



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

“ERGONOMÍA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO,
PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.”

AUTORES:

EVELYN MAOLY CARRERA GARCIA
MARIANA JAMILEX GARCIA QUISPE

DIRECTOR(A)

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

PARES ACADÉMICOS

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina
Ing. Flor Ximena Poveda Valverde

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2025**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ERGONOMÍA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos, en primer lugar, a Dios, por brindarnos salud, sabiduría y fortaleza para alcanzar esta importante meta en nuestra vida académica.

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestras familias, por su apoyo constante, su paciencia y su amor incondicional, que fueron nuestra mayor motivación a lo largo de este proceso.

De igual manera, extendemos nuestro más sincero agradecimiento a nuestros docentes, especialmente a la Ing. Viviana Zapata, directora de tesis, y de igual forma a las Ing. Erika Cahuasquí y Ximena Poveda, por ser nuestra guía y por brindarnos su apoyo constante durante la realización del presente proyecto. Les agradecemos profundamente por ayudarnos a resolver todas las dudas que se suscitaron a lo largo del proceso, así como por sus valiosos aportes y enseñanzas que nos permitieron superar los retos enfrentados.

Finalmente, agradecemos a quienes, de manera directa o indirecta, nos acompañaron en este camino, por su confianza, palabras de ánimo y colaboración. Este logro es también un reflejo de todo el apoyo recibido.

A todos, muchas gracias.

DEDICATORIA

A nuestras raíces, a quienes han sido nuestro faro, nuestra fuerza y nuestra mayor inspiración:

A Dios, quien ha sido nuestra guía, nuestra fortaleza y nuestra luz en este camino. A Él, por darnos la sabiduría, el valor y la perseverancia necesaria para superar cada obstáculo. Gracias, Señor, por tus bendiciones y por nunca soltarnos de tu mano.

A nuestros padres, que con amor infinito y sacrificios inquebrantables nos han mostrado el verdadero significado de la dedicación y la entrega. A ti, papá, por tu ejemplo de fortaleza, trabajo arduo y sabiduría silenciosa; y a ti, mamá, por tu amor incondicional, tus palabras llenas de esperanza y tu fe constante en nuestros sueños. Gracias por ser la base sólida de nuestras vidas.

A nuestras hermanas, nuestras compañeras de vida, quienes con su cariño, apoyo incondicional y aliento en los momentos difíciles nos han recordado el valor de la familia y la unidad.

Y a nuestros sobrinos, esas pequeñas luces que llenan de alegría y propósito nuestras vidas. Sus risas, abrazos y miradas llenas de amor son la inspiración para seguir construyendo un futuro mejor.

A todos ustedes, les dedicamos este logro con el corazón lleno de gratitud y amor eterno. Cada paso dado, cada palabra escrita y cada meta alcanzada llevan el sello de su apoyo y amor inquebrantable.

Evelyn Carrera y Mariana Garcia

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. “*Shirley Viviana Zapata Romero*”; Ing. “*Erika Priscila Cahuasquí Molina*” e Ing. “*Flor Ximena Poveda Valverde*”; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación “Ergonomía ambiental y bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024.”, desarrollado por las señoritas **Carrera Garcia Evelyn Maoly y Garcia Quispe Mariana Jamilex.**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025


Ing. Viviana Zapata**Director**

Ing. Erika Cahuasquí

Par Académico

Ing. Ximena Poveda

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

BIBLIOTECA
GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Carrera Garcia Evelyn Maoly y Garcia Quispe Mariana Jamilex portadoras de la Cédula de Identidad No 0202333530 y No 1207721497 en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "ERGONOMÍA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Evelyn Maoly Carrera Garcia

Mariana Jamilex Garcia Quispe

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA	IV
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN	V
DERECHOS DE AUTOR.....	VI
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	2
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	3
1.1. Descripción del Problema	3
1.2. Formulación del Problema.....	4
1.3. Preguntas de Investigación	4
1.4. Justificación.....	4
1.5. Objetivos: General y Específico.....	6
1.6. Hipótesis.....	6
1.7. Variables.....	6
1.8. Operacionalización	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Científico.....	22
2.2.1. Ergonomía Ambiental.....	22
2.2.13. Bienestar laboral.	35
2.3. Conceptual.....	51

2.4. Legal.....	57
CAPITULO III. METODOLOGÍA	61
3.1. Tipo de Investigación.....	61
3.2. Enfoque de la investigación.....	61
3.3. Métodos de Investigación	63
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	64
3.5. Universo, Población y Muestra.....	64
3.6. Procesamiento de la Información.....	65
4.2. Interpretación de resultados	102
4.3. Discusión.....	105
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	111
PRESUPUESTO	120
OTROS	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	7
Tabla 2	66
Tabla 3	66
Tabla 4	68
Tabla 5	71
Tabla 6.	73
Tabla 7	71
Tabla 8	72
Tabla 9	74
Tabla 10	76
Tabla 11	81
Tabla 12	83
Tabla 13	85
Tabla 14	83
Tabla 15	88
Tabla 16	90
Tabla 17	92
Tabla 18	94
Tabla 19	96
Tabla 20.	98
Tabla 21	100
Tabla 22.	105

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfico 1	67
Gráfico 2	68
Gráfico 3	70
Gráfico 4	72
Gráfico 5	73
Gráfico 6	75
Gráfico 7	77
Gráfico 8	78
Gráfico 9	80
Gráfico 10	82
Gráfico 11	84
Gráfico 12	85
Gráfico 13	87
Gráfico 14	89
Gráfico 15	90
Gráfico 16	93
Gráfico 17	94
Gráfico 18	97
Gráfico 19	99
Gráfico 20	101

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el bienestar laboral se ha convertido en un factor clave para el desempeño efectivo de los trabajadores, especialmente en el ámbito administrativo, donde las condiciones de trabajo tienen un impacto directo en la salud, la productividad y la satisfacción de los colaboradores. Dentro de este contexto, la ergonomía ambiental desempeña un papel fundamental al garantizar que los entornos laborales estén diseñados para optimizar el bienestar físico, mental y emocional de quienes desempeñan sus funciones.

El presente estudio se centra en analizar la relación entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, en la provincia Bolívar, durante el año 2024. Este enfoque es particularmente relevante debido a que las condiciones ambientales del lugar de trabajo, tales como la iluminación, la ventilación, el ruido y la temperatura, son elementos esenciales que inciden en la calidad de vida laboral y en el rendimiento de los empleados.

A través de esta investigación, se busca identificar los factores ergonómicos ambientales que impactan de manera significativa en el bienestar laboral, diagnosticando las condiciones actuales y proponiendo estrategias de mejora que contribuyan a crear un entorno laboral más saludable y eficiente. De esta manera, se espera aportar no solo al desarrollo del talento humano, sino también al fortalecimiento de la institución como un espacio que promueve el bienestar integral de su personal.

Este trabajo representa una oportunidad para resaltar la importancia de la ergonomía ambiental como herramienta estratégica en la gestión de recursos humanos, subrayando su potencial para mejorar la calidad del ambiente laboral y, con ello, el desempeño organizacional.

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2024. La investigación se enfoca en comprender cómo factores ergonómicos ambientales, tales como la iluminación, ventilación, ruido y temperatura, influyen en la percepción del bienestar laboral de los empleados. A través de la evaluación de las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones del entorno laboral, se busca identificar los elementos clave que afectan su satisfacción, salud y desempeño. Este trabajo tiene como objetivo proponer estrategias orientadas a mejorar el entorno laboral, contribuyendo así al bienestar integral de los trabajadores y fortaleciendo el desempeño organizacional.

Palabras Clave: Ergonomía Ambiental – Bienestar Laboral – Factores Ergonómicos – Productividad Laboral – Satisfacción Laboral

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between environmental ergonomics and workplace well-being among administrative workers at the Decentralized Autonomous Government of San José de Chimbo, Bolívar province, in 2024. The research focuses on understanding how environmental ergonomic factors, such as lighting, ventilation, noise, and temperature, influence employees' perceptions of workplace well-being. By evaluating workers' perceptions of their work environment, the study seeks to identify key elements that affect their satisfaction, health, and performance. The aim is to propose strategies to improve the work environment, thereby enhancing employees' overall well-being and strengthening organizational performance.

Keywords: Environmental Ergonomics – Workplace Wellbeing – Ergonomic Factors – Workplace Productivity – Workplace Satisfaction

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

La ergonomía ambiental se refiere al conjunto de factores físicos que componen el entorno de trabajo, como la iluminación, el ruido, la temperatura, la ventilación, y la disposición del mobiliario, los cuales tienen una influencia directa en la comodidad, salud y eficiencia de los trabajadores (Arturo, 2020). La ergonomía ambiental busca optimizar estas condiciones para prevenir enfermedades ocupacionales y mejorar el bienestar físico y psicológico de los empleados.

El bienestar laboral se define como el estado de satisfacción que experimenta un empleado en relación a su entorno de trabajo, la ejecución de sus tareas, y las interacciones sociales dentro de la organización (Washintong & Paulina, 2019). Este bienestar se asocia a factores tanto físicos como psicológicos y sociales, y su optimización es crucial para incrementar la productividad y reducir la rotación laboral.

A nivel mundial, diversos estudios han demostrado que las condiciones ergonómicas deficientes pueden impactar negativamente en el bienestar de los trabajadores y, por consiguiente, en su desempeño laboral. Por ejemplo, un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que el 23% de las enfermedades laborales a nivel global están relacionadas con condiciones ergonómicas inadecuadas fue parte de un informe global sobre salud ocupacional. La OIT realiza estudios periódicos, y este informe fue actualizado en 2021, aunque no se menciona un país o sector determinado, ya que la investigación abarca datos globales.

En cuanto a las investigaciones sobre los efectos prolongados de entornos laborales con ergonomía deficiente (Smith et al., 2020), se han realizado en varios países industrializados, como Estados Unidos, Canadá y algunos países europeos, donde se

observó que la exposición a condiciones ergonómicas inadecuadas puede llevar a problemas musculoesqueléticos y estrés laboral, afectando directamente el bienestar de los empleados.

En el contexto local no se cuenta con estudios relacionados a la ergonomía ambiental, por lo tanto, desconocemos la problemática al respecto.

La presente investigación se realizará en el cantón San José de Chimbo de la provincia Bolívar, al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo, en el periodo Septiembre a Diciembre del 2024.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide la Ergonomía ambiental en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuál es la percepción de la situación actual de la ergonomía ambiental?

¿Cuál es el grado de bienestar laboral de los empleados administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo?

¿Cuáles son los factores que más influyen en la ergonomía ambiental relacionados con el bienestar laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo?

1.4. Justificación

La motivación principal para la realización de esta investigación radica en la necesidad de identificar y mejorar los factores de ergonomía ambiental en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo.

Ante esta situación, es crucial realizar un diagnóstico preciso de las condiciones actuales para proponer soluciones que optimicen el bienestar laboral y, en consecuencia, el rendimiento organizacional.

La relevancia de este estudio se sustenta en que el bienestar de los empleados es un componente clave para el éxito de las organizaciones. Diversos autores han subrayado que un ambiente de trabajo adecuado no solo reduce el ausentismo laboral y el estrés, sino que también incrementa la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Además, la ergonomía ambiental es un aspecto frecuentemente subestimado en las políticas de recursos humanos, lo que genera problemas de salud ocupacional a largo plazo (Moreno, 2020). En este sentido, la presente investigación contribuyó al fortalecimiento de la gestión organizacional, proporcionando datos valiosos sobre cómo los factores ambientales afectan el bienestar y el desempeño laboral en la Institución.

Entre los beneficios esperados de esta investigación, se destacó la identificación de los factores ergonómicos que tienen un mayor impacto en el bienestar de los trabajadores. Este conocimiento permitirá a las autoridades locales implementar políticas y estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales, lo que a largo plazo puede resultar en un incremento de la eficiencia operativa y una reducción de costos relacionados con enfermedades ocupacionales y bajas laborales (Daniel & Mauricio, 2022). Además, este estudio podrá ser una base para investigaciones futuras sobre ergonomía en el contexto laboral, lo que ampliará la comprensión de la relación entre el entorno laboral y la salud de los empleados.

Finalmente, los beneficiarios directos de esta investigación serán los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, quienes podrán disfrutar de un entorno de trabajo más saludable y ergonómicamente adecuado. De igual manera, los gestores de recursos humanos y las

autoridades locales se beneficiarán de un diagnóstico detallado que les permitirá tomar decisiones informadas para mejorar el bienestar laboral y, por lo tanto, la eficiencia organizacional.

1.5. Objetivos: General y Específico

1.5.1. Objetivo General

- Determinar como la ergonomía ambiental incide en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Analizar la percepción de los trabajadores sobre las condiciones ergonómicas ambientales en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo
 - Determinar el nivel de bienestar laboral en los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo.
 - Identificar los factores ergonómicos ambientales que más influyen en el grado de bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo.

1.6. Hipótesis

La ergonomía ambiental incide directamente en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo.

