:

- **Administrador de bienes**
- **Técnico de campo**
- **Estibador de bodega**

Se hará uso de una señalética, que estará colocada sobre el puesto de trabajo, la misma que contendrá y especificara las actividades a realizarse y el tiempo que tomara su ejecución.

Señalética



Estimado usuario para su conocimiento aquí se realiza actividad física para la prevención de enfermedades profesionales, según los horarios establecidos.

Su aplicación tardara 15 min.

Cronograma semanal de ejercicios

DÍAS HORAS	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
8H00					
9h00					
10h00 – 10h10	Arranque de ejercicios entre 7 y 15 minutos	Arranque de ejercicios entre 7 y 15 minutos	Arranque de ejercicios entre 7 y 15 minutos	Arranque de ejercicios entre 7 y 15 minutos	Arranque de ejercicios entre 7 y 15 minutos
11h00					
12h00 – 12h10					
13h00	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación
14h00 – 14h10	Practica de ejercicios entre 7 y 15 minutos	Practica de ejercicios entre 7 y 15 minutos	Practica de ejercicios entre 7 y 15 minutos	Practica de ejercicios entre 7 y 15 minutos	Practica de ejercicios entre 7 y 15 minutos
15h00					
15h50– 16h00	Segundo periodo de ejecución de entre 7 y 15 minutos	Segundo periodo de ejecución de entre 7 y 15 minutos	Segundo periodo de ejecución de entre 7 y 15 minutos	Segundo periodo de ejecución de entre 7 y 15 minutos	Segundo periodo de ejecución de entre 7 y 15 minutos

Ejercicios Actividad 1



Imagen N°: F2-Uno

En su puesto de trabajo, sentado con la espalda lo más firme posible, se debe levantar los antebrazos hasta la altura del pecho, se deberá realizar un movimiento de las escapulas, que va de adelante y hacia atrás.

Actividad 2



Imagen N°: F2-Dos

Sentado se deberá llevar los brazos hacia atrás de la nuca entrelazando las manos posteriormente se realizara el mismo movimiento escapular.

Actividad 3



Imagen N°: F2-Tres

Sentado se deberá posicionarse lo más firme sobre la silla, los siguiente a realizar es descender la parte superior del cuerpo hacia adelante y abajo tratando tocar los costados de los tobillos y mantener esa posición durante un par de segundos.

Actividad 3



Imagen N°: F2-Cuatro

Sobre la silla levantar los brazos y rodear la cabeza, luego entrelazar las manos y unir los codos manteniendo y regresar a la posición inicial.

FASE TRES: HOMBRO DOLOROSO

Objetivo

Ejercer un progreso en el dolor manifiesto de hombro, que se genera por los movimientos repetitivos y continuos, características del puesto de trabajo.

Contenido

Exponer los factores que contribuyen a la generación del dolor en las articulaciones en la región del hombro y buscar alternativas para su prevención así como su contribuir a reducir los problemas, los problemas más comunes del hombro son:

- **Tendinitis de hombro:** los tendones se inflaman se manifiestan con hinchazón, enrojecimiento y dolor de la zona, porque se encuentran atrapados entre partes del hombro.
- **Bursitis:** es la inflamación del líquido sinovial, que funciona como lubricante articular, suele suceder de forma posterior con una tendinitis.
- **Hombro congelado:** El movimiento es muy limitado en las personas, sus causas son por la falta de actividad y tejidos que crece en la articulación.

Este ejercicio está diseñado para cargos como:

- **Gerente general:** la planificación de los objetivos generales y específicos de la empresa a corto y largo plazo, controlar las actividades planificadas, manejar reuniones y resolver los desperfectos en la empresa.
- **Auditor interno:** controlar los registros contables y financieros con el fin de emitir, proponer o modificar algún criterio contable, evaluar la integridad de la información financiera y apoyar en procesos de inventarios
- **Asesor legal:** se encuentra preparado para resolver las demandas, quejas y denuncias interpuestas por los usuarios, así como apoyar en los procedimientos legales internos de la institución, de acuerdo a la ley del estado y el manejo del reglamento interno de la entidad.

