



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

TÍTULO:

**“CONDICIONES LABORALES EN EL DPTO. DE HIGIENE DEL GAD DE MANTA Y
SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL”**

AUTOR:

Chila Catagua Carlos Julio

TUTOR:

Ing. Vélez Chávez Carlos Orlando

**Facultad De Ciencias Administrativas, Contables y Comercio
Carrera Administración De Empresas**

MANTA – MANABÍ – ECUADOR

2023-2024

 Uleam UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A)	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	REVISIÓN: 2 Página 1 de 1

Certificación del Tutor

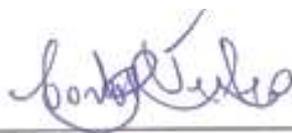
En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO: Haber dirigido y revisado el trabajo de investigación, bajo la autoría del estudiante Chila Catagua Carlos Julio, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024(1), cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **“CONDICIONES LABORALES EN EL DPTO. DE HIGIENE DEL GAD DE MANTA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL”**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 25 de julio de 2024.

Lo certifico,



Ing. Carlos Orlando Vélez Chávez, MBA

Docente Tutor

Área: Administración de Empresas

Declaración de Autoría

Yo, CHILA CATAGUA CARLOS JULIO, con cédula de identidad N°1316452604 declaro que el presente trabajo de titulación: “CONDICIONES LABORALES EN EL DPTO. DE HIGIENE DEL GADDE MANTA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de esta.



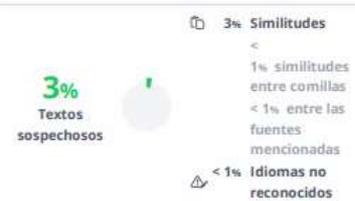
CHILA CATAGUA CARLOS JULIO
C.I.: 1316452604
E-mail: e1316452604@live.uileam.edu.ec
Telf: 0995950746

Certificado de Ouriginal



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

CONDICIONES LABORALES EN EL DPTO. DE HIGIENE DEL GAD DE MANTA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL



Nombre del documento: TESIS CARLOS CHILA CATAGUA plagio.docx
ID del documento: 05b294458c62e37bd9e2202a1ff61af444c84bcf
Tamaño del documento original: 2,32 MB
Autor: Carlos Chila Catagua

Depositante: Carlos Chila Catagua
Fecha de depósito: 24/7/2024
Tipo de carga: uri_submission
fecha de fin de análisis: 24/7/2024

Número de palabras: 10.561
Número de caracteres: 70.705

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Proyecto de investigación Delgado Campuzano Angel.docx Proyecto de ... #3701d9 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (77 palabras)
2	repositorio.ucp.edu.co https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/IDMPSI276.pdf 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)
3	renati.sunedu.gob.pe Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Condicion... https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3328800 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
4	alejandria.poligran.edu.co https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2215/Proyecto.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Parrales Espinales Keny Jair - Tesis 2024 Terminada para su revisión.pdf ... #ce9a92 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	doi.org Metodología de la investigación científica: guía práctica Ciencia Latina R... https://doi.org/10.37811/cl_rm.v7i4.7658	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
3	www.eluniverso.com Municipios manabitas tienen problemas para pagar sueld... https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/municipios-manabitas-tienen-problemas-para-pagar-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	www.slideshare.net Tesis clima organizacional y satisfacción laboral PDF https://www.slideshare.net/AngelaBLZ/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
5	Documento de otro usuario #8bd453 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>
- <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

Jueves, 22 de agosto del 2024 se dan cita los miembros del tribunal de grado para dar la aprobación al trabajo final de titulación: “CONDICIONES LABORALES EN EL DPTO. DE HIGIENE DEL GAD DE MANTA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL”, en modalidad Proyecto de investigación, del estudiante Chila Catagua Carlos Julio, mismo que cumple con lo estipulado por el reglamento y disposiciones que fueron determinadas por la Facultad de Ciencias administrativas en la carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”.



Eco. Cesar Raúl Alarcón Chávez Mg.
Presidente



Ing. Jessenia Alcivar Mero PhD.
Tribunal 1



Ing. Carmen Bayas Zambrano Mg
Tribunal 2

Agradecimiento

A Dios, por guiarme y darme el suficiente valor para cumplir con mi objetivo, a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional, a los docentes por los conocimientos brindados a lo largo de mi carrera; que a través de sus conocimientos y esfuerzos me han formado en la parte intelectual y humana.

A la Facultad de Ciencias Administrativas por su colaboración, por su predisposición, por acompañarme y orientarme en mi formación profesional y académica cada año.

A mi tutor el Ing. Carlos Vélez, que, gracias a su paciencia, desempeño, apoyo, orientación y dedicación se pudo realizar el presente proyecto de investigación, al personal docente que diariamente se esforzaban por nutrirnos de conocimientos, a los colaboradores y autoridades del Departamento de Higiene del GAD de Manta, mismos que me brindaron de su tiempo para llevar a cabo de manera satisfactoria esta investigación.

Carlos Julio Chila Catagua

Dedicatoria

A Dios, porque gracias a él, he podido lograr cumplir con mi meta planteada, que a pesar de las adversidades he logrado cumplir.

A mis padres la Sra. Marisol Catagua y el sr. José Chila, que han sido mis pilares y ejemplos que seguir, los mismos que me brindaron todo su amor y apoyo tanto económico como emocional, y que gracias a sus esfuerzos y dedicación soy lo que soy hoy en día.

A María José Vera, por ser parte fundamental y apoyarme incondicionalmente en este logro.

A mi hijo, que es la principal fuente de inspiración para lograr todo lo que me planteo, convirtiéndome en su ejemplo a seguir y guía en su camino. Gracias.

Carlos Julio Chila Catagua

Índice

Certificación del Tutor	II
Declaración de Autoría	III
Certificado de Original.....	IV
Agradecimiento.....	VI
Dedicatoria.....	VII
Índice.....	VIII
Índice de Tablas	XII
Índice de Figuras.....	XIII
Resumen.....	XIV
Abstract.....	XV
Introducción	17
Planteamiento del problema	19
Problema general científico	21
Problemas específicos	21
Delimitación de proyecto	22
Objeto y campo de acción	22
Formulación de objetivos de la investigación	23
Objetivo General.....	23
Hipótesis General.....	23
Hipótesis específicas	23
Determinación de Variable	24

Variable independiente.....	24
Matriz de Consistencia.....	25
Operacionalización de la variable	28
CAPÍTULO II.....	29
Marco Teórico.....	29
Antecedentes	29
Bases Teóricas.....	33
Condiciones Laborales	33
Condiciones Laborales que Influyen en la Satisfacción del Personal	34
Organización Laboral	36
Cultura organizacional	36
Clima laboral.....	36
Clima organizacional y desempeño laboral	37
Factores Determinantes del Clima laboral	38
Demandas Físicas y Ambientales.....	38
Satisfacción Personal.....	39
Factores que influyen en la satisfacción laboral.....	39
Factores Causantes de la Insatisfacción Laboral.....	40
Liderazgo e Influencia en el Rendimiento Laboral	41
CAPÍTULO III.....	42
Marco metodológico	42

Diseño y tipo de investigación	42
Investigación Descriptiva	42
Investigación No Experimental	42
Enfoques de la investigación	43
Instrumento de Medición y Recolección de datos	44
Población y Muestra.....	45
Población.....	45
Muestra.....	45
Estratificación de La Muestra	46
Análisis de resultados.....	48
Comprobación de hipótesis	63
CAPÍTULO IV.....	65
Propuesta.....	65
Tema de Propuesta	65
Problema.....	65
Justificación.....	65
Objetivos	66
Objetivo General	66
Objetivo Específicos	66
Fundamentación de Propuesta.....	66
Condiciones Laborales	66

Ventajas de las Condiciones Laborales	66
Procesos para mejorar las Condiciones Laborales	67
Conclusiones y Recomendaciones	68
Conclusiones	68
Recomendaciones.....	70
Referencia	71
Anexos	74

Índice de Tablas

Tabla 1: Delimitación del proyecto	22
Tabla 2: Matriz de consistencia	25
Tabla 3: Operacionalización de la variable.....	28
Tabla 4: Equipo de trabajo para zonas de trabajo pequeñas	30
Tabla 6: Número de colaboradores del Dpto. de Higiene.....	32
Tabla 7: Fórmula para realización de Muestra	46
Tabla 8: Estratificación de la Muestra	47
Tabla 9: Pregunta 1	48
Tabla 10: Pregunta 2	50
Tabla 11: Pregunta 3	51
Tabla 12: Pregunta 4	53
Tabla 13: Pregunta 5	54
Tabla 14: Pregunta 6	56
Tabla 15: Pregunta 7	57
Tabla 16: Pregunta 8	59
Tabla 17: Pregunta 9	60
Tabla 18: Pregunta 10	62

Índice de Figuras

Figura 1: Pregunta 1.....	49
Figura 2: Pregunta 2.....	50
Figura 3: Pregunta 3.....	52
Figura 4: Pregunta 4.....	53
Figura 5: Pregunta 5.....	55
Figura 6: Pregunta 6.....	56
Figura 7: Pregunta 7.....	58
Figura 8: Pregunta 8.....	59
Figura 9: Pregunta 9.....	61
Figura 10: Pregunta 10.....	62
Figura 11: Personal del área administrativa.....	76
Figura 12: Personal del área administrativa.....	76
Figura 13: Personal del área mecánica	77
Figura 14: Obreros del Dpto. de Higiene	77
Figura 15: Personal del área mecánica	78
Figura 16: Personal del área mecánica	78
Figura 17: Inspector/ supervisor	79
Figura 18: Personal de barrido.....	79
Figura 19: Colaboradores en el área de trabajo	80

Resumen

La presente investigación, se desarrolló a partir de la identificación del problema que se presenta en el Departamento de Higiene del GAD de Manta, entorno a las condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral del personal que integra esta institución pública.

El objetivo de esta investigación es “Analizar las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta y su influencia en la satisfacción laboral del personal”, misma que se llevó a cabo a través de una metodología de investigación mediante la utilización de método descriptivos y no experimental para el correspondiente análisis, posteriormente, la obtención y recolección de datos a través de la implementación de encuestas a los trabajadores de este departamento, obteniendo datos fiables de las condiciones laborales que se les brindan a los trabajadores y su influencia en la satisfacción de estos, dicha información contribuyó a la realización de este estudio.

Por lo tanto, se espera alcanzar y cumplir el objetivo de dicha investigación, para dar solución al principal problema observado del tema de investigación y corroborar si las hipótesis planteadas son verdaderas.

Palabras claves: condiciones laborales, satisfacción, rendimiento laboral, actividades, institución.

Abstract

The present investigation was developed from the identification of the problem that arises in the Hygiene Department of the GAD of Manta, around the working conditions and their influence on the job satisfaction of the staff that makes up this public institution.

The objective of this research is to "Analyze the working conditions in the Hygiene Department of the GAD of Manta and their influence on the staff's job satisfaction", which was carried out through a research methodology using descriptive methods. and non-experimental for the corresponding analysis, subsequently, the obtaining and collection of data through the implementation of surveys to the workers of this department, obtaining reliable data on the working conditions provided to the workers and their influence on satisfaction. Of these, this information contributed to the completion of this study.

Therefore, it is expected to achieve and fulfill the objective of said research, to provide a solution to the main observed problem of the research topic and corroborate whether the proposed hypotheses are true.

Keywords: working conditions, satisfaction, job performance, activities, institution.

TEMA:

**“CONDICIONES LABORALES EN EL DPTO. DE HIGIENE DEL GAD DE MANTA Y
SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL”**

Introducción

La presente investigación se llevó a cabo a través del tema “CONDICIONES LABORALES EN EL DPTO. DE HIGIENE DEL GAD DE MANTA Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL”, tiene como objetivo Analizar las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta y su influencia en la satisfacción laboral del personal.