1.7. Variables

Variable Independiente: Ergonomía Ambiental

Variable Dependiente: Bienestar Laboral

1.8. Operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica	Instrumento
Ergonomía Ambiental	La ergonomía ambiental se refiere al estudio y diseño del entorno de trabajo físico y organizacional para optimizar las condiciones laborales, reducir el estrés y mejorar el confort, la seguridad y el rendimiento de los trabajadores. (Gan Busto, 2020)	La ergonomía ambiental sirve para mejorar las condiciones del entorno laboral, ajustando factores como iluminación, ruido, temperatura y ventilación, con el fin de reducir el estrés y las molestias físicas.	Condiciones Físicas del Entorno	Iluminación	¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente?	Encuesta	Cuestionario
					¿La distribución de la luz en su entorno laboral le permite evitar sombras o reflejos molestos?	Encuesta	Cuestionario
					¿La intensidad de la iluminación en su espacio laboral le resulta cómoda para trabajar?	Encuesta	Cuestionario
				Temperatura	¿Percibe que la temperatura de su entorno laboral se	Encuesta	Cuestionario

	mantiene estable durante toda la jornada?		
	¿Siente que la temperatura en su espacio de trabajo contribuye a su bienestar y productividad?	Encuesta	Cuestionario
	¿Considera que la temperatura en su área de trabajo es adecuada para realizar sus tareas sin incomodidad?	Encuesta	Cuestionario
Acústica	¿Cree que las condiciones acústicas de su entorno de trabajo son favorables para mantener su productividad?	Encuesta	Cuestionario
	¿Percibe que el ruido ambiental en su espacio laboral es adecuado y no afecta su bienestar?	Encuesta	Cuestionario
	¿Considera que el nivel de ruido en	Encuesta	Cuestionario

		su área de trabajo permite concentrarse adecuadamente en sus tareas?		
Diseño del Espacio de Trabajo	Diseño del Espacio de Trabajo	¿Consideras que el diseño de tu espacio de trabajo es el adecuado ?	Encuesta	Cuestionario
		¿Te sientes satisfecho con la distribución de los espacios en tu oficina?	Encuesta	Cuestionario
		¿Consideras que el diseño es adecuado para tus necesidades?	Encuesta	Cuestionario
	Ergonomía del Mobiliario	¿El mobiliario es adecuado para tu altura y necesidades?	Encuesta	Cuestionario
		¿Te sientes satisfecho con el soporte que proporciona tu mobiliario?	Encuesta	Cuestionario
		¿El mobiliario que utiliza le permite una adecuada	Encuesta	Cuestionario

		organización de los materiales y herramientas de trabajo?		
	Equipos y Herramientas de Trabajo	¿Consideras que los equipos de trabajo son los adecuados?	Encuesta	Cuestionario
		¿Te sientes satisfecho con la calidad de los equipos?	Encuesta	Cuestionario
		¿Recibes capacitación adecuada sobre el uso de los equipos?	Encuesta	Cuestionario
Factores Ambientales Psicosociales	Espacio de Descanso	¿Dispone de un espacio adecuado para descansar durante su jornada laboral?	Encuesta	
		¿Consideras que el espacio de descanso es adecuado para su oficina?	Encuesta	Cuestionario
		¿Consideras que el espacio de descanso	Encuesta	Cuestionario

	contribuye a tu bienestar?		
Interacciones Sociales	¿Considera que las relaciones con sus compañeros de trabajo son positivas y colaborativas?	Encuesta	Cuestionario
	¿Te sientes cómodo en las relaciones sociales dentro del trabajo?	Encuesta	Cuestionario
	¿Percibe que tiene oportunidades para comunicarse y trabajar en equipo en su área de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
Entorno Psicológico	¿Siente que el ambiente laboral le permite trabajar sin un nivel de estrés?	Encuesta	Cuestionario
	¿Percibe que en su entorno laboral existe apoyo y respeto entre compañeros y superiores?	Encuesta	Cuestionario

				¿Cree que el ambiente psicológico de su trabajo contribuye a su bienestar emocional?	Encuesta	Cuestionario
Bienestar Laboral	El bienestar laboral se refiere al estado de satisfacción y salud física y mental que los trabajadores experimentan en su entorno laboral. Este concepto abarca la satisfacción con el trabajo, las relaciones interpersonales, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la percepción de seguridad y comodidad en el trabajo. (Gan Busto, 2020)	El bienestar laboral se evidencia cuando los empleados se sienten satisfechos y comprometidos con su trabajo.	Satisfacción Laboral	¿Está satisfecho con las condiciones físicas de su espacio de trabajo (mobiliario, distribución, condiciones ambientales)?	Encuesta	Cuestionario
			Satisfacción con el Entorno Físico	¿Percibe que el entorno físico de su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera cómoda?	Encuesta	Cuestionario
				¿Cree que el diseño y organización de su espacio laboral contribuyen a su bienestar general?	Encuesta	Cuestionario
				¿Cree que su trabajo actual cumple con sus	Encuesta	Cuestionario

		expectativas personales y profesionales?		
	Satisfacción con el Trabajo	Está satisfecho con las tareas y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
		¿Percibe que su trabajo le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	Encuesta	Cuestionario
		¿Considera que hay un buen ambiente de colaboración en su equipo?	Encuesta	Cuestionario
	Satisfacción con las Relaciones Interpersonales	¿Cómo consideras la calidad de tus relaciones con colegas?	Encuesta	Cuestionario
		¿Siente que puede comunicarse abiertamente con sus superiores?	Encuesta	Cuestionario
Salud y Bienestar Físico		¿Cómo consideras tu salud física en relación con el trabajo?	Encuesta	Cuestionario

Salud Física	¿Tu trabajo fomenta un estilo de vida saludable?	Encuesta	Cuestionario
	¿Te sientes físicamente activo en tu lugar de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
Medicina Ocupacional	¿Ha recibido atención de medicina ocupacional?	Encuesta	Cuestionario
	¿Cómo consideras los servicios de medicina ocupacional en tu trabajo?	Encuesta	Cuestionario
	¿El servicio de medicina ocupacional está disponible cuando lo necesita?	Encuesta	Cuestionario
Energía y Vitalidad	¿Siente que tiene suficiente energía para cumplir con sus tareas durante toda la jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
	¿Percibe que su entorno de trabajo favorece su	Encuesta	Cuestionario

	bienestar físico y le ayuda a mantener una buena vitalidad?		
	¿Considera que el ambiente laboral le permite mantenerse motivado y con ánimo en sus actividades diarias?	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento Laboral	¿Considera que su entorno laboral le permite alcanzar un nivel óptimo de productividad?	Encuesta	Cuestionario
	Productividad		
	¿Percibe que los recursos y condiciones en su lugar de trabajo favorecen su rendimiento?	Encuesta	Cuestionario
	¿Cree que puede cumplir con sus metas y objetivos laborales de manera eficiente en su actual espacio de trabajo?	Encuesta	Cuestionario

Calidad trabajo	del	¿Considera que las condiciones de su lugar de trabajo le permiten mantener un alto estándar de calidad en sus tareas?	Encuesta	Cuestionario
		¿Percibe que los recursos y el ambiente en su área laboral contribuyen a realizar un trabajo de calidad?	Encuesta	Cuestionario
		¿Cree que puede cumplir con los requisitos de calidad exigidos en su puesto de trabajo sin dificultades?	Encuesta	Cuestionario
Creatividad Innovación	e	¿Considera que su ambiente de trabajo fomenta la creatividad en la realización de sus tareas?	Encuesta	Cuestionario
		¿Percibe que tiene la libertad para proponer ideas	Encuesta	Cuestionario

nuevas e
innovadoras en su
lugar de trabajo?

¿Cree que las
condiciones de su
entorno laboral
estimulan la
innovación en los
proyectos que
desarrolla?

Encuesta

Cuestionario

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El presente proyecto de investigación titulado “Ergonomía ambiental y bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024.” se encuentra sustentado por diferentes investigaciones académicas que fundamentan la problemática a investigar.

En el trabajo de investigación realizado por: Damaris Deyanira Pazmiño León con el tema; *“La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda”* en dónde el objetivo general; *Investigar la relación que existe entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Desempeño laboral del personal de IMPORCALZA S.A.* Se concluye lo siguiente:

- Se necesita implementar la gestión de la ergonomía en la CACEP Ltda. con urgencia para reducir el impacto en los colaboradores, cuidar la salud del capital humano y asegurar un correcto desempeño laboral.
- Además, es esencial mejorar los procesos de control por parte de los organismos encargados de la seguridad del trabajador para prevenir enfermedades relacionadas con sus actividades laborales.
- Diversos factores afectan la productividad en CACEP Ltda., especialmente cuando los trabajadores sufren enfermedades o accidentes que resultan en desgaste físico, lo que les impide desempeñarse efectivamente en sus puestos. Del mismo modo, la percepción de los trabajadores sobre un entorno laboral inadecuado provoca desmotivación y fatiga mental y física. Cabe destacar que,

según la opinión general del equipo, la motivación verbal por parte de los altos mandos es más significativa que la motivación salarial (PAZMIÑO LEON , 2022).

En el trabajo de investigación realizado por: Mancero Romero, Génesis Raquel con el tema: *“Evaluación de factores ergonómicos-ambientales para la satisfacción laboral del área de imágenes: Hospital Luis Vernaza.”* en donde el objetivo general; *Investigar los factores ergonómicos-ambientales más influyentes dentro del área de imágenes del Hospital Luis Vernaza*, se concluye lo siguiente:

- Existen numerosos factores que influyen en la satisfacción de los colaboradores de una empresa. Sin embargo, esto no implica que para mejorarla sea necesario invertir grandes sumas de dinero ni contar con instalaciones sofisticadas. Dado que la ergonomía es un aspecto clave para mejorar las condiciones de satisfacción y motivación de los empleados, se llevó a cabo una evaluación de factores ergonómicos y ambientales en el área de Imágenes del Hospital Luis Vernaza.
- Gracias a los resultados obtenidos mediante encuestas, se determinó que el personal técnico y administrativo del área de Imágenes del Hospital Luis Vernaza presenta un nivel medio de satisfacción respecto a los factores ergonómicos ambientales evaluados. Los valores totales según la encuesta fueron: ambiente térmico 58%, ambiente sonoro 65%, ambiente lumínico 53%, humedad 58%, y área y ambiente de trabajo 39%. Sin embargo, la asociación no fue estadísticamente significativa. No obstante, el factor "Área y ambiente de trabajo" se asoció a la insatisfacción laboral, con un 39% de insatisfacción en la población

estudiada, por lo que se propusieron ciertas recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral.

- En el área de imágenes no se cumple totalmente con las normas de ergonomía ambiental, solo de manera parcial, por ello es necesario realizar cambios que mejoren la ergonomía y el confort ambiental en el área de imágenes. Considerando que las condiciones lumínicas pueden afectar la salud y el desempeño de los trabajadores y usuarios, es necesario rediseñar el sistema de iluminación, adecuar el sistema de ventilación e impermeabilizar para evitar el exceso de humedad en los techos, ya que esto podría propagar enfermedades respiratorias o empeorar la salud de los 20 pacientes que pasan por esos lugares. Asimismo, el hospital debería proporcionar charlas para mejorar el conocimiento de riesgos y medidas de prevención relacionadas con los puestos de trabajo y el ambiente físico (Mancero Romero, 2019).

En el trabajo de investigación realizado por; *Andrade Taco Jimmy Israel “La ergonomía y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EMAPA-I*, en donde el objetivo general; *Determinar la incidencia de los factores de riesgo ergonómicos en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa EMAPA-I*. Se concluye lo siguiente:

- La ergonomía es un componente esencial en una empresa, ya que influye directamente en el desempeño y rendimiento laboral de los trabajadores mientras realizan sus tareas en sus puestos asignados. En EMAPA-I, se han identificado varios factores ergonómicos en el área administrativa, por lo que mantenerlos bajo control es crucial. Para ello, los responsables de la seguridad industrial y los altos

mandos de la empresa han desarrollado gestiones como capacitaciones en temas ergonómicos y la adquisición de muebles de oficina adecuados para cada espacio. Estas acciones buscan motivar a los trabajadores a realizar sus actividades diarias y, al mismo tiempo, incrementar el rendimiento laboral en toda el área. No obstante, estas medidas se han implementado recientemente, y la empresa aún está en proceso de adoptar plenamente los cuidados ergonómicos necesarios para crear un ambiente laboral óptimo. Esto demuestra un alto interés por la salud y seguridad del personal, el control de los factores de riesgo y la mejora de los equipos ergonómicos.

- Asimismo, a partir del análisis sobre la relación entre la ergonomía y el rendimiento laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.476, lo que indica una asociación de nivel medio entre las dos variables. La mayoría de los resultados para las dimensiones estudiadas se situaron en un nivel positivo medio; sin embargo, una dimensión de la ergonomía no presentó ninguna correlación con las dimensiones del rendimiento laboral. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación entre la ergonomía y el rendimiento laboral de los colaboradores, y que cambios en una de las variables afectarán a la otra de manera positiva o negativa (Andrade Taco, 2023).
- Además, al aplicar la encuesta correspondiente y analizar los datos proporcionados por los colaboradores, se pudo cumplir el objetivo 2 y evaluar el nivel de rendimiento en la empresa. Tras el análisis de los resultados, se determinó que el rendimiento laboral, con un 77%, se encuentra en un nivel medio-alto. Esto

indica que es necesario que la empresa preste más atención a la gestión de los factores de riesgo ergonómico y al trato hacia los trabajadores.