Profesiograma de riesgos MIES

Areas	Cargos	Actividades	Riesgos	Seguimiento de Lesiones		Lesiones que generan restricciones en el desempeño
Administrativa	Gerente general	Asegurar y velar por el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales así como fijar y ejecutar las estrategias para el desarrollo de los proyectos de la entidad.	Ergonómico: Posición sedente prolongada, movimientos repetitivos de miembros superiores y uso de video terminales. Físicos: iluminación de puesto de trabajo. Psicosocial: toma de decisiones, manejo de personal, organización de trabajo, gestión de horarios de trabajo. Cardiovascular: pacientes con obesidad y tensión arterial no controlada.	Permanente	Parcialmente	Lesiones inflamatorias osteomusculares o por trauma acumulativo en miembros superiores (Síndrome del túnel carpiano y manguito rotador) y de columna sintomáticas (Dolor lumbar).
	Auditor interno			X		
	Asesor legal					

Momento de ejecución

Los problemas de hombro doloroso o manguito rotador se presentan por la realización de tareas, que contienen movimientos repetitivos durante varias horas y con el tiempo presentan cierta dificultad para cumplirlos, así se puede definir que las personas que manejan una gran cantidad de archivos, registros o historiales de clientes, son los que deberían practicar estos ejercicios, así que se propone llevar en marcha estos ejercicios cada 90 o 180 minutos o en el momento en que se sienta cansado, las actividades de este tipo tienen la características de ser realizados con fluidez y no presentar dolores ya que buscan aliviar la fatiga de las articulaciones.

Tiempo de aplicación

Dentro de tu espacio de trabajo se los realizara en periodos pequeños de 10 a 15 minutos, utilizando los aditamentos de su puesto de trabajo.

Sus beneficios

- Libera a su participante de estrés articular y muscular.
- Acorta el riesgo de generar una enfermedad profesional.
- Beneficia a la postura en áreas reducidas de trabajo.

Su aporte al desempeño de los trabajadores

El proponer descanso en momentos específicos de cansancio mostrado por el trabajador, proporciona nuevas perspectivas a las tareas, que tal vez se presentaban con un nivel de complejidad, entonces se puede manifestar el rendimiento que se puede obtener al practicar los descansos activos son útiles a un nivel profesional, personal e institucional.

Cronograma semanal de ejercicios

Los ejercicios en general de la primera fase se los realizaran en estableciendo un horario para de esta manera no crear una interrupción significativa en sus actividades, y estarán dirigidos a los cargos de:

- Gerente general
- Auditor interno
- Asesor legal

Se hará uso de una señalética, que estará colocada sobre el puesto de trabajo, la misma que contendrá y especificara las actividades a realizarse y el tiempo que tomara su ejecución.

Señalética



Estimado usuario para su conocimiento aquí se realiza actividad física para la prevención de enfermedades profesionales, según los horarios establecidos.

Su aplicación tardara 15 min.

Cronograma semanal de ejercicios

DÍAS HORAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
8h00					
9h30 – 9h45	Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Arranque de ejercicios entre 10 y 15 minutos
10h00					
11h15 – 11h30	Practica de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Practica de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Practica de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Practica de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Practica de ejercicios entre 10 y 15 minutos
12h00					
13h00	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación	Hora de alimentación
14h00 – 14h15	Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos	Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos	Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos	Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos	Segundo periodo de ejecución de entre 10 y 15 minutos
15h00					
15h15– 15h30	Cumplimiento de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Cumplimiento de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Cumplimiento de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Cumplimiento de ejercicios entre 10 y 15 minutos	Cumplimiento de ejercicios entre 10 y 15 minutos
16h00					

Ejercicios

Actividad 1



Imagen N°: F4-Uno



Imagen N°: F4-Dos

De pie sostenerse sobre el espaldar de la silla con los brazos extendidos, lo siguiente será inclinar la parte superior del cuerpo hacia abajo, manteniendo la posición extender un brazo hacia abajo, en ese lugar realizar movimientos circulares realizar esto en un crecimiento progresivo del círculo.

Actividad 2



Imagen N°: F4-Tres



Imagen N°: F4-Cinco

Colocar una mano en el hombro opuesto, con la otra mano mantener el brazo que esta elevado, por la parte del codo, en esa posición elevar el brazo hasta donde sea posible, soportar el dolor por unos segundos y repetir unas cuantas veces más.

Actividad 3



Imagen N°: F4-Seis

Sobre su puesto de trabajo flexionar un brazo sobre su cabeza y posar su mano sobre el omoplato, con la otra mano sostener el codo del brazo ya flexionado, mantener esta posición hasta que su resistencia lo permita.