Las condiciones laborales son aquellos factores que giran en torno al trabajo, misma que repercuten en el personal de manera directa o indirecta, cabe señalar que estas características no solo se refieren a condiciones de seguridad, higiene, físicas sino que abarcan aspectos psicológicos que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores.

De acuerdo con el autor Trujillo (2017), hace referencia que existen 2 tipos de condiciones laborales las cuales son las condiciones intralaborales y extralaborales. En la actualidad, el gobierno ha implementados normas y políticas que aporta a que las empresas u organizaciones brinden las mejores condiciones laborales a sus empleados con el objetivo de minimizar problemas derivados de salud, riesgos físicos, entre otros, y, por, ende, mejorar los niveles de satisfacción del personal.

Por otro lado, se determina la importancia de las condiciones laborales y su influencia en la satisfacción del personal y como estas contribuye a mejorar la calidad de vida y el bienestar de estos, mejorando así su rendimiento laboral y nivel de competitividad.

El Departamento de Higiene del GAD de Manta, se encarga de brindar condiciones laborales adecuadas para que los trabajadores lleven a cabo sus actividades de manera óptima, sin embargo, a través de esta investigación se evidenció que existen un gran deterioro en las condiciones que los colaboradores perciben mismas que fue fundamentada mediante los resultados obtenidos.

La presente investigación se llevó a cabo a través de una metodología descriptiva, mediante la recolección de información y datos verídicos a través de diversas fuentes bibliográficas, sitios webs, autores y la implementación de una encuesta direccionada al personal que integra el Departamento de Higiene del GAD de Manta.

CAPÍTULO I

Diseño teórico

Planteamiento del problema

El presente proyecto de investigación tiene como base el “Análisis de las condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Departamento de Higiene de la ciudad de Manta”.

En la actualidad, en Ecuador las empresas públicas sirven como mecanismos para el cumplimiento de los objetivos fijados por el estado o la administración de turno, cabe señalar que las condiciones laborales son piezas fundamentales para un desarrollo correcto de las distintas funciones que esta cumple, ya que, esta está relacionada directamente con la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Las condiciones laborales dentro de una organización son factores claves para medir el nivel de satisfacción de los empleados, misma que no se les presta debida atención, lo que pueden poner en riesgo el bienestar de los trabajadores, de tal manera, que generan problemas de estrés y de salud generando que el nivel de productividad del colaborador disminuya.

Por otro lado, hoy en día las organizaciones buscan generar bienestar a sus colaboradores, por lo tanto, brindar las mejores condiciones para el trabajador es elemental, ya que, de esta dependerá su seguridad física, mental, salud y bienestar de este.

De acuerdo con el autor Grisales (2020), en su investigación “Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira”, manifiesta la relevancia de las condiciones laborales con el fin de mantener estándares en la calidad de vida de los trabajadores, misma que abarcan el contexto laboral.

Se puede decir que, las condiciones laborales de una empresa de cualquier tipo son la base primordial para tener un buen estado de satisfacción laboral, ya que, si no se tienen las condiciones pertinentes la satisfacción laboral va a ser mínima lo que ocasionaría inconformidad por parte de los colaboradores teniendo como resultado deficiencias en su trabajo y un bajo rendimiento, es decir, las condiciones laborales son un factor fundamental que influye de manera directa en la satisfacción del personal en cualquiera de las áreas de una organización.

El Departamento de Higiene del GAD de Manta, es una institución pública que está conformado por diversas áreas tales, como: administrativos, barridos, recolectores, mecánicos, entre otros, mismos que están regidos por el Código de Trabajo, cuentan con Sindicatos de Obreros Municipales de Manta y la Asociación de Empleados Municipales de Manta. Cuya misión es la recolección, transportación y disposición final de los desechos sólidos de los hogares del cantón Manta, por otro lado, la visión consiste en procurar el bienestar de la ciudadanía proporcionando servicios de calidad y atención de calidez en beneficio de sus habitantes.

El Departamento de Higiene del GAD de Manta, fue fundada como unidad en el año 1998, a mediados del primer mandato del alcalde Jorge Zambrano, la época donde se desarrolló más la dirección de Higiene fue en el año 2002, en la segunda administración del Ing. Jorge Zambrano, se crearon las microempresas, hubo un cambio en la zonificación, rutas y frecuencias de la recolección de los desechos.

Hoy en día el Departamento de Higiene, atraviesa una de sus peores circunstancias en los últimos 20 años, la cual está relacionada con el incumplimiento de pagos al personal de todas las áreas, generando así inconformidad, paralizaciones, protestas, bajo rendimiento, suspensión de actividades, problemas físicos y mentales derivados del retraso en pagos por parte de esta entidad, insatisfacción personal, ya que, la mayor parte de empleados son jefes

de hogares lo cual genera que la responsabilidad de cubrir las necesidades del hogar y deudas sean netamente de ellos, además, de restricciones para acceder a algunos de los beneficios de créditos que otorga el Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano por encontrarse en mora patronal. (El Universo, 2024).

Adicional, el Departamento de Higiene, no cuenta con áreas adaptadas para el uso de empleados tales, como: comedores lo cual genera que los trabajadores tengan que movilizarse diariamente a sus domicilios, zonas de descanso, además, del deterioro en baños, poco espacio donde puedan movilizarse al momento de realizar ciertas actividades, entre otros.

Por lo tanto, este proyecto tiene como finalidad medir las condiciones laborales de los trabajadores del Departamento de Higiene del GAD de Manta, y evidenciar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los mismo, ya que, están pueden darse por puesto de trabajo, el ambiente donde se desenvuelven, bonificaciones, entre otros.

De tal manera, se buscará corroborar como unas óptimas condiciones laborales generan una mejora calidad de vida, bienestar, desarrollo, en los trabajadores.

Problema general científico

¿Cómo las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta influyen en la satisfacción laboral del personal?

Problemas específicos

- ¿De qué manera influyen las condiciones laborales en la calidad de vida de los trabajadores del Departamento de Higiene del GAD de Manta?
- ¿Cómo influyen las condiciones laborales en el rendimiento de los trabajadores y como esta aporta al nivel de satisfacción laboral del Departamento de Higiene del GAD de Manta?

- ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en el bienestar de los trabajadores del Departamento de Higiene del GAD de Manta?
- ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en el desarrollo personal de los trabajadores del Departamento de Higiene del GAD de Manta?

Delimitación de proyecto

Tabla 1:

Delimitación del proyecto

Campo	Administración de empresas y derecho
Área	Condiciones laborales
Aspecto	Proyecto de investigación
Tema	“Condiciones laborales en el Dpto. de Higiene del GAD de Manta y su influencia en la satisfacción del personal”
Problema	¿Cómo las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta influyen en la satisfacción laboral del personal?
Delimitación espacial	GAD Manta
Delimitación temporal	2023-2024

Nota: Desarrollo de delimitación de proyecto

Objeto y campo de acción

Objeto: Condiciones laborales

Campo de investigación: Departamento de Higiene del GAD de Manta.

Formulación de objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta y su influencia en la satisfacción laboral del personal.

Objetivos específicos

- Determinar cómo las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta influyen en la calidad de vida de los trabajadores.
- Examinar cómo las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta influyen en el rendimiento de los trabajadores.
- Evaluar el nivel de satisfacción laboral y su influencia en el bienestar de los colaboradores del Dpto. de Higiene del GAD de Manta.
- Determinar cómo la satisfacción laboral incide en el desarrollo del personal del Departamento de Higiene del GAD de Manta.

Hipótesis General

Las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta aportan de manera significativa la satisfacción del personal.

Hipótesis específicas

- Las condiciones laborales en el Dpto. Higiene del GAD de Manta tienen una alta influencia en la calidad de vida de quienes trabajan ahí.
- Las condiciones laborales en el Dpto. Higiene del GAD de Manta inciden favorablemente en el rendimiento laboral del personal.
- La satisfacción laboral influye de manera significativa en el bienestar del personal del Dpto. Higiene del GAD de Manta.

- La satisfacción laboral influye en el desarrollo de los trabajadores del Dpto. Higiene del GAD de Manta.

Determinación de Variable

Variable independiente

- Condiciones laborales
- Satisfacción laboral

Matriz de Consistencia

Una matriz de consistencia es una herramienta metodológica a través de la cual se determinan la coherencia que existe entre los diversos factores que se llevarán a cabo dicha investigación misma que se muestra en la **Tabla 2**.

Tabla 2:

Matriz de consistencia

TEMA: “Condiciones laborales en el Dpto. de Higiene del GAD de Manta y su influencia en la satisfacción del personal”					
Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Indicadores	Metodología
¿Cómo las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta influyen en la satisfacción laboral del personal?	Analizar las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta y su influencia en la satisfacción laboral del personal.	Las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta aportan de manera significativa la satisfacción del personal.	Condiciones laborales	Calidad de vida Rendimiento Bienestar Desarrollo	Cuantitativo Encuestas Bibliográfica
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica			
Primer Problema específico	Primer Objetivo específico	Primera Hipótesis específica	Variables	Indicadores	Metodología
¿De qué manera influyen las condiciones laborales en la calidad de vida de los trabajadores del Departamento de Higiene del GAD de Manta?	Determinar cómo las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta influyen en la	Las condiciones laborales en el Dpto. Higiene del GAD de Manta tienen una alta influencia en la calidad de vida de quienes trabajan ahí.	Calidad de vida	Trabajo Salud Educación Seguridad	Cuantitativo Encuestas Bibliográfica

calidad de vida de los
trabajadores.

Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica			
Segundo problema específico	Segundo objetivo específico	Segunda hipótesis específica	Variables	Indicadores	Metodología
¿Cómo influyen las condiciones laborales en el rendimiento de los trabajadores y como esta aporta al nivel de satisfacción laboral del Departamento de Higiene del GAD de Manta?	Examinar cómo las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta influyen en el rendimiento de los trabajadores.	Las condiciones laborales en el Dpto. Higiene del GAD de Manta inciden favorablemente en el rendimiento laboral del personal.	Rendimiento laboral	Productividad Eficiencia Capacidad Competitividad	Cuantitativo Encuestas Bibliográfica
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica			
Tercer problema específico	Tercer objetivo específico	Tercera hipótesis específica	Variables	Indicadores	Metodología
¿De qué manera las condiciones laborales del Departamento de Higiene del GAD de Manta influyen en bienestar de los trabajadores?	Evaluar las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta y su influencia en el bienestar del personal.	Las condiciones laborales influyen de manera significativa en el bienestar del personal del Dpto. Higiene del GAD de Manta.	Bienestar	Índices de desarrollo Entorno y medio ambiente Salud Ocio	Cuantitativo Encuestas Bibliográfica
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica			
Cuarto problema específico	Cuarto objetivo específico	Cuarta hipótesis específica	Variables	Indicadores	Metodología
¿De qué manera la satisfacción laboral influye en el desarrollo personal de los trabajadores del	Determinar cómo las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del	Las condiciones laborales influyen en el desarrollo del personal de los trabajadores	Desarrollo	Esperanza de vida Sostenibilidad Calidad de vida	Cuantitativo Encuestas Bibliográfica

Departamento de Higiene del GAD de Manta?	GAD de Manta inciden en el desarrollo del personal.	del Dpto. Higiene del GAD de Manta.	Igualdad de condiciones
---	---	-------------------------------------	-------------------------

Nota: Elaboración de matriz de consistencia

Operacionalización de la variable

Según el autor Villavicencio, (2019), la operacionalización de la variable consiste en la transformación de la variable en otras variables medibles, el presente proyecto de investigación se basó en las siguientes variables de estudio, evidenciadas en la **Tabla 3**.