- Finalmente, utilizando el método LEST, se observó que las dimensiones consideradas en este estudio mostraron una valoración positiva, lo que indica una situación satisfactoria y pocas molestias para el personal. Con algunas mejoras, se podría aumentar la comodidad del trabajador. Por lo tanto, se concluye que las valoraciones obtenidas con este método son positivas, y aunque el rendimiento laboral es adecuado, aún no alcanza un nivel alto debido a ciertos factores que deben mejorarse o cambiarse.

2.2. Científico

2.2.1. Ergonomía Ambiental

Bobardo (2020) menciona que la ergonomía ambiental es una rama de la ergonomía que se enfoca en la interacción entre los trabajadores y su entorno físico. Su objetivo principal es diseñar y adaptar el ambiente de trabajo para optimizar el bienestar y el desempeño laboral, minimizando riesgos y mejorando la salud física y mental de los empleados.

La ergonomía ambiental abarca aspectos como la iluminación, temperatura, ruido, calidad del aire, y espacio físico, todos ellos influyentes en la comodidad y eficiencia de los trabajadores.

La ergonomía ambiental se manifiesta a través de diversos factores que pueden ser ajustados y controlados para mejorar las condiciones laborales:

- Una iluminación adecuada reduce la fatiga visual y mejora la concentración. Incluye tanto la luz natural como la artificial, y debe estar bien distribuida para evitar sombras y reflejos.
- Las condiciones térmicas influyen en la comodidad y productividad. Temperaturas extremas pueden causar estrés térmico, mientras que la humedad inadecuada puede afectar la salud respiratoria.
- Los niveles de ruido deben ser controlados para prevenir distracciones y problemas auditivos. El ruido excesivo puede llevar a la disminución de la concentración y aumentar el estrés.
- La ventilación adecuada y el control de contaminantes son esenciales para mantener un ambiente saludable y prevenir enfermedades.
- Un espacio bien diseñado facilita el movimiento y la organización del trabajo. Esto incluye el tamaño del espacio, la disposición del mobiliario y la accesibilidad.

2.2.1.1 Teorías y Modelos:

2.2.1.1.1 Modelo de Demanda-Control-Apoyo (Karasek y Theorell)

Este modelo sugiere que el estrés laboral surge cuando hay un desequilibrio entre las demandas laborales y el control que los empleados tienen sobre su trabajo, junto con el apoyo social disponible. Un ambiente ergonómico bien diseñado puede aumentar el control y el apoyo, reduciendo así el estrés.

2.2.1.1.2 Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Según Herzberg, existen factores motivacionales y factores higiénicos que afectan la satisfacción laboral, la ergonomía ambiental entra en los factores higiénicos, que, aunque no generan motivación, su mala gestión puede causar insatisfacción.

2.2.1.1.3 Teoría de la Homeostasis Ambiental (Bridger)

Esta teoría se basa en la idea de que los seres humanos buscan un equilibrio entre su ambiente interno y externo, es decir, un entorno de trabajo bien diseñado puede ayudar a mantener esta homeostasis, promoviendo la salud y el bienestar.

2.2.1.1.4 Modelo de Ergonomía Participativa

Este enfoque involucra a los trabajadores en el diseño y ajuste de sus propios entornos de trabajo, la participación activa puede llevar a soluciones más efectivas y una mayor satisfacción laboral.

Considerando la importancia de la ergonomía ambiental en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, es fundamental implementar prácticas ergonómicas adecuadas para mejorar el bienestar de los trabajadores. La integración de los principios de ergonomía ambiental no solo contribuirá a la salud y seguridad de los empleados, sino que también potenciará su productividad y satisfacción laboral.

Es imperativo que las autoridades tomen en serio la necesidad de adaptar y mejorar las condiciones ambientales de trabajo. Esto puede implicar inversiones en tecnología de iluminación, sistemas de climatización, control de ruido y calidad del aire, así como en la reestructuración del espacio físico. La capacitación continua en prácticas ergonómicas también es crucial para garantizar que todos los empleados comprendan y se beneficien de un entorno de trabajo optimizado.

Además, la implementación de una ergonomía participativa, donde los trabajadores tengan voz en el diseño de su entorno de trabajo, puede resultar en soluciones más prácticas y personalizadas. Esto no solo mejorará el clima organizacional, sino que

también reforzará el compromiso y la motivación de los empleados, creando un ciclo positivo de bienestar y rendimiento laboral.

En fin, la ergonomía ambiental es una herramienta poderosa para mejorar el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Al adoptar un enfoque proactivo y participativo, el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo puede lograr un entorno laboral más saludable, eficiente y satisfactorio para todos sus empleados.

2.2.2. Condiciones Físicas del Entorno

Alles (2018) afirma que las condiciones físicas del entorno laboral se refieren a los aspectos tangibles y ambientales del lugar de trabajo que influyen en la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores. Incluyen factores como la iluminación, la temperatura y humedad ambiental, así como el nivel de ruido presente en el entorno laboral.

2.2.2.1 Teorías y Modelos:

2.2.2.1.1 Teoría de la Ergonomía Ambiental:

Esta teoría sostiene que el diseño adecuado del entorno físico de trabajo contribuye significativamente al bienestar y la eficiencia de los trabajadores. Propone que ajustar las condiciones físicas del entorno a las necesidades ergonómicas de los empleados puede reducir el estrés, mejorar la salud y aumentar la productividad.

2.2.2.1.2 Modelo de Aceptabilidad Térmica:

Este modelo indica que la satisfacción con las condiciones térmicas en el trabajo está influenciada por factores como la actividad física, la vestimenta y las preferencias

individuales. Proporciona un marco para entender cómo diferentes trabajadores perciben y responden a las condiciones ambientales térmicas.

2.2.2.1.3 Teoría de la Fatiga por Ruido:

Según esta teoría, la exposición prolongada a niveles altos de ruido puede causar fatiga auditiva y mental en los trabajadores, afectando negativamente su desempeño y bienestar. Promueve la implementación de estrategias para mitigar el ruido en el entorno laboral y mantener un ambiente tranquilo y productivo.

El nivel de ruido adecuado para trabajar en una oficina durante el día debe ser generalmente de 40 a 60 decibelios (dB). A este nivel, se considera que el ambiente es propicio para la concentración y la productividad.

2.2.3. Iluminación

La actitud hacia la iluminación se refiere a la percepción y la valoración subjetiva que tienen los trabajadores sobre la calidad, cantidad y distribución de la luz en su entorno de trabajo (Gan Busto, 2020).

Puede manifestarse en preferencias por ciertos niveles de iluminación, quejas por deslumbramiento, fatiga visual o dificultades para realizar tareas visuales detalladas.

El nivel de iluminación adecuado para trabajar en una oficina debe estar entre 300 y 500 lux. Este rango proporciona suficiente luz para realizar tareas sin causar fatiga visual (Mondelo, 2015).

2.2.3.1 Teorías o Modelos:

2.2.3.1.1 Teoría de la Ergonomía Lumínica

Esta teoría sostiene que una iluminación adecuada mejora el confort visual, la eficiencia en el trabajo y reduce la fatiga visual. Normativas como la ISO 8995 establecen criterios para la iluminación en lugares de trabajo.

2.2.4. Temperatura y Humedad

La temperatura y la humedad ambiental se refieren a las condiciones climáticas dentro del espacio de trabajo (Mancero Romero, 2019).

Pueden manifestarse en quejas por sensaciones térmicas incómodas, problemas de concentración debido al calor o frío extremo, y molestias relacionadas con niveles inadecuados de humedad.

La temperatura ideal en una oficina debe estar entre 20 y 24 grados Celsius (68 a 75 grados Fahrenheit), mientras que la humedad debe mantenerse entre 30% y 60%. Estos rangos garantizan un ambiente cómodo y saludable para los trabajadores.

2.2.4.1 Teorías o Modelos:

2.2.4.1 Modelo de Confort Térmico

Establece que existe un rango óptimo de temperatura y humedad en el cual la mayoría de las personas se sienten cómodas y pueden trabajar eficientemente. Normativas como la ISO 7730 proporcionan pautas para el diseño de ambientes térmicamente confortables.

2.2.5. Ruido

El ruido en el entorno laboral se refiere al nivel de sonido no deseado que puede interferir con las actividades diarias de los trabajadores (Alles, 2018).

Puede manifestarse en distracción, dificultades para la comunicación verbal, estrés y fatiga auditiva.

2.2.5.1 Teorías o Modelos:

2.2.5.1.1 Teoría de la Interferencia del Ruido

Indica que el ruido puede afectar negativamente la concentración y el rendimiento cognitivo de los trabajadores. Normativas como la ISO 1996 establecen límites de exposición al ruido para proteger la salud auditiva de los empleados.

Desde mi punto de vista, las condiciones físicas del entorno laboral son fundamentales para el bienestar y la salud ocupacional de los trabajadores; una iluminación adecuada no solo mejora la visibilidad y reduce la fatiga visual, sino que también promueve un ambiente de trabajo más cómodo y productivo, asimismo, mantener niveles óptimos de temperatura y humedad contribuye significativamente al confort térmico y al bienestar general de los empleados, mejorando su concentración y desempeño laboral. Controlar el ruido en el lugar de trabajo es crucial para minimizar distracciones y reducir el estrés, facilitando así una comunicación efectiva y un ambiente más tranquilo y productivo.

En este sentido, considero esencial que las organizaciones implementen políticas y prácticas que optimicen estas condiciones físicas, asegurando un entorno laboral seguro, confortable y propicio para el rendimiento óptimo de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar. Esto no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en la eficiencia operativa y la retención del talento en la organización.

2.2.6. Diseño del Espacio de Trabajo

Andrade (2023) manifiesta que, el diseño del espacio de trabajo se refiere a la planificación y disposición física del entorno laboral donde los empleados realizan sus

actividades diarias incluyendo la distribución del espacio, la organización del mobiliario y la selección de equipos y herramientas adecuadas para facilitar el trabajo de manera eficiente y segura.

El diseño del espacio de trabajo se refiere a la planificación, organización y configuración del entorno físico en el que los trabajadores desempeñan sus tareas. Incluye aspectos como la distribución del espacio, la ubicación de los puestos de trabajo, la iluminación, la ventilación y otros elementos ambientales que pueden impactar en el bienestar y la productividad de los empleados.

2.2.6.1 Teorías y modelos:

2.2.6.1.1 Teoría de la Ergonomía

Esta disciplina se enfoca en adaptar el trabajo a las capacidades y limitaciones de las personas, buscando optimizar el rendimiento y el bienestar.

2.2.6.1.2 Modelo de Diseño centrado en el Usuario

Este enfoque pone al trabajador en el centro del diseño, considerando sus necesidades, habilidades y preferencias para crear entornos laborales eficientes y satisfactorios.

2.2.6.1.3 Teoría de la Complejidad y el Entorno Construido

Esta perspectiva analiza cómo la complejidad del diseño del espacio de trabajo puede afectar los procesos cognitivos y el bienestar de los empleados.

2.2.7. Ergonomía del Mobiliario

La ergonomía del mobiliario se refiere al diseño y la disposición de los elementos muebles (escritorios, sillas, estanterías, etc.) dentro del espacio de trabajo, buscando optimizar la interacción entre el trabajador y su entorno (Cenea, 2019).

2.2.7.1 Teorías y Modelos:

2.2.7.1.1 Modelo de Ajuste Persona-Entorno

Este enfoque se centra en lograr un ajuste óptimo entre las características del trabajador y las características del mobiliario, para maximizar el confort y la productividad.

2.2.7.1.2 Teoría de la Carga Física y Mental

Esta perspectiva analiza cómo el diseño del mobiliario puede influir en la carga física y mental de los trabajadores, y cómo esto impacta en su bienestar y rendimiento.

2.2.7.1.3 Teoría de los Principios de Diseño Universal

Estos principios buscan crear productos y entornos accesibles y utilizables por el mayor número de personas, sin necesidad de adaptación o diseño especializado.

Consideramos que el mobiliario en el espacio de trabajo debe ser ergonómicamente diseñado, de manera que permita a los trabajadores adoptar posturas cómodas y saludables durante sus actividades laborales. Además, el mobiliario debe ser versátil y adaptable a las necesidades individuales de cada trabajador, fomentando la autonomía y el control sobre su entorno de trabajo.

2.2.8. Equipos y Herramientas de Trabajo

Los equipos y herramientas de trabajo son los instrumentos, dispositivos y tecnologías que los trabajadores utilizan para desempeñar sus tareas. Su diseño y adecuación ergonómica son fundamentales para el bienestar y la productividad de los empleados. (Alles, 2018).

2.2.8.1 Teorías y Modelos:

2.2.8.1.1 Teoría de la Interacción Persona-Máquina

Esta perspectiva estudia cómo la interacción entre los trabajadores y los equipos y herramientas de trabajo puede afectar el rendimiento, la seguridad y el bienestar.

2.2.8.1.2 Modelo de Usabilidad

Este enfoque se centra en el diseño de productos y tecnologías que sean fáciles de usar, eficientes y satisfactorias para los usuarios.

2.2.8.1.3 Principios de Diseño Centrado en el Ser Humano

Estos principios buscan desarrollar equipos y herramientas que se adapten a las características, habilidades y necesidades de los trabajadores.

En nuestra opinión, los equipos y herramientas de trabajo deben ser diseñados teniendo en cuenta las necesidades ergonómicas de los trabajadores. Deben ser intuitivos, fáciles de usar y adaptarse a las diferentes tareas y contextos laborales. Además, su diseño debe minimizar los riesgos de lesiones y problemas de salud, y promover la eficiencia y el bienestar de los empleados.