Actividad 4



Imagen N°: F4-Seis



Imagen N°: F4-CSiete

De espaldas sobre la pared, lleve sus manos a la parte trasera de su cabeza, después trate de tocar la pared con sus codos mantener la posición durante unos segundos y realizarlo por varias veces.

Conclusión

Los beneficios a obtener a un nivel institucional y profesional, es una de los principales metas que se desea obtener por medio de la adopción de hábitos físicos en el sitio de trabajo, con esto también se busca ser un elemento contribuyente a la prevención de las enfermedades profesionales y sobre los diferentes problemas que se presentan por la falta de programas de salud ocupacional y el desconocimiento de los dolencias físicas que se generan sobre los colaboradores y su desempeño diario, por tales razones la propuesta busca que la Gimnasia Laboral tenga un impacto en la percepción del personal, pero para llegar a tal meta se debe contar la participación total de los colaboradores del MIES como parte esencial del presente y futuro éxito organizacional.

Por tales argumentos se puede afirmar que la propuesta planteada no solo busca dar un empuje al incremento del desempeño, sino que también pretende dar una imagen nueva a los trabajadores de las condiciones laborales con las que se deben manejar y así conseguir una productiva calidad de vida en su lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

❖ A

- Alles, Martha. 2002. Desempeño por competencias, Evaluación 306°. Editorial Granica. Chile. Santiago. Ediciones Granica. p 27.
- Alles, Martha. 2008. Dirección de Recursos Humanos, Gestión por Competencias. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina. Ediciones Granica. p 90 – 95
- Andrade, Rafael. 1960. Derecho del trabajo. Segunda Edición Buenos Aires. 1960. p 92.
- Araujo, Juan. 2000. Ensayo de Morbis Artificum Daitriba.
- De Almeida, José. 2005. Efectos de Gimnasia Laboral en la Calidad de Vida de los Trabajadores. Brasil. Editorial Rio Claro. p 104 – 110.

❖ B

- Beatriz Valderrama. 2010. Motivación inteligente: el impulso para lograr tus metas. Madrid – España. Editorial Pearson Educación s.a. p 117,118
- Bonilla, Fanny. 2012. Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos gases de occidente S.A E.S.P de la ciudad de Cali. Repositorio Unversidad del Valle. p 10 - 12.
- Bittel, Lester. 1992. Enciclopedia de la gestión. España, Ediciones Centrum Técnicas y Científicas. p 69.
- Billikopf, Gregorio. 2003. Cultivando la Productividad del Personal, Universidad de California.

❖ C

- Carrillo, Wilson. 1992. Legislación Laboral y Artesanal, Editorial Quito. p 63.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR.
- CÓDIGO ORGÁNICO DEL TRABAJO, CAPÍTULO II.

❖ **CH**

- Chiavenato, Idalberto. 1997. Introducción a la Teoría General de la Administración. Colombia. Editorial McGraw-Hill. p 532-534.

❖ **D**

- De Paula, José. La Gimnasia Laboral Como Herramienta de Prevención. Valencia- España. 2005. p 31, 32, 33.
- Doménec, Melé. Etica en Direccion Comercial y Publicidad, España, Editorial EUNSA, 1991, P. 59.
- Drucker, Peter. 2003. La Gerencia: Tareas. responsabilidades y prácticas. Octava Edición. p 10 -17.
- Del Prado, María. 2013. Psicología de la Motivación. Editorial Sanz y Torres. p 51.
- Díaz, Jorge. 2007. Trabajo, Ergonomía y Calidad de Vida. Revista de los Trabajadores. Volumen 15. México.

❖ **E**

- Edlund, Mathew. 2011. Descanso Activo. Honduras. Editorial Urano. p 18.

❖ **F**

- Francesco Tribastone. Roma – Italia. Compendio de gimnasia correctiva. Editorial Paidotribo. P 29 – 30
- Floría, Gonzales, Maestre. 2006. Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales. Madrid – España. Editorial FC. p 583.
- Fernández García Ricardo. 2010. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España. Editorial Club Universitario. p 51.
- Fakhri, Ibrahim, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 1991, P 38.
- Flores, Consuelo. 2008. Renovación Democrática Contra el Neoliberalismo. Buenos Aires. Editorial CLACSO. p 41.

- Faria, Fernando. 2004. Desarrollo Organizacional. México. Editorial Limusa. p 7.