Tabla 3:
Operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Condiciones laborales	Calidad de vida	Capital de trabajo	D4, D6
		Nivel de solvencia	
		Rendimiento	
	Rendimiento laboral	Capacidad	
		Liderazgo	
		Participación	
Satisfacción personal	Bienestar	Incentivos salariales	D7, D10
		Desarrollo	
		Beneficios	
	Desarrollo	Inversión	
		Nivel de ambiente laboral	
		Crecimiento	
	Desarrollo	Mejor gestión de procesos	D1, D3,
		Análisis	
		Capacitaciones	
		Evaluación	

Nota: Elaboración de Operacionalización de la variable

CAPÍTULO II

Marco Teórico

Antecedentes

El presente trabajo está basado en el análisis de las condiciones laborales a la satisfacción laboral de los trabajadores del Dpto. Higiene del GAD de Manta, la cual tiene como base a distintos autores en los cuales se apoya teóricamente.

De acuerdo con datos obtenidos por parte del Sr. Miguel Escobar colaborador, el Dpto. de Dirección de Higiene del GAD de Manta, anteriormente, conocido como “Aseo de calles”, inicio sus actividades antes del año 1998, estuvo conformado por un grupo de colaboradores, divididos de la siguiente manera: área administrativa, taller, obreros y recolectores, en la actualidad, se incorporaron el personal de barrido. Este partió a través de la participación de una ONG de Alemania, misma que llevó a cabo una planificación con microempresas donde se establecía la recolección de desechos comunes a través del uso de tricicleros, donde estos tenían la tarea de recolectar dichos desechos y ubicarlos en un punto estratégico para que posteriormente, pasará el recolector por los desperdicios y fueran trasladados a su destino, cabe señalar que antes Manta estaba divididas por 12 zonas de recolección, hoy en día se redujo esa cantidad en 7 zonas estratégicas lo cual ha generado se optimice los recursos y el personal, a continuación, se muestra como estaban conformados los equipos antes en la **Tabla 4**.

Tabla 4:
Equipo de trabajo para zonas de trabajo pequeñas

1 recolector/chofer
4 obreros
5 tricicleros

Nota: Equipo de trabajo que se empleaba para llevar a cabo la recolección de desechos comunes en zonas pequeñas de Manta, anteriormente.

El autor Barazorda, (2022), en su tesis “Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de un ente constitucional autónomo -2021”, tiene como base fundamental el estudio general para determinar la satisfacción laboral del personal administrativo del ente constitucional, basándose en un diseño experimental a través de la implementación de un cuestionario a los trabajadores.

De acuerdo con el autor Grisales, (2020) en su investigación explica acerca de la problemática a la que se ve enfrentada las empresas hoy en día, debido al crecimiento que estas empiezan a tener considerándolo un factor positivo al nivel productivo y de liquidez generando un efecto negativo en la satisfacción laboral independientemente del sector o la industrias a las cuales están inmersos. Sin embargo, no son considerados los efectos negativos que estos generan afectando el nivel de rendimiento personal, eficiencia en la productividad, en la calidad de vida de los empleados esto directamente relacionado con las condiciones laborales a lo que estos son expuestos, dando como resultado un bajo nivel productivo, de desempeño e insatisfacción laboral.

Según el autor Briones, (2019), en su trabajo de investigación “Las relaciones laborales, el liderazgo y su influencia en el rendimiento del personal de las empresas públicas de Manta del periodo 2019”, refiere que a nivel cantonal existe un déficit en el mando y captaciones de jerarquías misma que afectan el desarrollo, estabilidad, y satisfacción laboral generando inconvenientes a nivel personal, riesgos psicosociales, denuncias, inconformidad,

entre otros, que afecta directamente la productividad y el desempeño del personal de la empresa a corto, mediano y largo plazo. Adicional dentro de dicha investigación se corroboró el mal manejo del talento humano en las empresas públicas de Manta, misma que genera pérdidas de personal cuyas necesidades profesionales, laborales y personales se encuentran insatisfechas.

Por lo tanto, para que en una empresa exista condiciones laborales óptimas deben tener liderazgo, ya que este juega un papel fundamental para la organización y éxito de esta, la cual contribuye a la formulación de planes, técnicas de persuasión, motivación, entre otros.

Por otro lado, mediante diversas investigaciones se ha determinado la importancia y el peso que estas tienen con el fin de mantener los altos estándares en la calidad de vida de los trabajadores, es decir, estas comprenden al contexto laboral que abarca el factor tecnológico, social económico y organizacional de la institución.

De acuerdo con Constitución Política de Ecuador, (2008), el GAD de Manta, es una entidad de gobierno seccional que se encarga de la administración del cantón de manera autónoma al gobierno central, misma que está organizada por la parte ejecutiva representada por el alcalde y el legislativo integrado por los miembros del concejo cantonal, esta está regida de acuerdo al artículo 253 y 264 de la Constitución Política de la República y la Ley de Régimen Municipal, que se encarga de determinar la autonomía funcional, administración y economía del cantón.

El Departamento de Higiene del GAD de Manta, está compuesto por alrededor de 395 colaboradores, mismos que se muestran en la **Tabla 5**.

Tabla 5:
Número de colaboradores del Dpto. de Higiene

DEPARTAMENTO DE HIGIENE	
Barrido	195
Recolección	105
Administrativos	10
Inspectores y supervisores	85

Nota: Datos obtenidos a través del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

De acuerdo con Baidal, (2018), refiere que la empresa no es solo responsable del bienestar de los colaboradores mediante asistencias, proyectos, programas, planes, orientados al trabajador, sino que esta va más allá, abarcando un método de socialización que involucré a la comunidad con el objetivo de que está logré alcanzar el desarrollo individual de cada uno.

Las condiciones laborales que una empresa brindan a sus colaboradores son factores claves para el éxito de esta, ya que, a través de esta se aporta al bienestar individual y colectivo dentro del área de trabajo dando como resultado un mejor rendimiento y ambiente laboral, reducción de tiempo y recursos empleados en llevar a cabo tareas, crecimiento personal y profesional de los mismos.

Bases Teóricas

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales comprenden a las características que giran al trabajo y como estas influyen en el trabajador ya sea de manera positivas o negativas misma que repercuten en el estado de salud de los trabajadores comprometiendo de manera directa aspectos ambientales, tecnológicos y psicológicos, es decir, las condiciones laborales no solo abarcan las medidas de higiene, seguridad, aspectos físicos, sino también aspectos psíquicos, hacen referencias al factor que influyen en la salud y el bienestar del individuo.

Por otro lado, el gobierno ha implementado leyes mediante la cual se determine los riesgos psicosociales, de exposición a factores que afecte el bienestar del personal y que a raíz de estas se vean afectado el nivel productivo y de salud de este Vallejo, (2018).

Según datos obtenidos por la OTI, (2016), las condiciones laborales engloban diversas características desde las horas de trabajo (tiempo, períodos de descanso y horarios), hasta el salario que estos reciben, condiciones físicas y demandas mentales que son impuestas dentro del contexto laboral. De tal manera, estas buscan garantizar mayor seguridad del trabajo disminuyendo así los riesgos a los que los trabajadores son expuestos están son determinadas a través de la estructura física y ambientales.

De acuerdo con el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, (2021), la política de seguridad y salud nos dice que toda entidad pública está comprometida a brindar seguridad, salud, capacitación y prevención de riesgos a sus trabajadores esto con la finalidad de crear un ambiente favorable.

Condiciones Laborales que Influyen en la Satisfacción del Personal

Ambiente Físico

- ✓ **Seguridad y salud:** comprende al ambiente de trabajo de manera seguro y saludable, es decir, los factores que reducen riesgos y proporcionan un entorno cómodo y con aseo mejora la satisfacción personal.
- ✓ **Comodidad:** esta comprende cubrir ciertas necesidades direccionando a brindar los equipos adecuados, determinar áreas de descanso con iluminación y temperatura adecuada que contribuyan a optimizar el bienestar del colaborador.

Ambiente Psicosocial

- ✓ **Relaciones interpersonales:** comprende al ambiente donde prevalecen las relaciones cordiales y de apoyo entre miembros del equipo, incluye compañeros y jefes.
- ✓ **Apoyo de la dirección:** es la percepción de contar con el apoyo y el respaldo de la dirección, misma que influye de manera positiva en la satisfacción personal.

Condiciones Contractuales y Beneficios

- ✓ **Salario y beneficios:** comprende a la percepción de un salario justo y beneficios sociales (salud, planes de jubilación, vacaciones, entre otros).
- ✓ **Estabilidad laboral:** comprende a la seguridad que da contar con un empleo bajo la modalidad de un contrato, mismo que proporcione tranquilidad y satisfacción en los colaboradores.

Desarrollo Profesional

- ✓ **Oportunidades de crecimiento:** comprende el objetivo de desarrollo profesional y oportunidad de desarrollo y crecimiento dentro de la organización.
- ✓ **Capacitación y formación:** abarca el acceso a programas de formación y desarrollo continuo, mismo que le permita al personal desarrollar sus habilidades, destrezas, conocimientos, mejorando así su perfil profesional y laboral.

Equilibrio de trabajo y vida personal

- ✓ **Flexibilidad de horario:** consiste en tener un equilibrio entre la vida laboral y la personal, mediante la implementación de horarios accesibles y modalidades que permitan llevar a cabo tareas laborales empleadas sin dejar de lado las actividades del hogar.
- ✓ **Carga de trabajo:** consiste en mantener una asignación adecuada de trabajo, misma que se pueda manejar de manera correcta, minimizando así el estrés laboral y aumentando la satisfacción del personal.

Reconocimiento y Recompensas

- ✓ **Sistema de Incentivos:** consiste en emplear un sistema de incentivos adicionales, sean económicos o no económicos mismo que ayudan a generar motivación laboral y llevar a cabo la obtención de metas y objetivos planteados.
- ✓ **Reconocimiento de trabajo bien hecho:** comprenden a reconocer y recompensar las tareas y actividades que se hayan desarrollado manera óptima.

Organización Laboral

Con relación al autor Parra, (2018), este refiere que una organización laboral es un sistema humano complejo cuyas características comprenden la unión de dos o más personas con mutua participación y cooperación entre sí, con la finalidad de lograr sus metas y objetivos propuestos.

Cultura organizacional

De acuerdo con Llanos, (2016), la cultura organizacional comprende un resultado mixto, permeabilización y asimilación de ideas y valores dentro de una sociedad, es decir, comprende a un conjunto de creencias, lenguaje, tradición y estilo de pensamiento.

Clima laboral

Para el autor García, (2020), el clima laboral es una característica del espacio de trabajo, que son hechos y sucesos de frecuencia diaria por los colaboradores, estas ayudan a direccionar las conductas del personal que integra el lugar de trabajo.

El clima laboral está dividido de la siguiente manera:

- **Perspectiva realista:** comprende a las características propias de la organización que la diferencia de otras, estas tienden a perdurar e influir en el vínculo del contexto laboral con el colaborador.
- **Perspectiva subjetiva:** comprende a una cualidad de las personas, estas están ligadas a las percepciones que tienen el individuo relacionado a las diversas características laboral de la organización.
- **Perspectiva interaccionista:** es la combinación de la perspectiva realista y subjetiva, fomentando las percepciones individuales a través de la interacción de factores subjetivos y objetivos.

Clima organizacional y desempeño laboral

Según Quinteros (2022), el clima organizacional es un factor que determina el crecimiento empresarial, mismo que se basa en el cumplimiento de los objetivos y metas definidas. Cabe señalar que existen diversos factores que influyen en este. Para ello se debe llevar a cabo la implementación de un buen clima organizacional a través de medidas que promuevan reuniones frente a frente, establecer una comunicación comunicarse en equipo en primera persona, reconocimiento de logros y el buen trabajo de los empleados, fomentando un ambiente de confianza y cercanía, adicional, es fundamental tener presente que el clima organizacional puede tener variaciones con el pasar del tiempo a raíz de factores externos o internos, para ello es importante monitorear y adaptarse a estos cambios para mantener un ambiente laboral saludable y productivo.