En fin, el diseño del espacio de trabajo, la ergonomía del mobiliario y la adecuación de los equipos y herramientas de trabajo son elementos clave para crear entornos laborales saludables y productivos, basados en las teorías y modelos de la ergonomía y el diseño centrado en el usuario.

2.2.9. Factores Ambientales Psicosociales

James (2019) define a los factores ambientales psicosociales como aquellos aspectos del entorno laboral que tienen un impacto en el bienestar, la salud y el desempeño de los trabajadores desde una perspectiva psicológica y social (pág. 82).

Estos incluyen elementos como el apoyo social, la autonomía, la carga de trabajo, las oportunidades de desarrollo y la calidad de las relaciones interpersonales.

2.2.9.1 Teorías y Modelos:

2.2.9.1.1 Modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek y Theorell

Este modelo examina cómo la combinación de altas demandas laborales, bajo control y bajo apoyo social pueden generar estrés y afectar el bienestar de los trabajadores.

2.2.9.1.2 Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan

Esta teoría plantea que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación con los demás es fundamental para el bienestar y la motivación de los empleados.

2.2.9.1.3 Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist

Este enfoque analiza cómo un desequilibrio entre el esfuerzo realizado por los trabajadores y las recompensas recibidas puede conducir a problemas de salud y bienestar.

En consideración de lo investigado, los factores ambientales psicosociales tienen una gran influencia en el bienestar y la productividad de los trabajadores es fundamental que las organizaciones creen entornos laborales que fomenten la autonomía, el apoyo social, el desarrollo personal y la calidad de las relaciones interpersonales, esto no solo beneficiará a los empleados, sino que también contribuirá al logro de los objetivos organizacionales.

2.2.10. Espacio de descanso

El espacio de descanso se refiere a aquellas áreas dentro del entorno laboral destinadas a que los trabajadores puedan tomar pausas, recuperar energía y relajarse durante su jornada de trabajo (Mancero Romero, 2019).

2.2.10.1 Teorías y Modelos:

2.2.10.1.1 Teoría de la Recuperación de Meijman y Mulder

Este enfoque plantea que los períodos de descanso y recuperación son esenciales para reestablecer los recursos psicológicos y fisiológicos de los trabajadores.

2.2.10.1.2 Modelo de Activación Óptima de Yerkes y Dodson

Este modelo sugiere que existe un nivel óptimo de activación y estimulación que permite a los trabajadores rendir de manera eficiente, y que los espacios de descanso pueden ayudar a regular dicho nivel.

2.2.10.1.3 Teoría de las Necesidades Restaurativas de Kaplan

Esta perspectiva sostiene que los entornos naturales y tranquilos pueden facilitar la recuperación de los recursos mentales y emocionales de los trabajadores.

Consideramos que los espacios de descanso en el entorno laboral son fundamentales para el bienestar y la productividad de los trabajadores. Estos espacios deben ser diseñados de manera que brinden confort, privacidad y oportunidades de relajación, alejados de las demandas y estímulos del trabajo. Además, deben considerar elementos como la iluminación, la vegetación y el mobiliario adecuado para promover la restauración de los recursos físicos y mentales de los empleados.

2.2.11. Interacciones Sociales

Las interacciones sociales se refieren a las relaciones y comunicaciones que se establecen entre los trabajadores en el entorno laboral, las cuales pueden tener un impacto significativo en su bienestar y desempeño (James, 2019).

2.2.11.1 Teorías y Modelos:

2.2.11.1.1 Teoría de la Identidad Social de Tajfel y Turner

Este enfoque plantea que la pertenencia a grupos y la identificación con ellos pueden tener efectos positivos en la autoestima y el bienestar de los trabajadores.

2.2.11.1.2 *Modelo de Comportamiento Organizacional de Goffman*

Este modelo analiza cómo las interacciones sociales en el trabajo pueden estar influenciadas por las expectativas y roles asumidos por los trabajadores.

2.2.11.1.3 *Teoría de la Interacción Simbólica de Blumer*

Esta perspectiva sostiene que el significado que los trabajadores atribuyen a sus interacciones sociales influye en sus comportamientos y percepciones.

En mi sentir, las interacciones sociales en el entorno laboral tienen un impacto fundamental en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores es importante que las organizaciones fomenten una cultura de colaboración, respeto y apoyo mutuo, brindando espacios y oportunidades para que los empleados puedan establecer vínculos positivos y significativos esto no solo beneficiará el clima organizacional, sino que también contribuirá a la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores.

2.2.12. Entorno psicológico

El entorno psicológico se refiere a aquellos aspectos del ambiente laboral que tienen un impacto en la salud mental, las emociones y el bienestar psicológico de los trabajadores (Legislación empresarial, 2021).

2.2.12.1 *Teorías y modelos:*

2.2.12.1.1 *Modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti*

Este enfoque analiza cómo los factores laborales pueden influir en el bienestar psicológico de los trabajadores a través del estrés y la motivación.

2.2.12.1.2 *Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll*

Esta perspectiva plantea que los trabajadores buscan preservar y adquirir recursos (personales, sociales y organizacionales) para hacer frente a las demandas del trabajo y mantener su bienestar.

2.2.12.1.3 Modelo de Salud Ocupacional Positiva de Luthans y Youssef

Este modelo se enfoca en promover el desarrollo de fortalezas y capacidades psicológicas positivas en los trabajadores, como la resiliencia y el optimismo.

Considero que el entorno psicológico en el lugar de trabajo es fundamental para el bienestar y el desarrollo de los trabajadores, las organizaciones deben prestar especial atención a factores como la cultura organizacional, el liderazgo, la gestión del estrés y la promoción de la salud mental. Además, es importante que se brinden oportunidades para que los empleados desarrollen habilidades y recursos psicológicos que les permitan hacer frente de manera efectiva a las demandas del trabajo y mantener su bienestar a largo plazo.

En fin, los factores ambientales psicosociales, el espacio de descanso, las interacciones sociales y el entorno psicológico son elementos clave en la ergonomía ambiental y el bienestar laboral de los trabajadores. Estos aspectos deben ser abordados de manera integral y basados en teorías y modelos que permitan comprender y atender las necesidades de los empleados.

2.2.13. Bienestar Laboral

Alles (2018) establece que el bienestar laboral es el estado general de salud, satisfacción y felicidad de los trabajadores en su entorno de trabajo, el cual abarca aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales que contribuyen a que los empleados se sientan cómodos, motivados y puedan desempeñar sus tareas de manera efectiva (pág. 92).

El bienestar laboral se manifiesta a través de diversos factores, entre ellos:

- Condiciones físicas adecuadas del espacio de trabajo (iluminación, temperatura, ergonomía de los puestos, etc.)
- Equilibrio entre la carga de trabajo y los recursos disponibles
- Oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal
- Relaciones interpersonales positivas con compañeros y superior(es)
- Reconocimiento y recompensas por el desempeño
- Flexibilidad y balance entre vida laboral y personal
- Programas de salud, bienestar y actividades de esparcimiento

2.2.13.1 Teorías y Modelos:

2.2.13.1.1 Teoría de las Necesidades de Maslow

Propone que los individuos tienen una jerarquía de necesidades, desde las más básicas (fisiológicas y de seguridad) hasta las de mayor orden (sociales, de estima y autorrealización). El bienestar laboral se logra cuando se satisfacen estas necesidades.

2.2.13.1.2 Modelo Demanda-Control de Karasek

Establece que el bienestar laboral depende del equilibrio entre las demandas del trabajo y el control/autonomía que tienen los empleados para afrontarlas.

2.2.13.1.3 Modelo de los Dos Factores de Herzberg

Identifica factores de higiene (que evitan la insatisfacción) y factores motivacionales (que generan satisfacción y compromiso).

2.2.13.1.4 Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan

Postula que la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación son esenciales para el bienestar y la motivación intrínseca.

Considero que el bienestar laboral es un aspecto fundamental para el desempeño, la salud y la calidad de vida de los trabajadores. Las organizaciones deben enfocarse en crear entornos de trabajo que fomenten el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales de los empleados. Esto se logra a través de un enfoque integral que abarque tanto los aspectos físicos como los psicosociales del entorno de trabajo. Un mayor énfasis en el bienestar laboral redundará en beneficios tanto para los trabajadores como para la organización en términos de productividad, compromiso y retención del talento.

2.2.14. Satisfacción Laboral

Según Mancero (2019), la satisfacción laboral se define como el grado en el que un empleado se siente positiva o negativamente en relación a diferentes aspectos de su trabajo, es un estado emocional y actitudinal que refleja cómo los trabajadores perciben y valoran distintos elementos de su entorno y actividades laborales (pág. 18).

La satisfacción laboral se refiere al grado en el que los empleados se sienten positivos y contentos con sus trabajos y entorno laboral. Es un concepto multifacético que abarca diversas dimensiones del trabajo, incluyendo la relación con el entorno físico, la naturaleza del trabajo mismo y las interacciones con colegas y supervisores (Herrera-Caballero, 2012).

La satisfacción laboral puede manifestarse en diferentes formas, tales como:

- Actitudes Positivas: Empleados que muestran entusiasmo y compromiso con sus tareas diarias.
- Bajo Ausentismo: Menor número de faltas y ausencias laborales.
- Alta Retención: Reducción en la rotación de personal.

- Mejor Desempeño: Aumento en la productividad y calidad del trabajo realizado.

2.2.14.1 Teorías y Modelos:

2.2.14.1.1 Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Esta teoría distingue entre factores motivadores (intrínsecos) y factores higiénicos (extrínsecos). Los factores higiénicos incluyen las condiciones físicas del entorno y las relaciones interpersonales, que si no son satisfactorias pueden causar insatisfacción, mientras que los factores motivadores, como el trabajo en sí, conducen a una mayor satisfacción laboral.

2.2.14.1.2 Modelo de Satisfacción de Locke

Este modelo sugiere que la satisfacción laboral es un resultado de la discrepancia entre lo que un empleado desea en un trabajo y lo que realmente obtiene. Incluye factores como el entorno físico, la naturaleza del trabajo y las relaciones interpersonales.

2.2.14.1.3 Teoría del Ajuste Persona-Entorno (P-E)

Postula que la satisfacción laboral resulta del grado de congruencia entre las características del trabajador (habilidades, necesidades, valores) y las características del entorno de trabajo.

2.2.15. Satisfacción con el Entorno Físico

La satisfacción con el entorno físico se refiere a cómo los empleados perciben y reaccionan ante las condiciones físicas de su lugar de trabajo, incluyendo factores como la iluminación, temperatura, ergonomía del mobiliario y el ruido (James, 2019).

- Evaluaciones Positivas: Empleados expresan confort y agrado con su entorno físico.

- Menores Quejas: Reducción en quejas relacionadas con problemas físicos en el lugar de trabajo.
- Mejor Salud: Disminución en problemas de salud relacionados con el ambiente de trabajo, como dolores de espalda o fatiga ocular.

2.2.15.1 Teorías y Modelos:

2.2.15.1.1 Teoría de la Ergonomía

Enfatiza la importancia de diseñar lugares de trabajo que se adapten a las capacidades y limitaciones humanas, mejorando el confort y reduciendo el riesgo de lesiones.

2.2.15.1.2 Teoría del Ambiente de Trabajo de Brill

Subraya que un ambiente físico bien diseñado puede mejorar la satisfacción, la productividad y la creatividad de los empleados.

2.2.16. Satisfacción con el Trabajo

La satisfacción con el trabajo se refiere al grado en que los empleados encuentran su trabajo interesante, desafiante y significativo. Incluye la percepción de autonomía, oportunidades de desarrollo y reconocimiento (Gan Busto, 2020).

- Alta Motivación: Empleados muestran entusiasmo y proactividad en sus tareas.
- Crecimiento Profesional: Empleados buscan y aprovechan oportunidades para desarrollarse profesionalmente.
- Reconocimiento: Percepción de que sus esfuerzos y logros son reconocidos y valorados por la organización.

2.2.16.1 Teorías y Modelos:

2.2.16.1.1 Teoría de la Motivación y el Trabajo de Hackman y Oldham

Sugiere que ciertas características del trabajo, como la variedad de habilidades, identidad de la tarea, significancia de la tarea, autonomía y retroalimentación, pueden influir en la satisfacción laboral.

2.2.16.1.2 Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan

Afirma que la satisfacción con el trabajo aumenta cuando se satisfacen las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación.

2.2.17. Satisfacción con las Relaciones Interpersonales

La satisfacción con las relaciones interpersonales se refiere a la calidad de las interacciones y relaciones que los empleados tienen con sus colegas y supervisores. Incluye aspectos de apoyo, cooperación, comunicación y respeto mutuo (Borbardo, 2020).

- Buen Clima Laboral: Ambiente de trabajo armonioso y colaborativo.
- Alto Nivel de Apoyo: Percepción de recibir apoyo y ayuda de colegas y supervisores.
- Comunicación Efectiva: Fluidez y claridad en las comunicaciones dentro del equipo y la organización.

2.2.17.1 Teorías y Modelos:

2.2.17.1.1 Teoría del Apoyo Social

Indica que el apoyo de colegas y supervisores puede reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción y el bienestar en el trabajo.