❖ **G**

- Guevara, Juan. 2014 .La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua. Repositorio UTA. p 45 - 50.
- Gibson, Ivanicevich, Donnely, Las Organizaciones, Editorial MacGraw Hill, Madrid, 8va Edición, 1996, p 596.
- Guerrero, Rafael. 1995. Organización Y Métodos de Trabajo. Editorial Civitas. p 30.

❖ **H**

- Holdeman, William. 1990. La Mano Dolorosa - En Fisioterapia de la mano. Barcelona. Ediciones Moran CA. p 183-95.

❖ **I**

- INFORME SOBRE LOS TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS de los Miembros superiores Relacionados con el Trabajo. 2002

❖ **L**

- Lozada María Amparo. 2012. Experiencias de investigación en salud y seguridad en el trabajo. Bogotá – Colombia. Editorial UNC. p 39,39.
- Leñero. Magaly, 2008. Clasificación de Factores de Riesgo. p 40.
- Llorente, Ricardo. 2009. El Contrato. Colombia. p 4 - 10.

❖ **M**

- Macias, Aracely. 2012. Actividad Física y Recreativa Como Medio de Integración Laboral y Personal en una Empresa. Repositorio Universidad de Guayaquil. P 22-26
- Mazzáfero, Vicente. 1999. Medicina y salud pública. EUDENA Ediciones. Buenos Aires.
- Miranda, Juan. 1996. Dolor Lumbar Clínica y Rehabilitación. Editorial Grupo Aula MEDICA. p 364 – 381.

- Maslow, Abraham, 1991, Motivación y personalidad, España, Ediciones Díaz de Santos, p 21 – 32.
- Martínez, David. 2005. Hombro Doloroso. Revista boliviana de Ortopedia y Traumatología. Vol. 13 No 1.

❖ **O**

- Olivera, María José. 2011. Pausa activa, cuando trabajar hace bien para la salud. Uruguay. Primera edición. p 20.
- Osorio, Jorge. 2011. Empresa en forma. Buenos Aires. Ediciones André Materon. p 46 – 51.

❖ **P**

- Palma, Ignacio. 2007. Tesis doctoral Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para Hombro Dolorosa Relacionado con Factores de Riesgo en el Trabajo. Colombia.
- Pastrana, Manuel. 2009. Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Editorial UGT. Andalucía. p 25.
- Pedraza, Esperanza. 2012. Consideraciones sobre el Desempeño y la Estabilidad laboral, Venezuela, p 15-26.
- Palma, Galindo. 2010. Diccionario de la Teoría Económica, Editorial Economistas. p 68
- Patric, William. 1997. Teorías de la Organización. México. Editorial Trillas. p 166 – 167

❖ **R**

- González. Agustín, 2003. Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas. España. Editorial FC. p 26.
- Robbins, Stephen, Patherson. 1992. Comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice Hall. p 17.
- RESOLUCIÓN 741 REGLAMENTO GENERAL DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

❖ S

- Sanchez, Alejandro. 2011. Reguimen laboral en el sector publico. Repositorio Universidad de Loja. p 26.

❖ V

- Velez, Hanlle. 2011. Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex Ecuador en la ciudad de Quito. p 8, 9, 10, 89 - 93
- Valbuena, Karina. 2009. Análisis de la Seguridad e Higiene Ocupacional. Editorial Urdaneta. Venezuela. p35
- Velasco, Elva. 2006. La Motivación Como Factor de Influencia en el Desempeño Laboral. México. editorial internacional Thomson. p 16-21.

❖ Z

- Zamora, Edna. 2008. Importancia de la motivación en las empresas, Colombia. Repositorio Universidad Veracruzana. p 24

LINCOGRAFÍA

❖ B

- Bonache (2002), Recursos humanos y el rendimiento empresarial, recuperado de http://www.gcd.udc.es/subido/jose/docencia/mdxs_recursos_humanos/t_2_master_recursos_humanos_y_rendimiento_empresarial.pdf

❖ C

- Carlos Javier Álvarez Fernández, Materia Orgón y Métodos del Trabajo, 2009, Recuperado de www.elergonomista.com

❖ E

- El Comercio, (2014, Junio 7), Cinco enfermedades más comunes en el trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/Search4/search.do?searchWhat=ENFERMEDADES+profesionales&navigators=&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0>