Se puede determinar que el desempeño laboral en una empresa esta influenciado por una variedad de factores, que pueden ser estructurados por un liderazgo sólido y efectivo es fundamental para los colaboradores logren alcanzar las metas propuestas por la empresa. Los líderes deben establecer expectativas claras, de manera que estas contribuyan a la retroalimentación constructiva y apoyo del desarrollo profesional de los colaboradores.

Cabe destacar que la cultura de una empresa, que incluye sus valores, creencias y normas compartidas, puede influir en el compromiso, la motivación y la satisfacción de los empleados. por ende, una cultura que fomente la colaboración, el respeto y el enfoque en el cliente tiende a generar un mejor desempeño laboral. Los empleados necesitan tener acceso a los recursos adecuados, como tecnología, herramientas y capacitación, para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y efectiva.

Así mismo, la identificación y reconocimiento de los logros y contribuciones de los empleados es importante para motivarlos y reforzar un buen desempeño. Recompensas justas y adecuadas, tanto monetarias como no monetarias, pueden aumentar la satisfacción laboral y

el compromiso. Los empleados buscan oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo. La provisión de capacitación y programas de desarrollo personalizados puede ayudar a mejorar las habilidades y el conocimiento, lo que a su vez puede elevar el desempeño laboral. En general, el desempeño laboral de una empresa se ve afectado por una combinación de estos factores, y es importante que la organización los considere y gestione de manera efectiva para promover un rendimiento óptimo de sus empleados.

Factores Determinantes del Clima laboral

Entre los factores determinantes del clima laboral tenemos:

- **Factores Psicológicos Individuales:** comprende a los diversos procesos de carácter psicológico de un individuo con relación a las necesidades sociales y emocionales, representados por lo general por autonomía, motivación, nivel de satisfacción, responsabilidad, sentido de pertenencia, entre otros.
- **Factores grupales:** estos están vinculados con las diferentes percepciones colectivas que son compartidas dentro de un grupo social, misma que pueden generar nivel de satisfacción y crecimiento personal, para ello es primordial la confianza, colaboración, habilidades y aportes del grupo.
- **Factores organizacionales:** estos factores comprenden los diversos atributos y características de la organización, tal, como: infraestructuras físicas, riesgos, equipos tecnológicos, nivel de comunicación, jerarquías, políticas internas, estructura organizacional, entre otros.

Demandas Físicas y Ambientales

Con relación a las demandas físicas y ambientales que conforman las condiciones laborales, se puede determinar que, si bien estos factores no son relevantes para el correcto desarrollo de las actividades si contribuyen de manera significativa a la satisfacción

individual de cada colaborador, ya que, es el contexto donde se desarrollan las capacidades, habilidades y crecimiento del empleado.

Satisfacción Personal

Consiste en la reacción afectiva del individuo que contrastan expectativas e intereses de la realidad del contexto laboral, sin embargo, estas comprenden al valor de que cada individuo emplea al momento de llevar a cabo una actividad o tarea. De tal manera que las condiciones laborales influyen sobre la satisfacción laboral mediante el desempeño del colaborador de una empresa, independiente del carácter social, económico, político y tecnológico al que este expuestos, para ello es fundamental proteger la integridad física y emocional del trabajador, mismas que se encuentra relacionadas con las condiciones percibidas y brindadas dentro del entorno laboral.

Esta dependerá en gran parte de la filosofía de vida de los colaboradores y su concepción de la felicidad y bienestar, es decir, una persona motivada laboralmente con una visión positiva de sí mismo, puede hacer sacrificios de placeres con el fin de lograr cumplir metas y objetivos propuestos.

La satisfacción laboral está ligada con la productividad y el desempeño del colaborador, mismo que es considerado un factor clave propuesto por el nivel de bienestar que tiene un individuo dentro del ambiente laboral y de la sociedad. Es decir, la satisfacción laboral es una condición emocional afectiva que tiene un individuo sobre su trabajo derivados de la responsabilidad y de aspectos positivos.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

De acuerdo con el autor Barrós, (2017), entre los factores que influyen en la satisfacción laboral, tenemos:

- ✓ **Reales:** son aquellos factores orientados a satisfacer las necesidades dentro del entorno.
- ✓ **Sustitutivos:** estos son usados cuando no se logra satisfacer una necesidad real, generando que se realice a través de incentivos de igual características con el fin de evitar estrés y frustración.
- ✓ **Positivos:** se consideran un factor positivo a aquellos que generan algún tipo de placer e influye de manera efectiva.
- ✓ **Negativos:** este tipo de incentivos están orientados a que el colaborador no lleve a cabo ciertas actividades que les genere un castigo o sanción.
- ✓ **Económicos:** este factor comprende a las remuneraciones recibidas por el desempeño laboral, mismo que es acorde al trabajo y actividades realizadas, las cuales les permite satisfacer sus necesidades básicas.
- ✓ **No económicos:** se realiza a través de una comparación de reconocimientos por las tareas llevadas a cabo y la satisfacción individual de objetivas y metas alcanzadas.

Factores Causantes de la Insatisfacción Laboral

Para el autor Barrós, (2017), los factores que determinan la insatisfacción laboral son consecuencias negativas en las organizaciones que genera desmotivación, poco interés, permanencia de los trabajadores dentro de su cargo, baja productividad, entre ellos tenemos:

- ✓ Salarios bajos
- ✓ Mala relación con compañeros o jefes
- ✓ Limitaciones en acceso y promociones
- ✓ Falta de coordinación entre la vida laboral y el hogar

En la actualidad, el sector público se encuentra en una constante crisis de seguridad, financiera, administrativa y económica misma que se ve reflejada en el Dpto. de Higiene del GAD de Manta, lo cual ha generado el incumplimiento de pagos al personal, por ende, tanto los colaboradores del área administrativa y operativa han disminuido su rendimiento laboral, horas extras, poca participación, además, de los evidentes problemas de estrés, problemas físicos y mentales, restricciones en el acceso a sistemas de salud, entre otros.

Liderazgo e Influencia en el Rendimiento Laboral

Para el autor Briones, (2019), el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para llevar a cabo la realización de planes y actividades de manera óptima, implementando técnicas de persuasión y motivando a otras para que sean partes de estas. Un factor clave es la comunicación misma que es una habilidad fundamental para un buen liderazgo, es decir, saber escuchar y transmitir información de manera clara y precisa aporta a minimizar los malentendidos e incentiva a la mayor participación de los colaboradores generando mejores condiciones laborales y bienestar.

CAPÍTULO III

Marco metodológico

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo a través de la implementación de un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y no experimental, misma que permitió llevar a cabo el análisis del desempeño laboral de los colaboradores del Dpto. de Higiene del GAD de Manta y como este influye en la satisfacción del personal, por ende, la recolección de datos cuantitativos se llevó a cabo la aplicación de una encuesta enfocada al personal que integra dicho departamento.

Diseño y tipo de investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se llevó a cabo un enfoque cuantitativo, mismo que comprende la recolección de datos para el análisis de la variable de estudio con el fin de obtener datos e información verídica que favorezcan a obtener resultados favorables.

Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva se basa en la descripción de tendencias de un grupo de población, es decir, se encarga de evaluar y recolectar datos de diversas dimensiones, aspectos, componentes, conceptos acerca del tema o fenómeno de estudio.

Investigación No Experimental

El autor Sampieri, (1987), refiere que *“Una investigación no experimental es aquella que no manipula deliberadamente las variables que busca interpretar, sino que se contenta con observar los fenómenos de su interés en su ambiente natural, para luego describirlos y analizarlos sin necesidad de emularlos en un entorno controlado”*.

La presente investigación es de tipo no experimental, misma que tiene como objetivo no manipular, no intervenir ni controlar la variable de estudio, para ello se llevó a cabo una

observación del fenómeno de estudio dentro de su entorno natural, por lo tanto, se observó al personal que integran las diferentes áreas del Departamento de Higiene del GAD de Manta, logrando así evidenciar las condiciones laborales de los colaboradores y como estas influyen en la satisfacción laboral de estos.

El estudio correlacional, tiene como objeto el análisis de relación que existen entre ambas variables (condiciones laborales y satisfacción personal), con el fin de determinar el nivel de influencia de estas.

Enfoques de la investigación

Una investigación consiste en el eje central en la construcción y expansión del conocimiento en cualquier disciplina, los enfoques de la investigación comprenden al marco teórico y metodológico que direccionan un estudio de investigación, mismo que debe ser direccionado y tener coherencia en la búsqueda de respuesta a preguntas científicas (Vizcaíno, 2023).

Entre los enfoques de investigación tenemos:

- ✓ **Enfoque cualitativo:** comprende a la exploración y comprensión de los fenómenos sociales o humanos desde la perspectiva de los investigadores.
- ✓ **Enfoque cuantitativo:** este tipo de enfoque consiste en emplear métodos de medición numérica y estadística, mismo que se caracteriza por la recolección sistemática de datos que se pueda cuantificar mediante la realización de un análisis meticuloso a través de implementación de técnicas estadísticas, además, ayuda a determinar vínculos entre causa y patrones de comportamiento a gran escala.

Este proyecto se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de encuesta orientadas a los colaboradores del Dpto. de Higiene del GAD de Manta.

Instrumento de Medición y Recolección de datos

Un instrumento de medición y recolección de datos es una herramienta diseñada para la obtención de datos cuantitativos y cualitativos de forma sistemática, confiable y precisa en un estudio de investigación.

- ✓ **Observación:** consiste en un método a través del cual el investigador realiza observaciones y registra el comportamiento del fenómeno de estudio dentro de su entorno natural.
- ✓ **Cuestionarios y encuestas:** consiste en una herramienta enfocada a la recolección de datos y obtención de información acerca de una población determinada mediante la implementación de preguntas estructuradas (abiertas o cerradas), las cuales deben tener un objetivo claro y el alcance de sus resultados tienden hacer cuantitativos o cualitativos.
- ✓ **Entrevistas:** se llevan a cabo a través de un dialogo de manera estructurada o semi estructurada, mismo que ayuda a obtener información de manera profunda y detalla, esta se puede llevar mediante una llamada telefónica, cara a cara o a través de una videoconferencia.

El instrumento de medición y recolección de datos se llevó a cabo a través de la aplicación de una encuesta de manera estructurada misma que fueron direccionadas al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta, el cual contribuyó a la recolección de información verídica de antecedentes y hechos suscitados dentro de este departamento.

La recolección de datos de la investigación se llevó a cabo a través de la implementación de un cuestionario con opciones de respuestas, misma que fue de forma voluntaria y anónima, las cuales estuvieron direccionadas a determinar las condiciones laborales del Departamento de Higiene del GAD de Manta y su influencia en la satisfacción laboral del personal.

Población y Muestra

Población

De acuerdo con el autor Arias, (2021), manifiesta que la población comprende la totalidad del fenómeno que se desea estudiar o analizar, misma que puede estar conformada por personas, o elementos que se van a investigar la cual debe ser de fácil acceso a la información que se plantea obtener.

Esta ayuda a identificar a los individuos o elementos que serán medidos, misma que dependerá del problema y objetivos de la investigación.

El Dpto. de Higiene del GAD de Manta, cuenta con 395 empleados, por lo tanto, para llevar a cabo este proyecto de investigación se consideró una muestra de 195 colaboradores, misma que se evidencia en la **Tabla 6**.

Muestra

Para el autor, manifiesta que una muestra es un subconjunto representativo de una población global que se lleva a cabo para la realización de un proyecto de investigación, por lo tanto, se realiza la determinación de la población objetiva, se determina el tamaño de muestra, método de muestreo y recolección de muestra.