2.2.17.1.2 Teoría del Intercambio Líder-Miembro (LMX)

Propone que la calidad de las relaciones entre líderes y miembros del equipo influye en la satisfacción laboral, el compromiso y el desempeño.

Desde mi punto de vista, la satisfacción laboral es un factor crucial que influye directamente en la productividad y el bienestar de los empleados. Considero que:

- **Integración Holística:** Es esencial abordar la satisfacción laboral de manera integral, considerando todas las dimensiones y subdimensiones para crear un ambiente de trabajo óptimo.
- **Personalización:** Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral deben ser adaptadas a las necesidades específicas de los empleados y del entorno organizacional.
- **Medición Continua:** Es vital implementar mecanismos de evaluación continua para medir la satisfacción laboral y realizar ajustes necesarios, asegurando que las iniciativas sean efectivas y relevantes.

Al adoptar un enfoque comprensivo y proactivo hacia la satisfacción laboral, el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo puede mejorar significativamente el bienestar de sus empleados y, como resultado, la eficiencia y efectividad de sus operaciones.

2.2.18. Salud y Bienestar Físico.

Según James (2019) la salud y el bienestar físico se refieren al estado general de una persona en términos de su condición física, mental y emocional, que incluye la ausencia de enfermedades y la capacidad de realizar actividades diarias con vigor y sin fatiga excesiva.

En el contexto laboral, se enfoca en crear un ambiente que promueva la salud y la seguridad de los empleados, minimizando riesgos y mejorando la calidad de vida laboral.

La salud y el bienestar físico en el entorno laboral se manifiestan de diversas formas, incluyendo:

- Condiciones Físicas del Entorno: Ambientes de trabajo seguros, cómodos y saludables.
- Programas de Bienestar: Iniciativas que promueven la actividad física, la nutrición y el manejo del estrés.
- Evaluaciones de Salud: Monitoreo regular de la salud física y mental de los empleados.
- Intervenciones Ergonómicas: Adaptación del entorno de trabajo para prevenir lesiones y mejorar la comodidad.

2.2.18.1 Teorías y Modelos:

2.2.18.1.1 Modelo de Salud Ocupacional de la OMS

Este modelo enfatiza la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

2.2.18.1.2 Teoría de la Salud Integral de la Ergonomía

Propone que la salud y el bienestar físico en el trabajo son el resultado de un equilibrio entre las demandas laborales y las capacidades del trabajador, junto con un entorno laboral saludable y seguro.

2.2.19. Salud Física

La salud física en el entorno laboral se refiere al estado general del cuerpo en cuanto a su funcionamiento y la ausencia de enfermedades o condiciones crónicas

(Andrade Taco, 2023), en el contexto laboral, incluye la prevención de lesiones y enfermedades laborales, así como la promoción de hábitos saludables.

- Programas de Ejercicio y Nutrición: Iniciativas que fomentan la actividad física y una dieta balanceada.
- Evaluaciones Médicas Regulares: Exámenes de salud periódicos para detectar y prevenir problemas de salud.
- Ambiente de Trabajo Seguro: Implementación de medidas de seguridad para prevenir accidentes y lesiones.

2.2.19.1 Teorías y Modelos:

2.2.19.1.1 Modelo Biopsicosocial de la Salud

Este modelo sugiere que la salud física es influenciada por una interacción de factores biológicos, psicológicos y sociales.

2.2.19.1.2 Teoría de la Carga Física de Trabajo

Enfatiza la importancia de equilibrar las demandas físicas del trabajo con las capacidades físicas del empleado para prevenir lesiones y enfermedades.

2.2.20. Bienestar Mental

El bienestar mental se refiere a la salud emocional y psicológica de los empleados, incluyendo aspectos como el manejo del estrés, la satisfacción laboral, la motivación y la capacidad para manejar las demandas del trabajo de manera efectiva (Alles, 2018).

- Programas de Apoyo Psicológico: Acceso a consejería y recursos para manejar el estrés y problemas emocionales.
- Ambiente de Trabajo Positivo: Cultura organizacional que fomenta la colaboración, el respeto y el reconocimiento.

- Equilibrio Trabajo-Vida: Políticas que apoyan el balance entre las responsabilidades laborales y personales.

2.2.20.1 Teorías y Modelos:

2.2.20.1.1 Teoría del Estrés Laboral de Karasek

Plantea que el estrés laboral resulta de una combinación de altas demandas de trabajo y bajos niveles de control sobre el mismo.

2.2.20.1.2 Modelo de las Demandas y los Recursos Laborales (JD-R)

Sugiere que el bienestar mental depende del equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para manejar estas demandas.

2.2.21. Energía y Vitalidad

La energía y vitalidad se refieren al nivel de vigor y entusiasmo con el que los empleados abordan sus tareas laborales. Incluye la capacidad para mantener altos niveles de energía a lo largo del día y la percepción de tener los recursos necesarios para cumplir con las responsabilidades laborales (Mancero Romero, 2019).

- Programas de Actividad Física: Iniciativas que promueven el ejercicio regular para aumentar la energía y reducir la fatiga.
- Entornos de Trabajo Estimulantes: Diseño de espacios de trabajo que fomentan la actividad y el movimiento.
- Gestión del Estrés: Técnicas y recursos para manejar el estrés y mantener altos niveles de energía.

2.2.21.1 Teorías y Modelos:

2.2.21.1.1 Teoría de la Conservación de los Recursos (COR)

Plantea que la energía y vitalidad de los empleados se mantienen o mejoran cuando perciben que tienen suficientes recursos para manejar sus demandas laborales.

2.2.21.1.2 Modelo de Vigor en el Trabajo

Sugiere que el vigor es un componente crucial del bienestar laboral y está influenciado por factores como el apoyo social, la autonomía y el reconocimiento en el trabajo.

Considero que la salud y bienestar físico de los empleados es fundamental para el éxito de cualquier organización. En el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, es crucial:

Implementar Programas Holísticos: Integrar programas de salud que aborden tanto el bienestar físico como el mental, reconociendo la interconexión entre ambos.

Diseño Ergonómico del Entorno: Adoptar principios ergonómicos en el diseño del espacio de trabajo para prevenir lesiones y mejorar la comodidad y productividad.

Cultura de Apoyo y Reconocimiento: Fomentar una cultura organizacional que valore y apoye el bienestar de los empleados, proporcionando recursos y reconocimiento adecuado.

En fin, un enfoque integral hacia la salud y bienestar físico no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también potencia su desempeño y compromiso con la organización, creando un entorno laboral más productivo y saludable.

2.2.22. Rendimiento Laboral

Según Bobardo (2020) el rendimiento laboral se refiere al grado de eficacia, eficiencia y calidad con la que los empleados cumplen sus responsabilidades y tareas en el lugar de trabajo, este concepto abarca no solo la cantidad de trabajo realizado sino

también su calidad y el modo en que las tareas contribuyen a los objetivos organizacionales.

El rendimiento laboral se manifiesta en varios aspectos, incluyendo la productividad, la calidad del trabajo, y la capacidad de los empleados para innovar y ser creativos en sus roles. Este rendimiento se puede medir a través de indicadores específicos, evaluaciones de desempeño, y revisiones de productividad (Pereda & Barrachina, 2003).

2.2.22.1 Teorías y Modelos:

2.2.22.1.1 Teoría de la Motivación y el Desempeño de Vroom

Plantea que el rendimiento laboral está influenciado por la expectativa de los empleados de que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño y que este desempeño será recompensado.

2.2.22.1.2 Modelo de Desempeño de Campbell

Este modelo sugiere que el desempeño laboral es el resultado de tres factores: la capacidad del individuo, el esfuerzo y los apoyos organizacionales.

2.2.22.1.3 Teoría de los Recursos y Demandas Laborales

Esta teoría indica que el rendimiento laboral depende del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para los empleados.

2.2.23. Productividad

La productividad en el contexto laboral se refiere a la cantidad de trabajo producido por un empleado en un determinado periodo (Legislación empresarial, 2021), es un indicador clave de eficiencia y está relacionado con la capacidad de los empleados para realizar sus tareas de manera efectiva y con un uso óptimo de recursos.

- Medición del Output: Evaluaciones cuantitativas de la producción de trabajo.

- Uso de Recursos: Eficiencia en el uso de tiempo, materiales y otros recursos.
- Evaluaciones de Desempeño: Revisión de las tareas completadas en comparación con las metas establecidas.

2.2.23.1 Teorías y Modelos:

2.2.23.1.1 Teoría de la Eficiencia de Taylor

Plantea que la productividad puede ser mejorada mediante la optimización de tareas y la estandarización de procesos.

2.2.23.1.2 Modelo de Gestión del Desempeño

Se enfoca en establecer objetivos claros, monitorear el progreso y proporcionar retroalimentación para mejorar la productividad.

2.2.24. Calidad del Trabajo

La calidad del trabajo se refiere al grado en que el trabajo realizado cumple con los estándares de precisión, exactitud y excelencia establecidos por la organización (Alles, 2018). Incluye aspectos como la atención al detalle, la consistencia y la adherencia a los procedimientos.

- Evaluaciones de Calidad: Revisión y auditoría de trabajos realizados.
- Satisfacción del Cliente: Feedback de clientes internos y externos sobre el trabajo entregado.
- Indicadores de Error: Tasa de errores y re trabajo necesario.

2.2.24.1 Teorías y Modelos:

2.2.24.1.1 Teoría de la Gestión de la Calidad Total

Enfatiza la mejora continua y la participación de todos los miembros de la organización en la mejora de procesos y productos.

2.2.24.1.2 *Modelo de Control de Calidad de Deming*

Se centra en la mejora de la calidad mediante la reducción de la variabilidad en los procesos de trabajo.

2.2.25. Creatividad e Innovación

La creatividad e innovación en el trabajo se refieren a la capacidad de los empleados para generar nuevas ideas, métodos y soluciones que mejoren los procesos, productos o servicios de la organización (Borbardo, 2020).

- Generación de Ideas: Propuestas de nuevas ideas y soluciones.
- Implementación de Innovaciones: Aplicación práctica de ideas creativas en procesos y productos.
- Cultura de Innovación: Entorno que fomenta la experimentación y la toma de riesgos calculados.

2.2.25.1 *Teorías y Modelos:*

2.2.25.1.1 *Teoría de la Creatividad de Amabile*

Sugiere que la creatividad es el resultado de la confluencia de habilidades relevantes, procesos de pensamiento creativo y motivación intrínseca.

2.2.25.1.2 *Modelo de Innovación de Rogers*

Plantea que la adopción de innovaciones sigue un proceso de conocimiento, persuasión, decisión, implementación y confirmación.

El rendimiento laboral es un concepto crucial y multifacético que debe ser abordado desde diferentes ángulos para lograr una mejora integral en cualquier organización. En el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, es esencial considerar no solo la cantidad de trabajo producido por los

empleados, sino también la calidad, la creatividad y la capacidad de innovación que estos pueden aportar. A continuación, se presenta un análisis detallado de cómo mejorar estas áreas a través de diversas estrategias y enfoques.

Un ambiente de trabajo saludable y ergonómicamente adecuado es fundamental para mejorar el rendimiento laboral. La ergonomía ambiental, que incluye la iluminación adecuada, la temperatura y la humedad controladas, y la reducción del ruido, juega un papel crucial en el bienestar de los empleados. Un entorno físico que minimice el estrés y la incomodidad física no solo mejora la salud de los trabajadores, sino que también aumenta su productividad y calidad de trabajo.

- Iluminación: La luz adecuada reduce la fatiga visual y mejora la concentración.
- Temperatura y Humedad: Un clima interior cómodo previene la distracción y el malestar.
- Ruido: La reducción del ruido ambiental mejora la capacidad de concentración y reduce el estrés.

La inversión en la formación y el desarrollo continuo de los empleados es una estrategia eficaz para mejorar tanto la productividad como la calidad del trabajo. Los programas de capacitación no solo aumentan las habilidades técnicas de los trabajadores, sino que también promueven una actitud positiva hacia el aprendizaje y el crecimiento personal.

- Capacitación Técnica: Mejora las competencias específicas del trabajo.
- Desarrollo Personal: Fomenta habilidades blandas como la comunicación, la resolución de conflictos y el liderazgo.

- Evaluación Continua: Monitoreo y retroalimentación regular para asegurar el progreso y la alineación con los objetivos organizacionales.

Crear una cultura que valore y recompense la creatividad y la innovación es vital para el crecimiento y la adaptabilidad de la organización, además, fomentar un ambiente donde los empleados se sientan seguros para proponer nuevas ideas y experimentar sin temor al fracaso puede llevar a mejoras significativas en los procesos y servicios.

- Espacios Colaborativos: Áreas designadas para la lluvia de ideas y la colaboración interdepartamental.
- Reconocimiento y Recompensa: Programas que reconozcan y recompensen las contribuciones innovadoras.
- Apoyo a la Experimentación: Recursos y tiempo asignados para el desarrollo de proyectos innovadores.

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es otro factor crucial que afecta el rendimiento laboral. Las políticas que promueven este equilibrio, como horarios flexibles, teletrabajo y programas de bienestar, pueden reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

- Horarios Flexibles: Permiten a los empleados manejar mejor sus responsabilidades personales y laborales.
- Teletrabajo: Ofrece la flexibilidad de trabajar desde casa, lo que puede aumentar la productividad y la satisfacción.
- Programas de Bienestar: Iniciativas como gimnasios corporativos, asesoramiento y actividades de bienestar.