❖ F

- Figueroa, C. (2012, 11 de Junio). Estabilidad e Inmovilidad en el Trabajo. El blog del apoyo laboral. Recuperado de <http://apoyolaboral.over-blog.com/article-estabilidad-e-inamovilidad-en-la-lottt-106784741.html>

❖ G

- Héctor Parra 2010, 1 de Octubre, Enfermedad Ocupacional, Enfoque ocupacional, Recuperado de <http://www.enfoqueocupacional.com>

❖ M

- Martínez Hernández, Pedro Alberto. (2012) La gimnasia laboral y su contribución al mejoramiento del estado de salud de los trabajadores, EFDeportes.com, Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd170/la-gimnasia-laboral-y-salud-de-los-trabajadores.htm>
- María Rita Gramigna, (2000) Gestión, por Competencias: Una Oportunidad para hacer a las Empresas más Competitivas, Recuperado de <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/competencias.htm#Inicio>

❖ O

- Organización Internacional del Trabajo, (2012, Enero 12), Enfermedades profesionales, Recuperado de <http://www.ilo.org/Search4/search.do?searchWhat=ENFERMEDADES+profesionales&navigators=&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0>

- OSALAM, 2009, 10 DE Octubre. Prevención de Riesgos Laborales, Recuperado de www.euskadi.eus
- ❖ S
- Santos, A. (2012, Marzo 29), Etica en la motivación, Recuperado de <http://www.fbbva.es/TLFU/tlfu/esp/home/index.jsp>
- ❖ T
- Teresa Barneto Carmona , (2012, Enero 17), Economía 2.0, recuperado de <https://sites.google.com/site/economia20parabachillerato/home>
- Tania Stegmann Salazar, (2001), Gestión por competencias, Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20Tstegman.pdf>

ANEXOS

Ministerio de Inclusión Económico y Social



Ministerio de Inclusión Económico y Social.



Aplicación de encuesta al área de RRHH.



Aplicación de encuesta al área Financiera



Aplicación de encuesta al área técnica



Aplicación de encuesta al área de auditoria



Aplicación de encuesta al área de RRHH

TABULACION DE RESULTADOS

N°	VARIABLE	PREGUNTA	ALTERNATIVAS					
			Siempre		A veces		Nunca	
			Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	V.I	¿En la institución en la que usted labora se implementan actividades que aporten a la reducción de la tensión y la ansiedad?	36	32,14	28	25,00	48	42,86
2	V.I	¿Durante las jornadas laborales dentro de esta institución se aplican descansos para reducir el desgaste generado durante el día de trabajo?	25	22,32	75	66,96	12	10,71
3	V.I	¿Se han organizado capacitaciones por parte del departamento de recursos humanos para la prevención de las enfermedades profesionales en los trabajadores?	11	9,82	31	27,68	70	62,50
4	V.I	¿Se ponen en práctica programas de salud ocupacional para disminuir los problemas corporales que se generan en el puesto de trabajo?	5	4,46	30	26,79	77	68,75
5	V.I	¿Se han implementado las condiciones estructurales adecuadas para que su adaptación al puesto de trabajo esté acorde a su condición física?	69	61,61	27	24,11	16	14,29

Gráfico: Tabulación Variable Independiente

Fuente: MIES

Elaborado por: Esteban Javier Viera Martínez

TABULACION DE RESULTADOS

N°	VARIABLE	PREGUNTA	ALTERNATIVAS					
			Siempre		A veces		Nunca	
			Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	V.D	¿Considera que el entorno laboral dentro de la institución es el idóneo para el desempeño de los trabajadores?	29	25,89	68	60,71	15	13,39
2	V.D	¿Estima que su rendimiento laboral ha sido el satisfactorio para la consecución de las metas institucionales?	42	37,50	51	45,54	19	16,96
3	V.D	¿Considera que su perfil profesional es afín al cargo que desempeña dentro de la institución?	44	39,29	59	52,68	9	8,04
4	V.D	¿La experiencia adquirida en su trayectoria laboral ha sido gratificante para su crecimiento personal?	62	55,36	32	28,57	18	16,07
5	V.D	¿Se siente comprometido laboralmente con la institución en la que trabaja?	46	41,07	52	46,43	14	12,5

Gráfico: Tabulación Variable Dependiente

Fuente: MIES

Elaborado por: Esteban Javier Viera Martínez.