Esta investigación se realizó a través de la siguiente muestra, misma que se evidencia en la **Tabla 6**.

Tabla 6:
Fórmula para realización de Muestra

Cálculo del tamaño de muestra		
α	0,05	Nivel de significación
Z	1,96	Percentil de la distribución normal
P	0,5	Probabilidad de ocurrencia
Q	0,5	1-P
N	395	Tamaño de la población
e	0,05	Error de muestreo
n	195	Tamaño de la muestra

Nota: Aplicación de fórmula para cálculo de muestra

La presente investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de 195 encuestas dirigidas al personal que integra el Dpto. de Higiene del GAD municipal de Manta, con el fin de obtener información verídica que aportó de manera significativa al desarrollo de este estudio.

Estratificación de La Muestra

De acuerdo con el autor Otzen (2017), la estratificación consiste en determinar estratos que abarca una población con el objetivo de extraer de esta una muestra, es decir, los estratos son subgrupos de unidades de análisis que se encargan de establecer características para llevar a cabo el análisis correspondiente, misma que se inclina por la edad, sexo, nivel socioeconómico, entre otros.

Por lo tanto, para llevar a cabo la estratificación de se consideró al personal que integra el Dpto. de Higiene del GAD de Manta, abarcado un total de 195 trabajadores mismos que están divididos de la siguiente manera: 55 colaboradores que integran el subgrupo de barrido, 50 en el área de recolección, 10 en la parte administrativa, y 80 que comprende a supervisores e inspectores, los cuales se refleja en la **Tabla 7**.

Tabla 7:
Estratificación de la Muestra

DEPARTAMENTO DE HIGIENE	
Barrido	55
Recolección	50
Administrativos	10
Inspectores y supervisores	80
Total	195

Nota: Desarrollo de estratificación de la muestra

Análisis de resultados

El análisis de resultados en una investigación comprende al proceso a través del cual se examinan e interpreta la información recolecta dentro del estudio de investigación, misma que ayuda a corroborar las hipótesis planteadas, los resultados obtenidos en la implementa de esta herramienta contribuyen a formular conclusiones y visualizar las falencias que existen entrono a este proyecto de estudio.

Para llevar a cabo el análisis de resultados se examinó los datos obtenidos en la aplicación de encuesta a colaboradores del Dpto. de Higiene del GAD de Manta, con el objetivo de determinar cómo las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral del personal de las diversas áreas que integran este departamento.

Pregunta 1

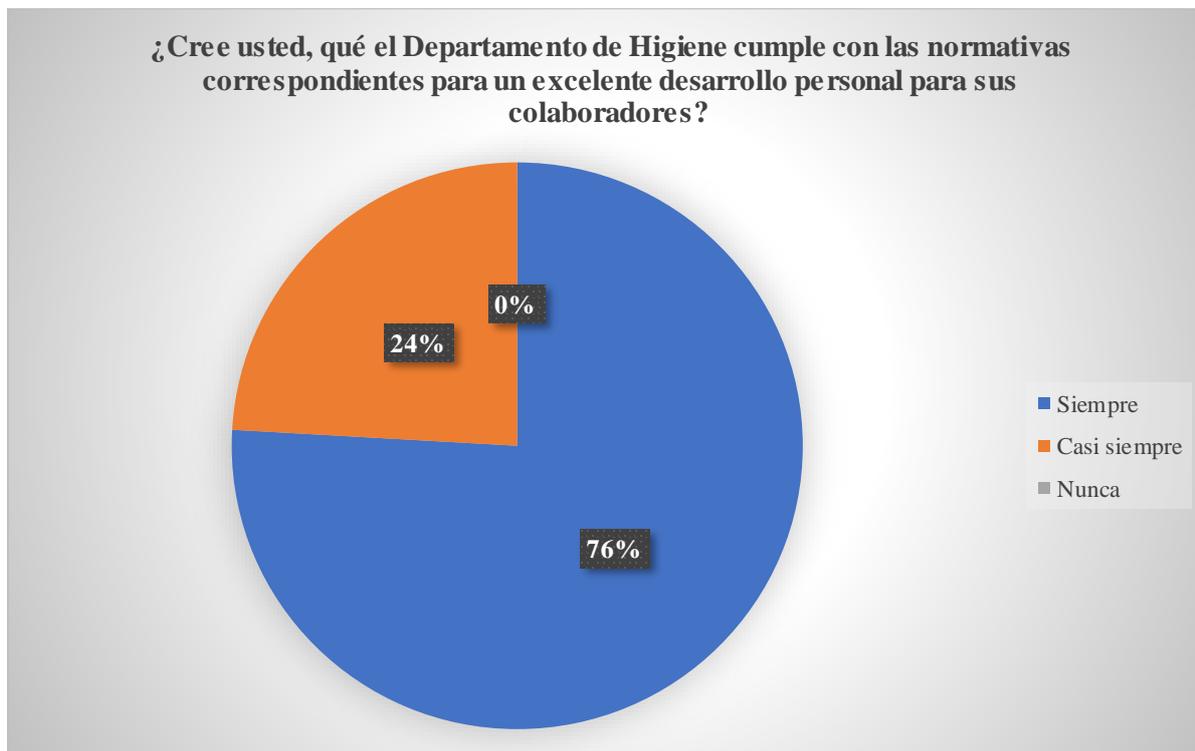
¿Cree usted, qué el Departamento de Higiene cumple con las normativas correspondientes para un excelente desarrollo personal para sus colaboradores?

Tabla 8:
Pregunta 1

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	148	76%
Casi siempre	47	24%
Nunca	0	0%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 1:
Pregunta 1



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a colaboradores del Departamento de Higiene del GAD de Manta, se demostró con relación a la pregunta 1, que la Dirección de Higiene si cumple con las normativas correspondientes para mejorar el desarrollo del personal dando una aceptación del 76%, el 24% comprende a casi siempre y el 0% a nunca, por lo tanto, se determina que el Dpto. de higiene si cumple con las normativas entorno al trabajador y su desarrollo personal.

Pregunta 2

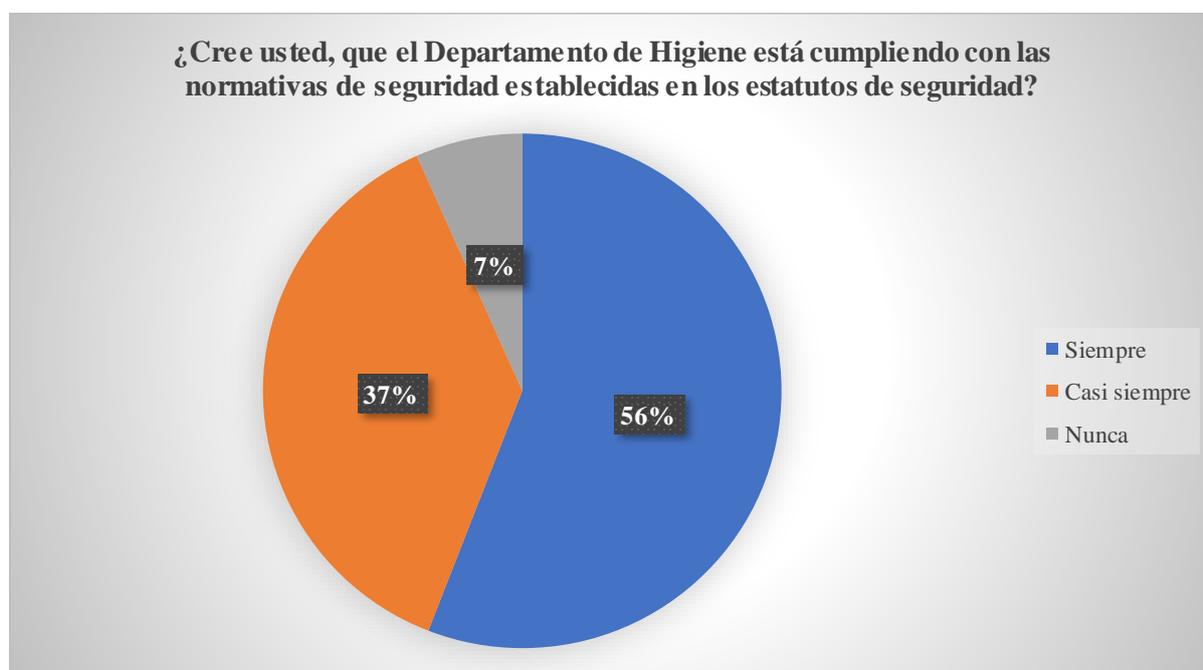
¿Cree usted, que el Departamento de Higiene está cumpliendo con las normativas de seguridad establecidas en los estatutos de seguridad?

Tabla 9:
Pregunta 2

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	109	56%
Casi siempre	73	37%
Nunca	13	7%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 2:
Pregunta 2



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos con las encuestas realizadas a colaboradores del Departamento de Higiene del GAD de Manta entorno a la pregunta numero 2 tenemos como resultado que el 56% comprende al cumplimiento de normativas de seguridad

realizadas por el Dpto. de Higiene, el 37% a que estas normativas casi siempre son cumplidas en su totalidad y el 7% a que estas no se cumplen, es decir, la Dirección de Higiene si realiza el cumplimiento de las normativas de seguridad entorno a los colaboradores para garantizar su bienestar.

Pregunta 3

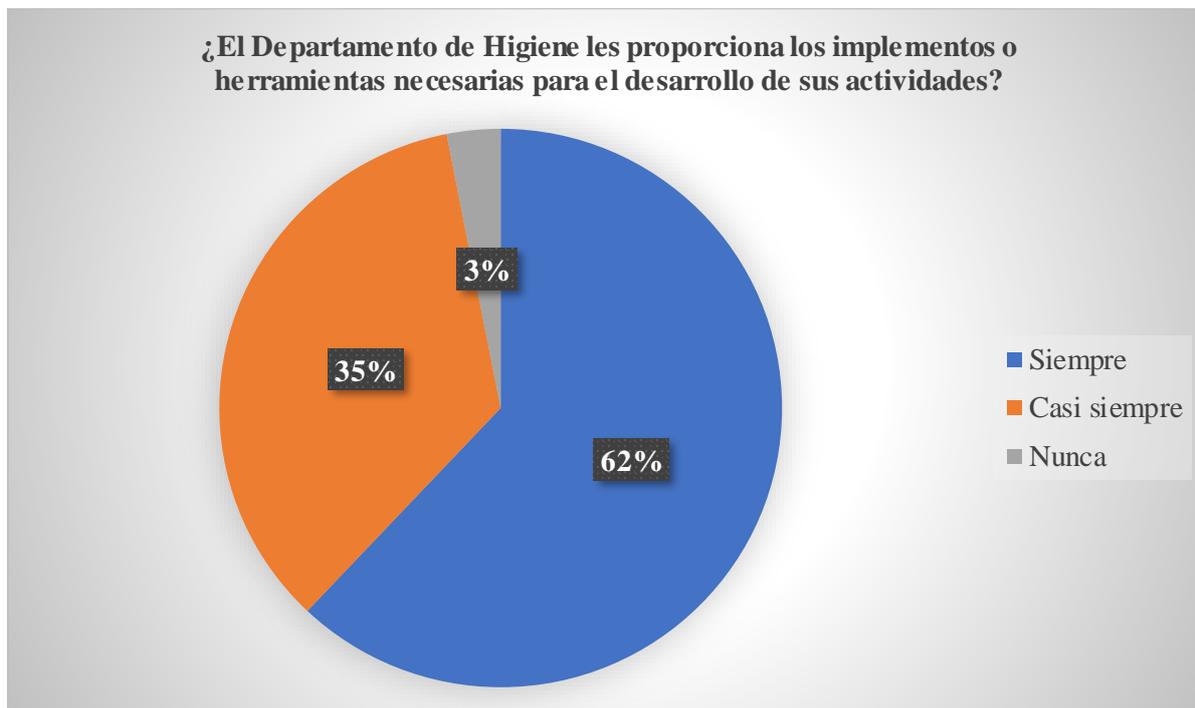
¿El Departamento de Higiene les proporciona los implementos o herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades?