La participación activa y el compromiso de los empleados son esenciales para lograr un rendimiento laboral óptimo. Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y en la definición de objetivos organizacionales fomenta un sentido de pertenencia y responsabilidad.

- Toma de Decisiones Participativa: Involucra a los empleados en la toma de decisiones que afectan su trabajo y su entorno.
- Definición de Objetivos: Establecimiento de metas claras y alcanzables con la participación de los empleados.

En fin, mejorar el rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo requiere una estrategia integral que aborde múltiples dimensiones del trabajo. Fomentar un entorno de trabajo positivo, invertir en capacitación y desarrollo, promover una cultura de innovación, equilibrar el trabajo con la vida personal y garantizar la participación y el compromiso de los empleados son pasos cruciales hacia este objetivo. Integrar modelos y teorías reconocidas proporciona una base sólida para estas iniciativas, asegurando que se traduzcan en mejoras sostenibles y significativas en el rendimiento laboral y el bienestar organizacional.

2.3. Conceptual

2.3.1 Aire Acondicionado

El aire acondicionado es un sistema que regula la temperatura, la humedad y la calidad del aire en un espacio cerrado con el objetivo de proporcionar un ambiente cómodo para los trabajadores. Su funcionamiento se basa en la refrigeración, ventilación y filtración del aire, permitiendo un control eficiente del clima interior.

Según (Española, 2018) el aire acondicionado ha evolucionado como una solución tecnológica para mejorar las condiciones ambientales en espacios de trabajo, optimizando el confort térmico y contribuyendo al bienestar laboral

2.3.2. Ambiente de Trabajo

El ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas presentes en el lugar de trabajo, las cuales impactan en el bienestar y la productividad de los empleados. Según (Jouvencel, 2007), un entorno adecuado favorece la satisfacción laboral, la eficiencia y el desempeño de los trabajadores.

2.3.3. Biomimética

Estrategia de diseño inspirada en la naturaleza, utilizada para desarrollar soluciones sostenibles que optimizan la ergonomía y el bienestar laboral. Según (Gaudí, 2019), este enfoque permite crear entornos de trabajo más eficientes, saludables y armoniosos, mejorando la interacción entre las personas, su espacio y los recursos disponibles.

2.3.4. Calidad del Aire Interior

La calidad del aire interior se refiere a la medición de la pureza del aire dentro de un edificio, siendo un factor clave para la salud y el bienestar de los trabajadores. Según (Serrano, 2020), un aire limpio y bien ventilado reduce el riesgo de enfermedades, mejora la concentración y contribuye a un ambiente laboral más seguro y confortable.

2.3.5. Ciclo Circadiano

El ciclo circadiano es un ritmo biológico de aproximadamente 24 horas que regula el sueño, la vigilia y diversas funciones corporales. Según (Healthwise, 2023), la

iluminación en el entorno de trabajo puede influir significativamente en este ciclo, afectando el rendimiento, la concentración y el bienestar de los trabajadores.

2.3.6. Condiciones Térmicas

Comprenden factores de temperatura y humedad en el entorno laboral, los cuales influyen directamente en la comodidad, eficiencia y bienestar de los empleados. Según (Noriega, 2020), un ambiente térmico adecuado contribuye a reducir el estrés térmico, mejora la concentración y la productividad, y previene problemas de salud relacionados con temperaturas extremas, como golpes de calor o hipotermia.

2.3.7. Diseño Biofísico

Estrategia de diseño que incorpora elementos de la naturaleza en los espacios de trabajo, con el fin de mejorar el bienestar y la productividad de los empleados. Según (Wilson., 2023), este enfoque busca crear ambientes más saludables y estimulantes al integrar elementos naturales como plantas, luz natural y materiales orgánicos, lo que contribuye a la reducción del estrés y mejora el rendimiento laboral.

2.3.8. Ergonomía

La ergonomía es una ciencia que estudia la optimización de las condiciones de trabajo para mejorar la eficiencia y reducir el estrés físico y mental de los trabajadores. Según (Pablo, 2022), su objetivo es diseñar y adaptar los espacios, herramientas y tareas laborales de manera que favorezcan la salud, el confort y el rendimiento, previniendo lesiones y aumentando la productividad.

2.3.9. Fatiga Laboral

Estado de cansancio físico y mental que se produce debido a una carga de trabajo excesiva o condiciones laborales inadecuadas, como la falta de descanso, un entorno poco

saludable o tareas repetitivas. Según (Madrid, 2021), este agotamiento reduce la capacidad de concentración, aumenta el riesgo de errores, afecta el rendimiento general de los empleados y puede generar problemas de salud a largo plazo, como estrés crónico, trastornos musculoesqueléticos y problemas emocionales.

2.3.10. Iluminación

La iluminación se refiere a la calidad y cantidad de luz en el entorno de trabajo, lo que influye directamente en la comodidad visual y eficiencia de los empleados. Según (Mauro, 2021), una iluminación adecuada reduce la fatiga ocular, mejora la concentración y favorece un ambiente laboral saludable, mientras que una iluminación deficiente puede generar incomodidad, aumentar el cansancio y disminuir el rendimiento.

2.3.11. Mobiliario Ergonómico

Muebles diseñados para proporcionar apoyo adecuado y comodidad, reduciendo el riesgo de lesiones y mejorando la postura. Estos incluyen sillas con soporte lumbar ajustable, escritorios con altura regulable y reposapiés para mejorar la circulación. Un mobiliario ergonómico adecuado ayuda a disminuir la fatiga muscular y el estrés en las articulaciones, favoreciendo la productividad y el bienestar. (Juan, 2021)

2.3.12. Organización del Trabajo

Distribución y gestión de las tareas laborales de manera que optimice la eficiencia y reduzca el estrés de los empleados. Una adecuada organización del trabajo implica definir roles y responsabilidades claras, establecer tiempos de descanso y promover un equilibrio entre la carga laboral y la capacidad del trabajador. Una organización eficiente no solo mejora la productividad, sino que también contribuye al bienestar laboral y la satisfacción del empleado. (Sugai, 2019)

2.3.13. Postura de Trabajo

Posición del cuerpo adoptada por los empleados durante la realización de sus tareas, crucial para prevenir lesiones musculoesqueléticas. Según (Ubago, Madrid 2018), Una postura adecuada implica mantener la espalda recta, los pies apoyados en el suelo y las muñecas alineadas al usar el teclado o el ratón. Para minimizar estos riesgos, es recomendable realizar pausas activas, ajustar el mobiliario a la ergonomía del trabajador y capacitar sobre técnicas de postura correcta

2.3.14. Productividad

Medida de la eficiencia con la que los empleados completan sus tareas, influenciada por el ambiente y las condiciones laborales. Factores como la ergonomía, la iluminación, la ventilación y la organización del trabajo tienen un impacto directo en el desempeño y la motivación del personal. Un entorno laboral cómodo y bien estructurado puede aumentar la concentración y reducir errores, optimizando así los resultados. (Olmedo, 2022)

2.3.15. Rendimiento Laboral

Grado en el que un empleado cumple con sus responsabilidades y objetivos laborales, afectado por factores ergonómicos y de bienestar. Un entorno de trabajo adecuado, con mobiliario ergonómico, iluminación apropiada y una buena organización de tareas, favorece la concentración y la eficiencia. (Jiménez, 2024)

2.3.16. Salud Ocupacional

La salud ocupacional es una disciplina que se enfoca en la prevención y control de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Según (Turín, 2011), su objetivo es garantizar un entorno laboral seguro y saludable, minimizando los riesgos laborales,

promoviendo el bienestar de los trabajadores y asegurando el cumplimiento de las normativas de seguridad e higiene en el trabajo.

2.3.17. Seguridad Laboral

La seguridad laboral es el conjunto de medidas y prácticas implementadas para proteger la salud y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo. Según (Joaquin, 2017), estas prácticas buscan prevenir accidentes y enfermedades laborales, asegurando que los trabajadores se desenvuelvan en un entorno seguro, con condiciones adecuadas que minimicen los riesgos y fomenten la protección en todas las actividades laborales.

2.3.18. Sillas Ergonómicas

Las sillas ergonómicas son asientos diseñados para ofrecer soporte adecuado a la espalda y reducir la tensión en el cuerpo durante largas horas de trabajo. Según (Montiel, 2024), estas sillas están estructuradas para fomentar una postura correcta, aliviar la presión en puntos críticos como la columna y las caderas, y prevenir problemas musculoesqueléticos, mejorando así el confort y la productividad de los empleados.

2.3.19. Síndrome del Edificio Enfermo

Conjunto de síntomas que experimentan los ocupantes de un edificio debido a la mala calidad del aire y condiciones ambientales inadecuadas. Según (Subils, 2019), los síntomas incluyen fatiga, dolor de cabeza, irritación ocular y problemas respiratorios, los cuales pueden ser causados por la falta de ventilación adecuada, exposición a contaminantes o temperaturas extremas. Este síndrome resalta la importancia de mantener un ambiente de trabajo saludable y bien ventilado.

2.3.20. Ventilación

Proceso de proporcionar aire fresco y eliminar el aire viciado en el entorno de trabajo, siendo crucial para mantener un ambiente saludable. Según (Callao, 2023), una ventilación adecuada no solo mejora la calidad del aire, sino que también previene la acumulación de contaminantes, favorece la oxigenación y reduce el riesgo de enfermedades respiratorias, contribuyendo al bienestar general de los trabajadores.

2.3. Legal

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos

especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

Las instituciones que, en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 233.- Accidente de trabajo. - Es aquel que se produjere bajo una de las siguientes circunstancias:

a) En el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo, incluyendo el que se produjere durante la movilización desde o hasta el domicilio de la servidora servidor público y/o desde o hasta el lugar de labores;

b) El que ocurriere con motivo del cumplimiento de actividades institucionales, dentro o fuera del lugar de trabajo o como consecuencia de actividades encomendadas por autoridad competente;

c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción de otra servidora o servidor durante la ejecución de las actividades y que tuviere relación con la prestación de servicios; y,

d) El que sobreviniere durante las interrupciones de las labores legalmente establecidas, si la o el servidor se hallare a orden y disposición de un superior

Art. 234.- Enfermedades profesionales. - Se definen como tales aquellas afecciones agudas o crónicas que tengan probada relación de causa efecto entre el trabajo desempeñado y la afección resultante o por causa de este, en la o el servidor que podrían producirle incapacidad o muerte, de conformidad con las normas que regulan la seguridad social.

Art. 236.- Bienestar social. - A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar, con lo siguiente:

Los beneficios de transporte, alimentación, uniformes y guarderías, que deberán ser regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales, en los que se determinarán las características técnicas relacionadas con salud ocupacional, y techos de gastos para cada uno de ellos, para lo cual previamente deberá contarse con la respectiva disponibilidad presupuestaria

DE LA SALUD OCUPACIONAL

Art. 228.- De la prestación de los servicios. - Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios.

Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan.

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional. -Las instituciones deben asegurar un ambiente adecuado y propicio para los servidores públicos que garantice su salud ocupacional, incluyendo la protección y mejora de la salud física, mental, social y espiritual.

Art. 231.- Higiene ocupacional. - El programa de medicina preventiva debe promover y mejorar la salud a través de exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades, y la elaboración de estadísticas médicas.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Investigación Descriptiva

En el presente proyecto la Investigación Descriptiva, se enfoca en detallar y documentar las características de un fenómeno específico sin intervenir o manipular el entorno de estudio. Este tipo de investigación se utiliza para obtener información precisa y sistemática sobre las condiciones actuales, describiendo de manera clara y detallada los aspectos observables del objeto de estudio. Según (Sampieri, 2018), en su libro "Metodología de la investigación", la investigación descriptiva busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis riguroso, describiendo situaciones y eventos tal como ocurren.

En el contexto del presente proyecto, permite documentar detalladamente las condiciones actuales de la ergonomía y el bienestar laboral, identificar factores específicos que afectan a los trabajadores y proporcionar datos que sirven de base para futuras intervenciones y mejoras en el entorno laboral.

3.2. Enfoque de la investigación

Enfoque Cualitativo

El enfoque cualitativo se centra en la comprensión profunda de los fenómenos sociales y humanos a través de la recolección de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y análisis de textos. Este enfoque busca explorar y describir experiencias, percepciones y comportamientos en contextos específicos, permitiendo una comprensión holística y detallada de la realidad estudiada. Según (Vasco, 2018), el enfoque cualitativo

se caracteriza por la recolección de datos no numéricos como entrevistas y observaciones para comprender fenómenos sociales y humanos en profundidad. Este enfoque busca explorar las percepciones, experiencias y comportamientos en su contexto natural, permitiendo una comprensión detallada y holística de la realidad estudiada. En el contexto del anteproyecto, permite explorar y comprender en profundidad las experiencias y percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral, identificando factores que afectan su bienestar y proporcionando una visión holística de la ergonomía ambiental en este contexto específico.

Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo de investigación se refiere a un método de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis. A diferencia del enfoque cualitativo, que se centra en la comprensión de los significados y las experiencias subjetivas, el enfoque cuantitativo se basa en la medición y cuantificación de variables.