Tabla 10:
Pregunta 3

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	121	62%
Casi siempre	68	35%
Nunca	6	3%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 3:
Pregunta 3



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

A partir de los resultados obtenidos se demostró que el 62% del personal encuestado afirman que el Dpto. de Higiene siempre brinda y proporciona los implementos y herramientas necesarias para llevar a cabo sus actividades, 35% determina que casi siempre son proporcionados y el 3% del personal encuesta afirman que nunca reciben los implementos adecuados para llevar a cabo sus tareas de manera óptima, por lo tanto, se determina que el Departamento de Higiene del GAD de Manta, si entrega los implementos y herramientas necesarias para que estos lleven a cabo sus actividades con el fin de reducir tiempo y aprovechar al máximo los recursos necesarios mejorando así su rendimiento laboral.

Pregunta 4

¿Su calidad de vida se ve afectada por los riesgos que conlleva trabajar en el Departamento de Higiene?

Tabla 11:
Pregunta 4

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	113	58%
Casi siempre	72	37%
Nunca	10	5%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 4:
Pregunta 4



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

Según los resultados obtenidos en la pregunta 4, se corroboró que el 58% del personal encuestado afirma que su calidad de vida frecuentemente se ve afectada por los riesgos que conlleva trabajar en el Dpto. de Higiene, el 37% que esta situación es de manera regular y el 5% que nunca se ven afectados por factores dentro del área laboral, por lo tanto, se comprobó que los riesgos que involucran ejecutar tareas si afectan su calidad de vida, generando así minimización en su desempeño laboral.

Pregunta 5

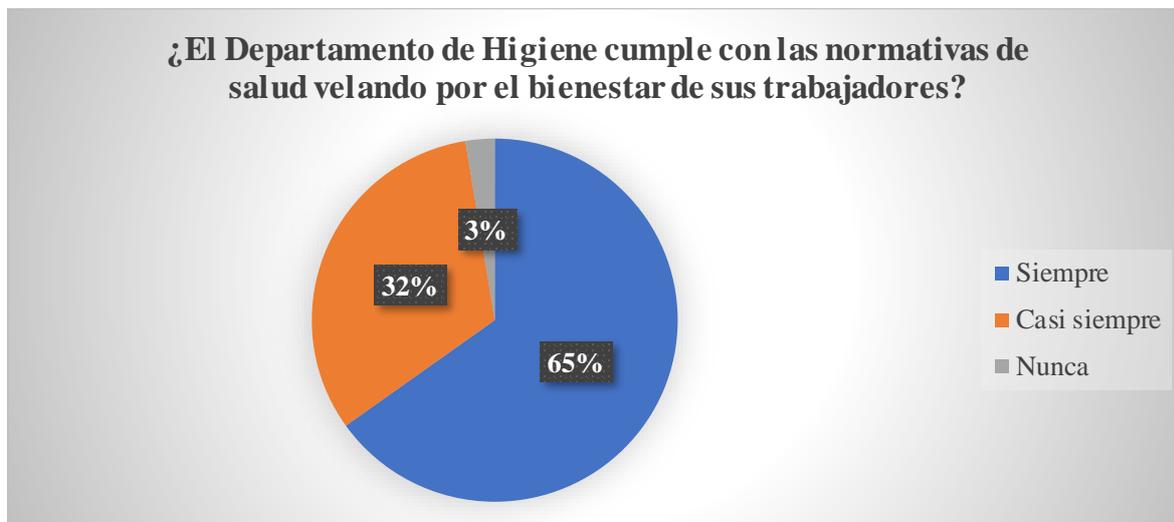
¿El Departamento de Higiene cumple con las normativas de salud velando por el bienestar de sus trabajadores?

Tabla 12:
Pregunta 5

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	127	65%
Casi siempre	63	32%
Nunca	5	3%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 5:
Pregunta 5



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

A través de los datos proporcionado por los trabajadores del Dpto. de Higiene se determinó que el 65% del personal encuestado afirma que si se cumple con las normativas de salud por parte del Departamento de Higiene, el 32% afirma que se cumple casi siempre y el 3% que no se cumple, por ende, se determina que la Dirección de Higiene del GAD de Manta, si cumple con las normativas de salud a sus colaboradores con el fin de que estos no presenten problemas de salud lo cual le impida llevar a cabo sus actividades de manera óptima.

Pregunta 6

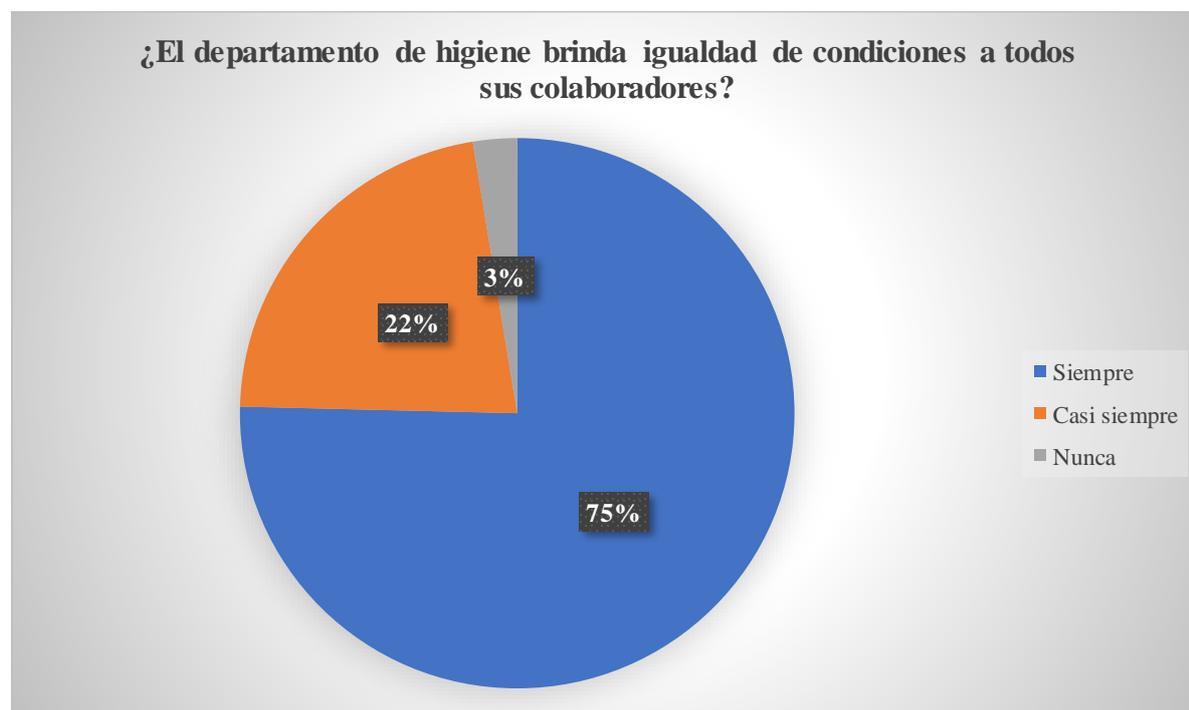
¿El Departamento de Higiene brinda igualdad de condiciones a todos sus colaboradores?

Tabla 13:
Pregunta 6

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	147	75%
Casi siempre	43	22%
Nunca	5	3%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 6:
Pregunta 6



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

A partir de los resultados obtenidos en la pregunta 6, se determinó que el Departamento de Higiene del Gad de Manta, brinda igualdad de condiciones para sus trabajadores con una aceptación del 75%, el 22% afirma que casi siempre son iguales las condiciones laborales que se les brindan y el 3% mantiene que estas condiciones nunca son iguales, se determina que las condiciones laborales brindadas por el la Dirección de Higiene son iguales para todo el personal que integran las diversas áreas, sin embargo, existe un margen mínimo que afirma que hay diferencias en estas, mismas que son derivadas por otros factores.

Pregunta 7

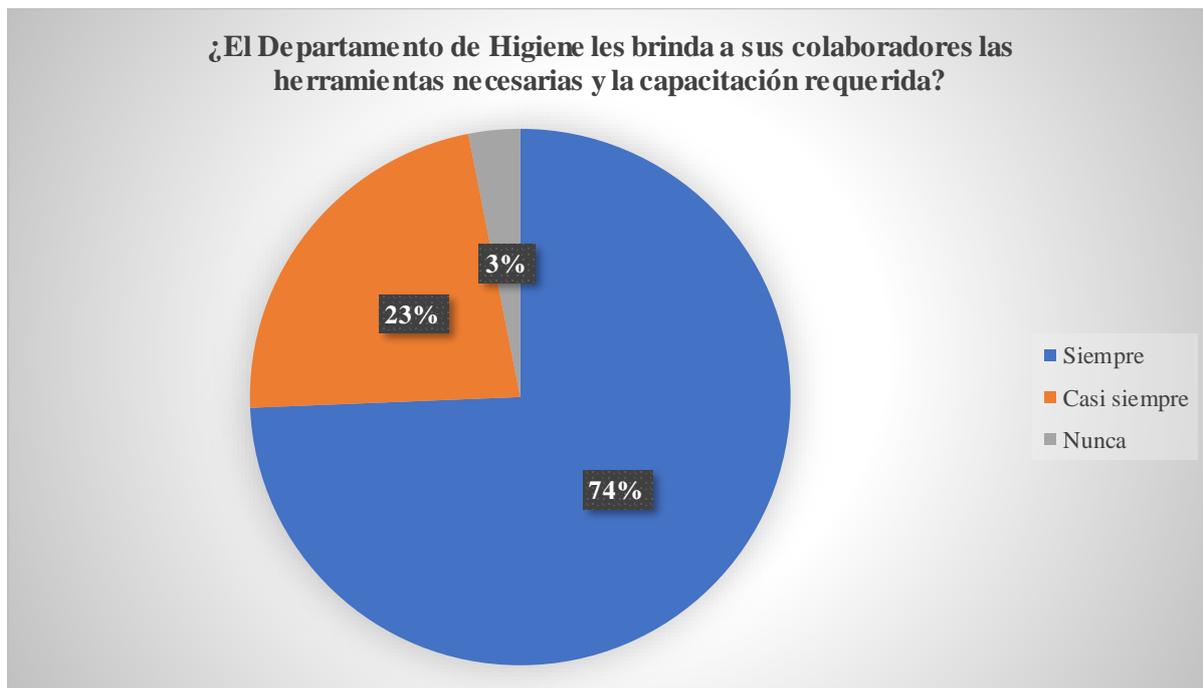
¿El Departamento de Higiene les brinda a sus colaboradores las herramientas necesarias y la capacitación requerida?

Tabla 14:
Pregunta 7

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	145	74%
Casi siempre	44	23%
Nunca	6	3%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 7:
Pregunta 7



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

Mediante los resultados obtenidos se corroboró que el Departamento de Higiene del Gad de Manta, siempre brindan las herramientas y capacitaciones necesarias para que sus colaboradores conozcan y se informen acerca del desarrollo tecnológico y la aplicación de la misma en las tareas que se llevan a cabo con el fin de aprovechar de manera eficiente los recursos físicos, intelectuales y humanos que hay dentro de este, el 23% afirma que esto se lleva a cabo casi siempre y el 3% que no se lleva a cabo dicho planteamiento, por lo tanto, se determina que la Dirección de Higiene, prioriza brindar las capacitaciones necesarias y herramientas adecuadas a los colaboradores con el fin de que estos aumenten su nivel productivo y mejoren su nivel competitivo.

Pregunta 8

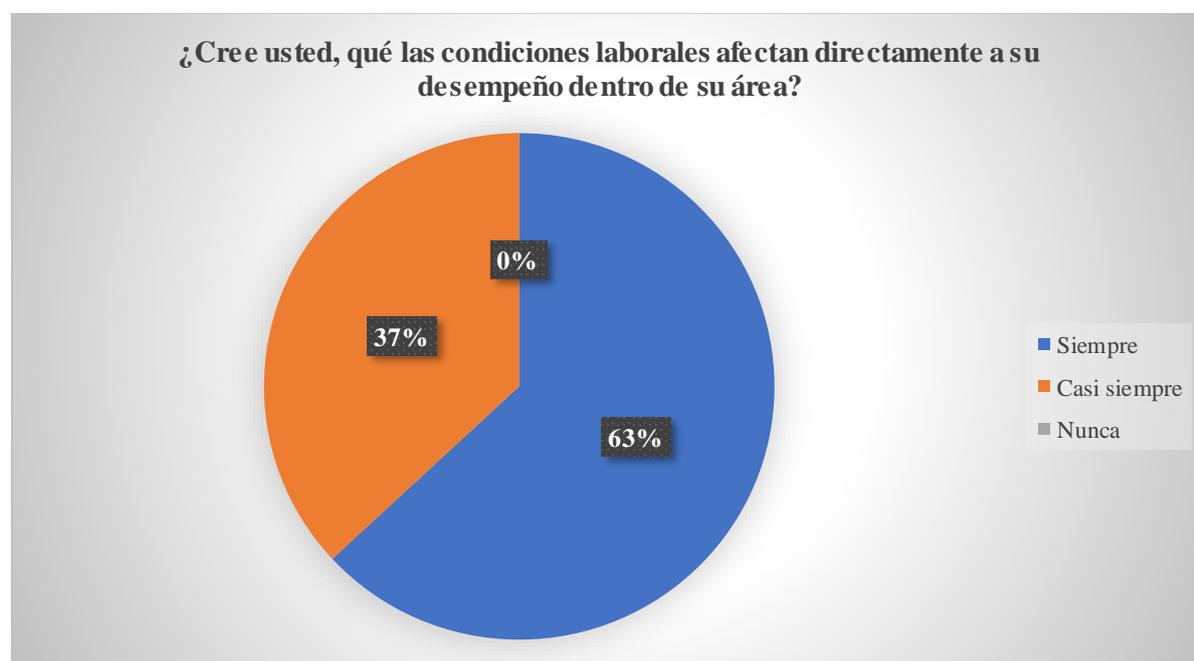
¿Cree usted, que las condiciones laborales afectan directamente a su desempeño dentro de su área?

Tabla 15:
Pregunta 8

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	123	63%
Casi siempre	72	37%
Nunca	0	0%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 8:
Pregunta 8



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos en la pregunta 8, se determinó que las condiciones laborales si afectan el desempeño laboral de los trabajadores estos con los siguientes resultados: siempre afectan las condiciones laborales con el 63%, y el 37% casi siempre, es decir, las condiciones laborales que se les brindan a los trabajadores afectan de manera significativo su desempeño laboral lo cual se ve evidenciado en su rendimiento laboral y personal.

Pregunta 9

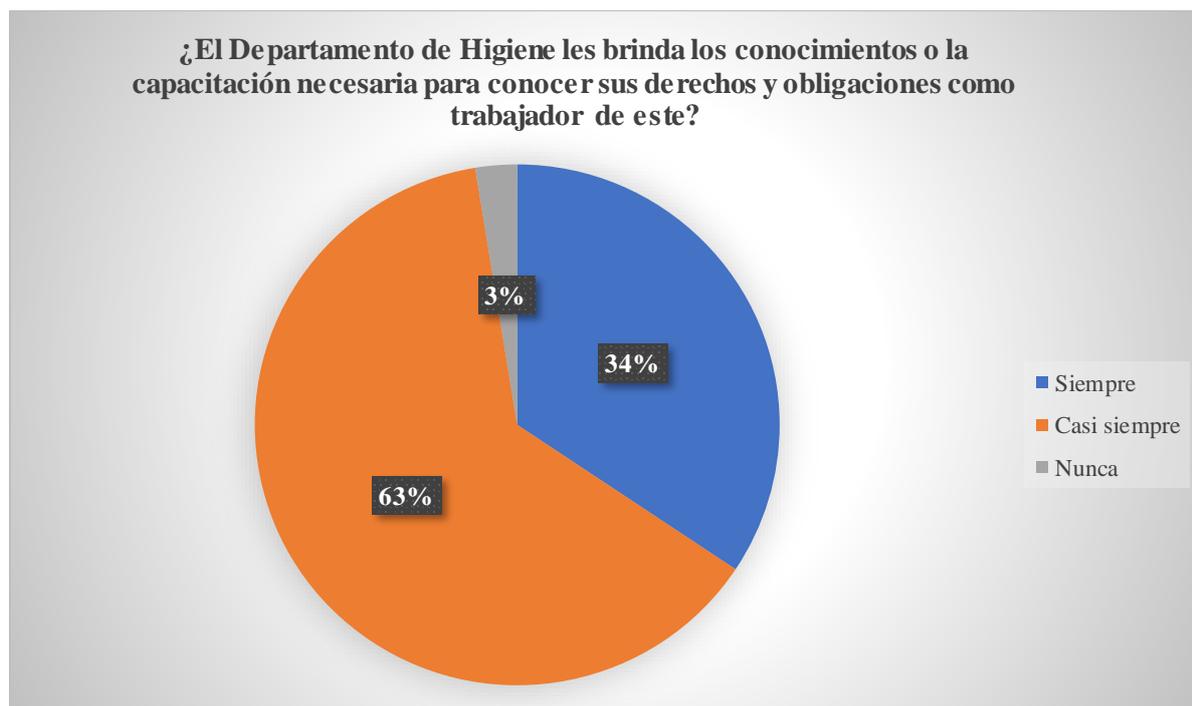
¿El Departamento de Higiene les brinda los conocimientos o la capacitación necesaria para conocer sus derechos y obligaciones como trabajador de este?

Tabla 16:
Pregunta 9

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	67	34%
Casi siempre	123	63%
Nunca	5	3%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 9:
Pregunta 9



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

Mediante los resultados obtenidos se comprobó que el 63% y el 34% correspondiente a que siempre y casi siempre los colaboradores conocen a cerca de sus derechos y obligaciones y el 3% que desconocen acerca de estos temas, es decir, el personal que integra el Departamento de Higiene en su mayor parte conoce acerca de los beneficios y derechos que deben tener a ser parte de este grupo de trabajo.

Pregunta 10

¿Su rendimiento laboral se ve afectado por la falta de pagos de sueldos atrasados sean esto directa o indirectamente responsabilidad del Departamento de Higiene?

Tabla 17:
Pregunta 10

Indicadores	Personas encuestadas	Porcentaje
Siempre	129	66%
Casi siempre	66	34%
Nunca	0	0%
Total	195	100%

Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 10:
Pregunta 10



Nota: Resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Análisis

Mediante la información recolectada se evidenció que el rendimiento laboral del personal se ve afectado significativamente frente al incumplimiento de pagos de manera puntual esto con una aceptación del 66% y el 34% de casi siempre, por lo tanto, se establece que el pago impuntual de salarios afecta de manera relevante el rendimiento laboral, mismo que se evidencia en la minimización de horas extras y jornada laboral.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis 1

- Las condiciones laborales en el Dpto. Higiene del GAD de Manta tienen una alta influencia en la calidad de vida de quienes trabajan ahí.

Si, las condiciones laborales del Dpto. de Higiene del GAD de Manta influyen de manera directa en la calidad de vida de los colaboradores, misma que se ve reflejada en la inconformidad que existe en el personal debido a la falta de ingresos y retrasos en pagos, lo cual genera que estos adquieran préstamos de terceros para solventar deudas, cubrir necesidades básicas del hogar o ponerse al día en ciertas obligaciones que mantienen, entre otras.

Hipótesis 2

- Las condiciones laborales en el Dpto. Higiene del GAD de Manta inciden favorablemente en el rendimiento laboral del personal.

Si, en la actualidad, las condiciones que brinda el Dpto. Higiene del GAD de Manta no son las mejores, esto debido a la falta de suministros y recursos que son fundamentales para llevar a cabo tareas y actividades dentro de la empresa.

Hipótesis 3

- La satisfacción laboral influye de manera significativa en el bienestar del personal del Dpto. Higiene del GAD de Manta.

Si, la satisfacción laboral influye manera significativa en el bienestar del personal, como se evidenció en la presente investigación, que a través de ciertos factores se ve afectado la satisfacción de los colaboradores, generando así problemas o acciones que afecten de una otra manera su bienestar personal, misma que influyan en su rendimiento laboral.

Hipótesis 4

- La satisfacción laboral influye en el desarrollo de los trabajadores del Dpto. Higiene del GAD de Manta.

Si, la satisfacción laboral influye de manera directa en el desarrollo de los trabajadores, misma que se corroboró a través de esta investigación, ya que, se evidenció que la poca satisfacción que los empleados perciben acorde a su trabajo incide en el desarrollo personal y profesional de estos, generando que, a través del valor, la atención, el respeto, el compromiso y los recursos que se les asignen aumente o disminuya su nivel productivo.

CAPÍTULO IV

Propuesta

Tema de Propuesta

Implementación de estrategias para el mejoramiento de las condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta, mismo que influya en la satisfacción del personal.

Problema

De acuerdo con la investigación realizada a los colaboradores del Departamento de Higiene del GAD de Manta, se pudo corroborar que el principal problema que afecta la satisfacción del personal está relacionado con las condiciones que este da a sus empleados, esta comprende a:

- Falta de un área adecuada para llevar a cabo actividades, tales: descanso, alimentación, reuniones.
- Falta de dotaciones de recursos, insumos y herramientas para llevar a cabo sus actividades y tareas asignadas.
- Puntualidad en pagos al personal.

Justificación

La siguiente propuesta se justifica a través de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los colaboradores del Departamento de Higiene del GAD de Manta, donde se evidenció las condiciones laborales que se le brindan a los trabajadores y como estas inciden en la satisfacción personal de estos.

Objetivos

Objetivo General

Formular estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y la satisfacción del personal del Departamento de Higiene del GAD de Manta.

Objetivo Específicos

- Resaltar los beneficios que conlleva brindar y percibir unas óptimas condiciones laborales.
- Establecer una comunicación entre las autoridades encargadas con el fin de proveer los recursos y herramientas necesarias para el personal.
- Adecuar un área de recreación donde se lleven a cabo actividades básicas como: alimentación, descanso, reuniones, entre otros.

Fundamentación de Propuesta

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales juegan un papel fundamental en toda empresa, misma que contribuye al bienestar y satisfacción del personal, de tal manera, se genere un efecto positivo para la vida de estos, cabe señalar que brindar condiciones laborales inadecuadas no solo afecta la satisfacción personal sino el estado de salud y la calidad de vida de los colaboradores generando un bajo rendimiento en sus actividades, y, por ende, no se lograr alcanzar los resultados planteados.

Ventajas de las Condiciones Laborales

Los beneficios que se obtienen de una empresa a través de condiciones laborales óptimas para sus empleados generan un valor para la misma.

Entre las ventajas tenemos:

- Contribuye a mejorar la calidad de vida.

- Mantiene un buen estado de salud emocional, física y mental.
- Buena relación y comunicación entre el personal de las diversas áreas.
- Minimiza el nivel de estrés.
- Se reduce los riesgos físicos u otros.
- Aumenta la participación de los colaboradores.
- Incentiva el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.
- Respuesta positiva.
- Mejora el desempeño laboral.