En el enfoque cuantitativo, se utilizan técnicas como encuestas, experimentos y análisis estadístico para recopilar y analizar datos. Los datos cuantitativos se presentan en forma de números y se analizan utilizando métodos estadísticos para identificar patrones, relaciones y tendencias. Este enfoque se caracteriza por su énfasis en la objetividad, la replicabilidad y la generalización de los resultados. Busca establecer relaciones causales y generalizar los hallazgos a una población más amplia. (Ortega, 2022).

Cabe recalcar que, en pocas palabras, se utilizó un enfoque mixto, ya que este nos permitió abordar el estudio desde una perspectiva integral, al considerar tanto variables

cuantitativas, que aportaron datos medibles y objetivos, como cualitativas, que permitieron comprender las percepciones, experiencias y significados de los trabajadores.

3.3. Métodos de Investigación

Método Inductivo

Dentro del presente proyecto se utilizará el método inductivo para analizar detalladamente cómo los factores ergonómicos ambientales, tales como la iluminación, ventilación, niveles de ruido, temperatura, y mobiliario, influyen directamente en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo. El método inductivo es un tipo de razonamiento que consiste en obtener conclusiones generales de lo particular a lo general. Se basa en la observación de hechos, su clasificación y estudio, la derivación inductiva y la contrastación. Este método fue impulsado por el filósofo inglés Francis Bacon en el siglo XVII, quien buscaba sistematizar el uso de la inducción para alcanzar conocimientos científicos. A diferencia del método deductivo, que parte de principios generales para llegar a conclusiones específicas, el método inductivo parte de premisas particulares para llegar a conclusiones generales. Es ampliamente utilizado en la investigación científica y en el pensamiento cotidiano para sacar conclusiones generales a partir de casos individuales.

Según (Sampieri, 2018) El método inductivo es un enfoque de investigación que se basa en la observación y el análisis de casos particulares para llegar a generalizaciones o teorías. Este método comienza con la recolección de datos específicos y, a través del análisis y la identificación de patrones, se desarrollan conclusiones generales. El método inductivo consiste en obtener conclusiones generales a partir de observaciones y análisis

de casos específicos". Este enfoque es fundamental en investigaciones exploratorias y cualitativas, donde el objetivo es descubrir nuevas teorías y entender fenómenos complejos.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

La presente investigación se va a utilizar la encuesta y la entrevista Según (Richards, 1992) la entrevista se define como "una conversación dirigida entre el investigador y un individuo o grupo de individuos con el propósito de recolectar información". Este tipo de interacción puede seguir una guía de preguntas simples, específicas y cerradas, que se van refinando conforme avanza la entrevista y de acuerdo con los objetivos del investigador. La clave de una buena entrevista radica en interactuar con los informantes de manera que refleje la interacción cotidiana entre los seres humanos. Además, la entrevista es una herramienta fundamental en la investigación cualitativa, ya que permite obtener información completa y profunda, así como aclarar dudas durante el proceso, asegurando respuestas más útiles

Según (Tamayo, 2008) la encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. Es importante señalar que esta técnica estuvo dirigida hacia los directivos-gerentes de agencias de viajes a nivel nacional, repartidas de acuerdo a la muestra.

3.5. Universo, Población y Muestra

En el universo de la presente investigación llevada a cabo dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo dentro del área administrativa

cuenta con 58 empleados, se aplicó una muestra censal, por lo tanto, no es necesario aplicar la fórmula de muestreo.

3.6. Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de los datos obtenidos en la encuesta se utilizará Excel, en la cuál, se procederá con la tabulación de las respuestas de las preguntas cerradas, permitiendo el cálculo de frecuencias, promedios, y la creación de gráficos para una visualización clara de los resultados. Excel facilita la organización de datos y la generación de informes cuantitativos, lo cual es esencial para identificar patrones relacionados con los factores de ergonomía ambiental y bienestar laboral, y para el procesamiento de los datos obtenidos.

CAPITULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis Cuantitativo

Tabulación Variable Independiente: Ergonomía Ambiental

Indicador: Iluminación

P1. ¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente?

P2. ¿La distribución de la luz en su entorno laboral le permite evitar sombras o reflejos molestos?

P3. ¿La intensidad de la iluminación en su espacio laboral le resulta cómoda para trabajar?

Tabla 2

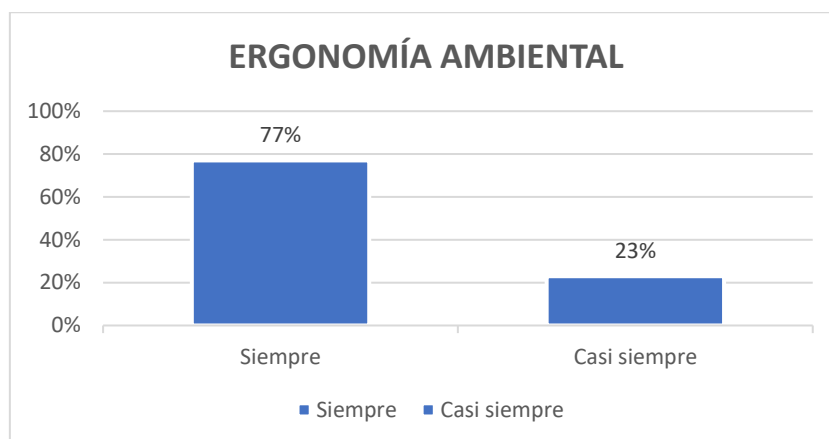
Iluminación

ERGONOMÍA AMBIENTAL							
Calificación de Preguntas							
Valoración	Siempre	Casi Siempre	A veces	Muy pocas veces	Nunca	Total	
Iluminación		5	4	3	2	1	
	P1	<u>43</u> 74%	<u>15</u> 26%	0	0	0	4.73
	P2	<u>41</u> 71%	<u>17</u> 27%	0	0	0	4.70
	P3	<u>50</u> 86%	<u>8</u> 14%	0	0	0	4.86
	Total	134	40	0	0	0	14,33
	%	77%	23%	0	0	0	

Valoración.

MB	B	NB	NM	R	M
15 – 13	12 – 10	9 – 7		6 – 4	3 – 1
<div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center; gap: 100px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px 15px;">14.33</div> </div>					

Gráfico N° 1



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

La iluminación en el entorno laboral es percibida como muy buena, con un 77% que considera siempre suficiente, bien distribuida y cómoda para trabajar, y un 23% casi siempre es suficiente. No se registraron respuestas negativas, lo que indica que es un factor bien gestionado.

Indicador: Temperatura

P1. ¿Percibe que la temperatura de su entorno laboral se mantiene estable durante toda la jornada?

P2. ¿Siente que la temperatura en su espacio de trabajo contribuye a su bienestar y productividad?

P3. ¿Considera que la temperatura en su área de trabajo es adecuada para realizar sus tareas sin incomodidad?

Tabla 3

Temperatura

ERGONOMÍA AMBIENTAL							
Calificación de Preguntas							
Valoración	Siempre	Casi Siempre	A veces	Muy pocas veces	Nunca	Total	
	5	4	3	2	1		
Temperatura	P1	<u>35</u> 60%	<u>12</u> 21%	<u>11</u> 19%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.39
	P2	<u>39</u> 67%	<u>12</u> 21%	<u>0</u> 0%	<u>7</u> 12%	<u>0</u> 0%	4.42
	P3	<u>31</u> 53%	<u>12</u> 21%	<u>15</u> 26%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.26
	Total	105	36	26	7	0	13.07
	%	60,34%	20,68%	14,94%	4,02%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

MB	B	NB	NM	R	M
15 – 13	12 – 10	9 - 7		6 – 4	3 – 1

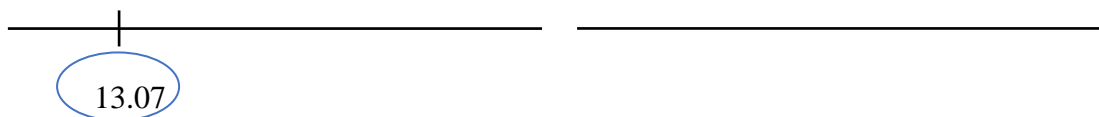
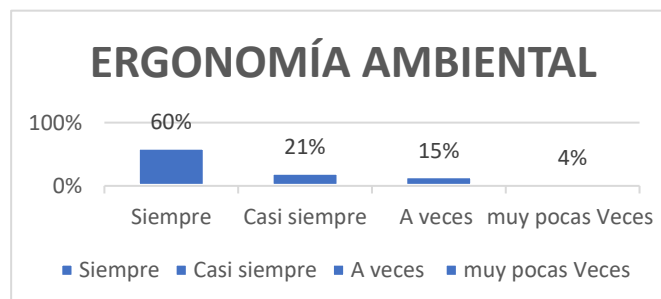


Gráfico N° 2



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

La percepción de la temperatura en el entorno laboral es mayoritariamente positiva, con un 60.34% que considera que siempre es adecuada, mientras que un 20.68% opina que casi siempre contribuye a su bienestar y productividad, y un 14.94% que señala que a veces es cómoda. Mientras tanto un 4.02% manifiesta que muy pocas veces la temperatura es apropiada, lo que sugiere que, aunque en general es bien valorada, existe un margen de mejora en su estabilidad y confort.

Indicador: Acústica

P1. ¿Cree que las condiciones acústicas de su entorno de trabajo son favorables para mantener su productividad?

P2. ¿Percibe que el ruido ambiental en su espacio laboral es adecuado y no afecta su bienestar?

P3. ¿Considera que el nivel de ruido en su área de trabajo permite concentrarse adecuadamente en sus tareas?

Tabla 4.

Acústica

ERGONOMÍA AMBIENTAL							
Calificación de Preguntas							
Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	TOTAL	
Acústica		5	4	3	2	1	
	P1	<u>31</u> 53%	<u>13</u> 22%	<u>14</u> 24%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.28
	P2	<u>22</u> 28%	<u>18</u> 31%	<u>12</u> 21%	<u>6</u> 10%	<u>0</u> 0%	3.95
	P3	<u>26</u> 45%	<u>12</u> 21%	<u>15</u> 26%	<u>5</u> 9%	<u>0</u> 0%	4.00
	Total	79	43	41	11	0	12.23
%	45,40%	24,71%	23,56%	6,32%	0%		

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

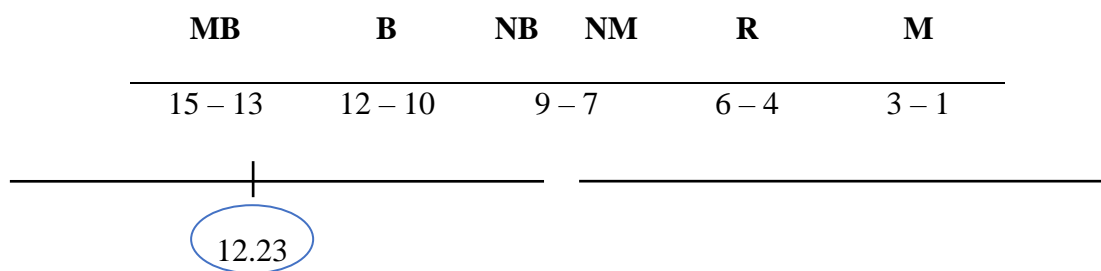
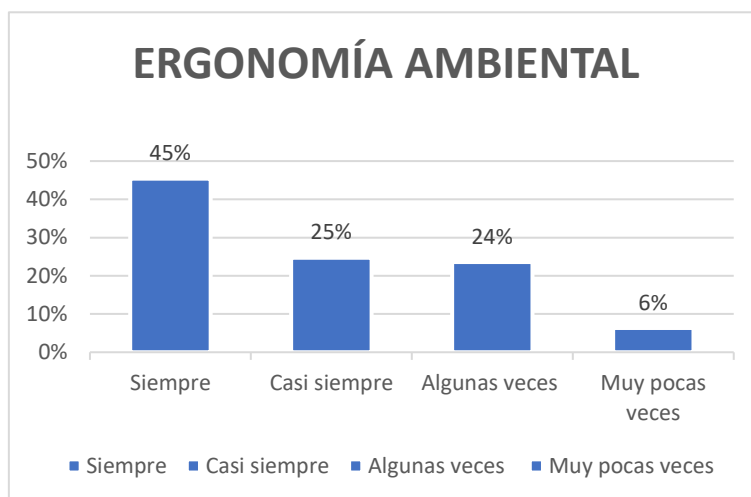


Grafico N° 3



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

La percepción sobre las condiciones acústicas del entorno laboral refleja que el 45.40% de los encuestados considera que siempre son favorables, mientras que el 24.71% opina que casi siempre son adecuadas y el 23.56% menciona que algunas veces el nivel de ruido permite mantener la concentración y productividad. Solo el 6.32% indica que muy pocas veces las condiciones acústicas son adecuadas, lo que sugiere que, aunque en

general son valoradas positivamente, el ruido ambiental podría mejorarse para optimizar el bienestar y la concentración laboral.

Indicador: Diseño del Espacio de Trabajo

P1. ¿Cómo calificarías el diseño de tu espacio de trabajo?

P2. ¿Te sientes satisfecho con la distribución de los espacios en tu oficina?

P3. ¿Consideras que el diseño es adecuado para tus necesidades?