Procesos para mejorar las Condiciones Laborales

El proceso para la obtención de mejores condiciones laborales en el Departamento de Higiene del GAD de Manta, es llevar a cabo una reunión antes las autoridades encargadas con el objetivos que estas demuestren interés en mejorar dicha situación, de tal manera, de que se brinden y perciban condiciones óptimas al momento de llevar a cabos sus tareas mismas que no afecten su bienestar físico, mental, personal, profesional y así lograr obtener un mejor rendimiento en el ámbito laboral por parte de los trabajadores.

Por otro lado, dotar de los recursos, equipos de seguridad y herramientas necesarias a los trabajadores, mismos que no le generen ningún riesgo ni problema de salud al llevar a cabo sus actividades.

Implementar capacitaciones de manera constante para el personal, mismo que les permita conocer los cambios que se generan a partir de los avances tecnológicos, logrando así optimizar recursos y esfuerzos.

Realizar las gestiones necesarias para que se lleven a cabo los pagos de manera puntual a los trabajadores, entre otros.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Las condiciones laborales influyen de manera significativa en la calidad de vida de los trabajadores, esto debido a que inciden de manera directa en su bienestar físico, mental y emocional, un adecuado ambiente laboral saludable y seguro reduce significativamente problemas de salud derivados a riesgos a los que se exponen, contribuyen a disminuir o aumentar el estrés laboral, entre otros.
- Se pudo comprobar que las condiciones laborales en el Dpto. de Higiene influyen en el rendimiento de los colaboradores, a través de la investigación realizada dentro del área, se evidenció que las condiciones laborales brindada por el de Departamento no cubren la totalidad de necesidades de los empleados, ya que, no se cuentan con espacios adecuados para el descanso, almuerzo, convivencia, entre otros. En la actualidad, las condiciones laborales de los trabajadores han disminuido, esto frente a la crisis económica que presenta el GAD de Manta, esto debido a problemas generados por pagos puntuales, adquisición de los recursos e insumos necesarios para llevar a cabo sus actividades, entre otros.
- A través de la investigación desarrollada se pudo evidenciar que el nivel de satisfacción del personal ha disminuido significativamente, esto debido a la reducción de horas laborables, horas extras, entre otros. Es decir, el personal del Dpto. de Higiene en estos últimos meses solo cubre una jornada laboral normal, percibiendo un sueldo base, lo que ha generado que las necesidades cubiertas por ingresos extras (horas adicionales), se vean incumplidas en la mayoría de los casos.
- La satisfacción laboral si incide en el desarrollo del personal de Departamento de Higiene del GAD de Manta, esto derivado de los beneficios a lo que el personal puede acceder, tales, como: capacitaciones, talleres, áreas adecuadas, oportunidad

de crecimiento laboral, entre otros. Mismo que incentiva y mejora la productividad de los colaboradores, generando mejor rendimiento y competitividad entre estos.

Recomendaciones

Una vez llevada a cabo la presente investigación se recomienda que:

- Llevar a cabo las gestiones necesarias con la o las autoridades encargadas para que realicen el seguimiento adecuado al personal, brindándole apoyo emocional, laboral y los recursos necesarios para que estos lleven a cabo sus actividades de manera óptima sin afectar su rendimiento y satisfacción laboral y personal.
- Adecuar áreas acordes a las necesidades evidenciadas dentro del Departamento de Higiene con el objetivo de que los colaboradores tengan un lugar adecuado que les brinden las condiciones necesarias para llevar a cabo alimentación, descanso, reuniones dentro de este, entre otras. Esto con el propósito de que los empleados puedan minimizar el tiempo que se le asignan en su hora de almuerzo mismo que en su mayoría tienen que dirigirse a sus hogares a realizar esta actividad disminuyendo el tiempo de alimentación y de descanso debido al traslado de estos, adicional, implementar de instrumentos que les permita que a los trabajadores que se les impiden movilizarse puedan conservar sus alimentos de manera segura y limpia dentro del área.
- Asegurar y garantizar que los recursos y equipos proporcionados sean los adecuados acordes a sus necesidades con el fin de minimizar riesgos, lesiones o fátiga en los colaboradores.
- Fomentar horarios flexibles con el objetivo de que los colaboradores tengan un equilibrio con sus responsabilidades laborales y personales que no afecten a su rendimiento laboral e implementar políticas de desconexión, mismas que les permitan a los trabajadores poderse desconectar de sus actividades fuera del horario laboral establecidos y así evitar el agotamiento y estrés que afecten su satisfacción laboral.

Referencia

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica:
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>
- Baidal, A. (2018). *Perfil del trabajador social en el ámbito laboral*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Barazorda Hinojosa, S. (2022). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral del . LIMA – PERÚ*.
- Barrós, A. (2017). *El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Ma'Fruta-Huánuco*. <https://www.slideshare.net/AngelaBL2/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccin-laboral>
- Briones, M. (2019). *Las relaciones laborales, el liderazgo y su influencia en el rendimiento del personal de las empresas públicas de Manta del periodo 2019*.
<https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/aula-24/article/view/482>
- Constitución Política de Ecuador. (2008). *Organización Territorial del Estado*.
[https://es.wikipedia.org/wiki/Manta_\(Ecuador\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Manta_(Ecuador))
- El Universo. (2024). *Municipios manabitas tienen problemas para pagar sueldos: en Manta hacen vigilia, Portoviejo es uno de los pocos que está al día*.
<https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/municipios-manabitas-tienen-problemas-para-pagar-sueldos-en-manta-hacen-vigilia-portoviejo-es-uno-de-los-pocos-que-esta-al-dia-nota/>
- García, J., & Benavides, Á. (2020). *Clima organizacional*.
<https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>

- Grisales, M., & Gallegos, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*.
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional- eje de acción de la organización*.
Samborondón: ECOTEC.
- Marca, A., & Fadul, O. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los trabajadores*. Quito.
- OTI. (2016). *Condiciones de trabajo*.
[https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/indez.htm](https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/indez.htm)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017.). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Redacción Primicias. (2024). *Funcionarios de Alcaldía de Manta protestan por salarios impagos*. <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/manta-vigilia-protesta-funcionarios-municipio-sueldos-impagos/>
- Revista La Gente. (2016). *La lucha denodada por la cantonización de Manta*.
<https://lagentedemanabi.jimdofree.com/2014/11/01/la-lucha-denodada-por-la-cantonizaci%C3%B3n-de-manta/>
- Sampieri, R. (1987). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Servicio Nacional De Gestión de Riesgos y Emergencias. (FEBRERO de 2021).
www.gestionderiesgos.gob.ec. <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/04/Resolucion-SNGRE-011-2021.pdf>

Vallejo, A. (2018). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria.*

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

Villavicencio, E. (2019). *Operacionalización de la variable.*

[https://www.researchgate.net/publication/332032600_OPERACIONALIZACION_D
E_VARIABLES](https://www.researchgate.net/publication/332032600_OPERACIONALIZACION_D
E_VARIABLES)

Vizcaíno, P. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica.*

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>

Anexos

Formato de encuesta aplicado a trabajadores del Departamento de Higiene de Manta

1. ¿Cree usted, qué el Departamento de Higiene cumple con las normativas correspondientes para un excelente desarrollo personal para sus colaboradores?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
2. ¿Cree usted que el departamento de higiene está cumpliendo con las normativas de seguridad establecidas en los estatutos de seguridad?
 - a) Siempre
 - b) Casi Siempre
 - c) Nunca
3. ¿El departamento de higiene les proporciona los implementos o herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
4. ¿Su calidad de vida se ve afectada por los riesgos que conlleva trabajar en el departamento de higiene?
 - a) Siempre
 - b) Casi Siempre
 - c) Nunca
5. ¿El departamento de higiene cumple con las normativas de salud velando por el bienestar de sus trabajadores? Siempre
 - a) Casi Siempre

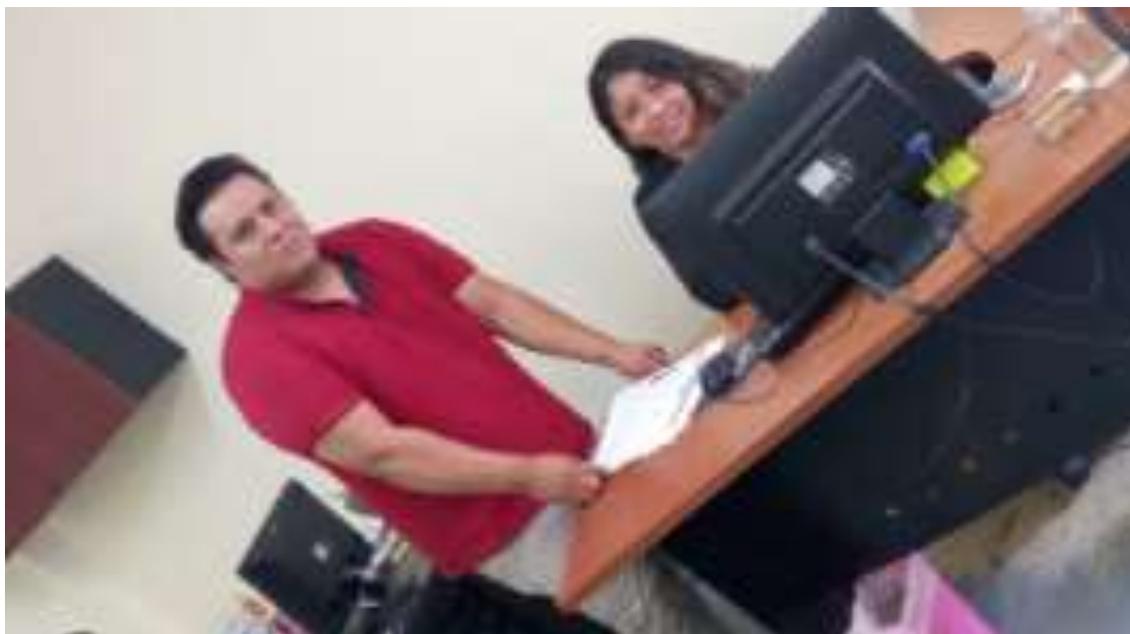
- b) Nunca
6. ¿El departamento de higiene brinda igualdad de condiciones a todos sus colaboradores
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
7. ¿El departamento de higiene les brinda a sus colaboradores las herramientas necesarias y la capacitación requerida?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
8. ¿Cree usted, que las condiciones laborales afectan directamente a su desempeño dentro de su área?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
9. ¿El departamento de higiene les brinda los conocimientos o la capacitación necesaria para conocer sus derechos y obligaciones como trabajador de este?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
10. ¿Su rendimiento laboral se ve afectado por la falta de oportunidad de crecimiento laboral?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca

Figura 11:
Personal del área administrativa



Nota: Evidencia fotográfica del personal del área administrativa

Figura 12:
Personal del área administrativa



Nota: Evidencia fotográfica del personal del área administrativa

Figura 13:
Personal del área mecánica



Nota: Evidencia fotográfica del personal del área mecánica

Figura 14:
Obreros del Dpto. de Higiene



Nota: Evidencia fotográfica de obreros del Dpto. de Higiene del GAD de Manta

Figura 15:
Personal del área mecánica



Nota: Evidencia fotográfica del personal del área mecánica

Figura 16:
Personal del área mecánica



Nota: Evidencia fotográfica del personal del área mecánica

Figura 17:
Inspector/ supervisor



Nota: Evidencia fotográfica de inspectores y supervisores

Figura 18:
Personal de barrido



Nota: Evidencia fotográfica del personal de barrido

Figura 19:
Colaboradores en el área de trabajo



Nota: Evidencia fotográfica de los colaboradores en el área de trabajo