Tabla 5

Diseño del Espacio de Trabajo

ERGONOMÍA AMBIENTAL							
Diseño del Espacio de Trabajo	Valoración	Calificación de Preguntas					Total
		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
		<u>31</u>	<u>15</u>	<u>12</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	4.32
	P1	53%	26%	21%	0%	0%	
		<u>42</u>	<u>13</u>	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	4.66
	P2	72%	22%	5%	0%	0%	
		<u>35</u>	<u>15</u>	<u>8</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	4.43
	P3	60%	26%	14%	0%	0%	
	Total	108	43	23	0	0	13.43
	%	62,06%	24,71%	13,21%	0%	0%	

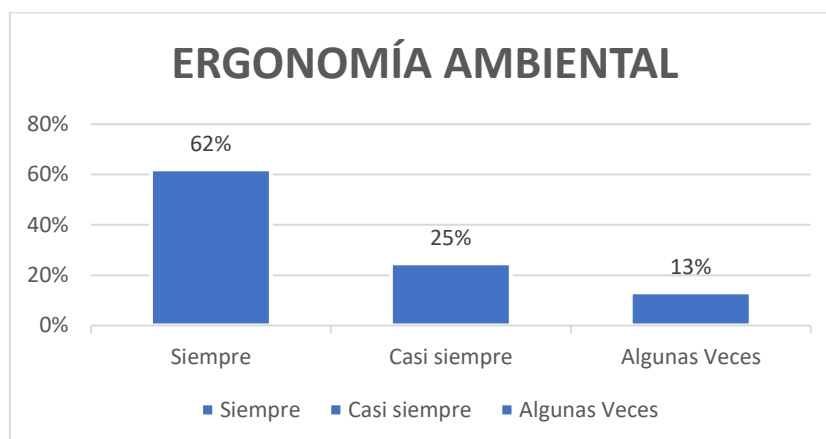
Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

MB	B	NB	NM	R	M
15 – 13	12 – 10	9 – 7		6 – 4	3 – 1

13.43

Grafico N° 4



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

El diseño del espacio de trabajo es valorado positivamente, con un 62.06% que considera que siempre es adecuado, un 24.71% que opina que casi siempre cumple con sus necesidades, y un 13.21% que señala que algunas veces es satisfactorio. No se registraron respuestas de que sea inadecuado, lo que evidencia una percepción mayoritariamente favorable.

Indicador: Ergonomía del Mobiliario

P1. ¿El mobiliario es adecuado para tu altura y necesidades?

P2. ¿Te sientes satisfecho con el soporte que proporciona tu mobiliario?

P3. ¿El mobiliario que utiliza le permite una adecuada organización de los materiales y herramientas de trabajo?

Tabla 6

Ergonomía del Mobiliario

ERGONOMÍA AMBIENTAL

Calificación de Preguntas

Ergonomía del Mobiliario	Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total
		5	4	3	2	1	
		<u>31</u>	<u>16</u>	<u>7</u>	<u>4</u>	<u>0</u>	
P1	53%	28%	12%	7%	0%		4.26
P2	<u>15</u>	<u>33</u>	<u>10</u>	<u>0</u>	<u>0</u>		4.07
	26%	57%	17%	0%	0%		
P3	<u>43</u>	<u>11</u>	<u>4</u>	<u>0</u>	<u>0</u>		4.65
	74%	19%	7%	0%	0%		
Total	89	60	21	4	0		12.98
%	51,14%	34,48%	12,06%	2,29%	0%		

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

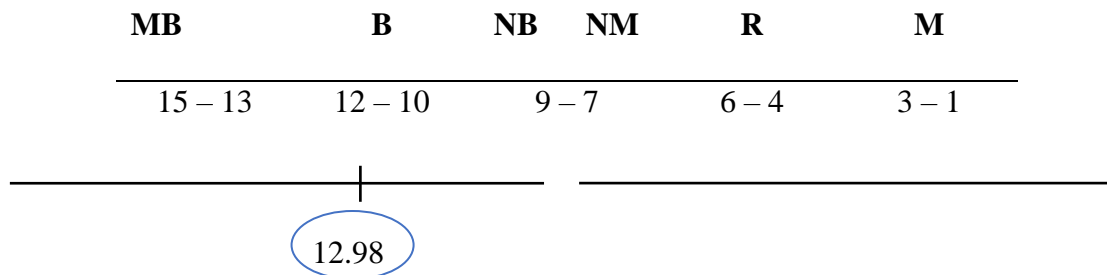
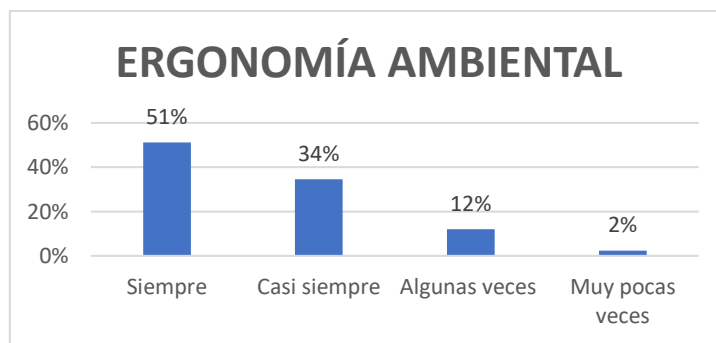


Grafico N° 5



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En cuanto a la ergonomía del mobiliario, el 51.14% de los participantes considera que siempre es adecuado, el 34.48% opina que casi siempre cumple con sus necesidades, mientras que un 12.06% señala que solo algunas veces es satisfactorio y un 2.29% indica que muy pocas veces lo es. No se registraron respuestas que indiquen que el mobiliario nunca es adecuado. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva.

Indicador: Equipo y Herramientas de Trabajo

P1. ¿Consideras que los equipos que utilizas en tu trabajo son los adecuados?

P2. ¿Te sientes satisfecho con la calidad de los equipos?

P3. ¿Recibes capacitación adecuada sobre el uso de los equipos?

Tabla 7

Equipo y Herramientas de Trabajo

		ERGONOMÍA AMBIENTAL					
Equipos y Herramientas de Trabajo	Valoración	Calificación de Preguntas					Total
		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
	P1	<u>11</u> 19%	<u>35</u> 60%	<u>12</u> 21%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	3.97
	P2	<u>26</u> 45%	<u>15</u> 26%	<u>11</u> 19%	<u>6</u> 10%	<u>0</u> 0%	4.03
	P3	<u>20</u> 34%	<u>14</u> 24%	<u>16</u> 28%	<u>8</u> 14%	<u>0</u> 0%	3.77
	Total	57	64	39	14	0	11.77
	%	32,75%	36,78%	22,41%	8,04%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

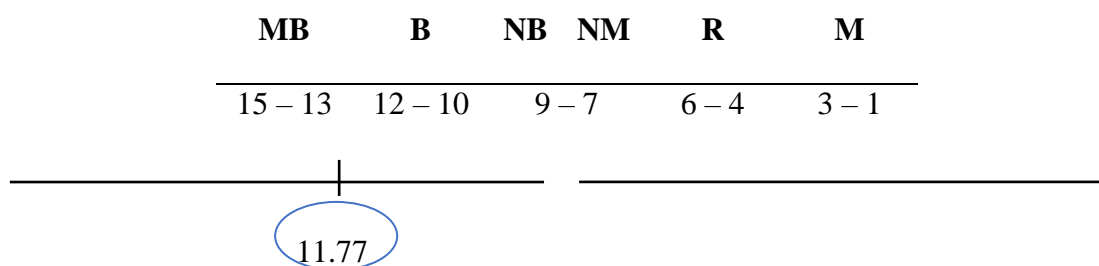
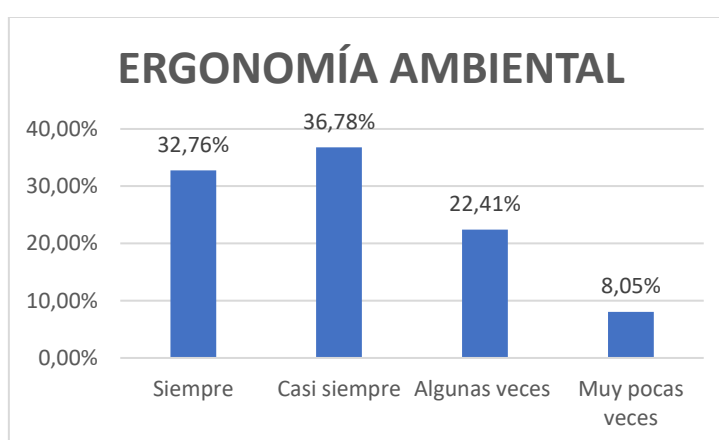


Grafico N° 6



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con los equipos y herramientas de trabajo, el 32.75% de los encuestados considera que siempre cumplen con sus expectativas, el 36.78% opina que casi siempre son adecuados, el 22.41% menciona que algunas veces lo son, mientras que el 8.04% indica que muy pocas veces cumplen con sus necesidades. No se reportaron respuestas que señalen que los equipos nunca sean satisfactorios. Estos datos sugieren un nivel aceptable de conformidad, aunque hay margen para mejorar la calidad y el uso de los equipos.

Indicador: Espacio de Descanso

P1. ¿Dispone de un espacio adecuado para descansar durante su jornada laboral?

P2. ¿Consideras que el espacio de descanso es adecuado para su oficina?

P3. ¿Consideras que el espacio de descanso contribuye a tu bienestar?

Tabla 8

Espacio de Descanso

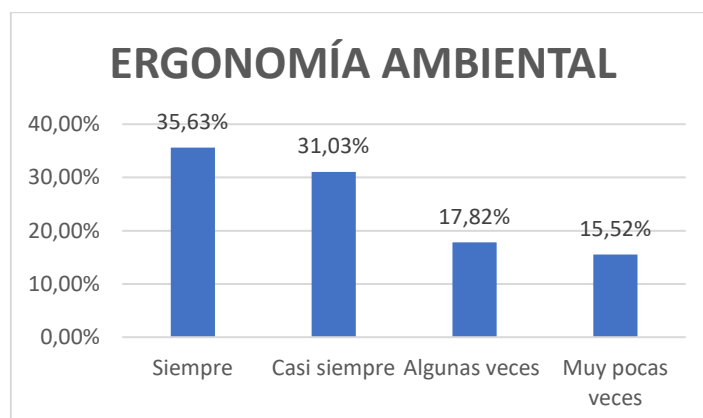
ERGONOMÍA AMBIENTAL						
Calificación de Preguntas						
Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total
		5	4	3	2	1
P1	19	18	14	7	0	3.83
	33%	31%	24%	12%	0%	
P2	17	22	9	10	0	3.77
	29%	38%	16%	17%	0%	
P3	26	14	8	10	0	3.95
	45%	24%	14%	17%	0%	
Total	62	54	31	27	0	11.55
%	35,63%	31,03%	17,81%	15,51%	0%	

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

MB	B	NB	NM	R	M
15 - 13	12 - 10	9 - 7	6 - 4	3 - 1	
<hr/> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; margin: 0 10px;">11.55</div> </div>					

Grafico N° 7



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En cuanto al espacio de descanso, el 35.63% de los encuestados lo califica como siempre adecuado, mientras que el 31.03% opina que casi siempre lo es. Un 17.81% considera que algunas veces es satisfactorio, y el 15.51% menciona que muy pocas veces cumple con sus expectativas. Ningún participante indicó que nunca es adecuado. Estos resultados reflejan una percepción mayormente positiva, aunque existe una oportunidad para optimizar estos espacios y mejorar el bienestar de los trabajadores.

Indicador: Interacciones Sociales

P1. ¿Considera que las relaciones con su

s compañeros de trabajo son positivas y colaborativas?

P2. ¿Te sientes cómodo en las relaciones sociales dentro del trabajo?

P3. ¿Percibe que tiene oportunidades para comunicarse y trabajar en equipo en su área de trabajo?

Tabla 9

Interacciones Sociales

ERGONOMÍA AMBIENTAL

		Calificación de Preguntas					Total
		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	
Interacciones Sociales	Valoración	5	4	3	2	1	
	P1	<u>32</u> 55%	<u>11</u> 19%	<u>10</u> 17%	<u>5</u> 9%	<u>0</u> 0%	4.18
	P2	<u>35</u> 60%	<u>19</u> 33%	<u>4</u> 7%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.52
	P3	<u>28</u> 48%	<u>23</u> 40%	<u>7</u> 12%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.35
	Total	95	53	21	5	0	13.05
	%	54,59%	30,45%	12,06%	2,87%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

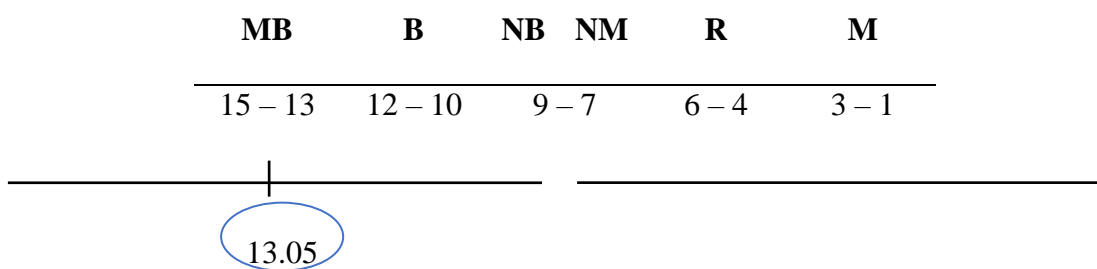
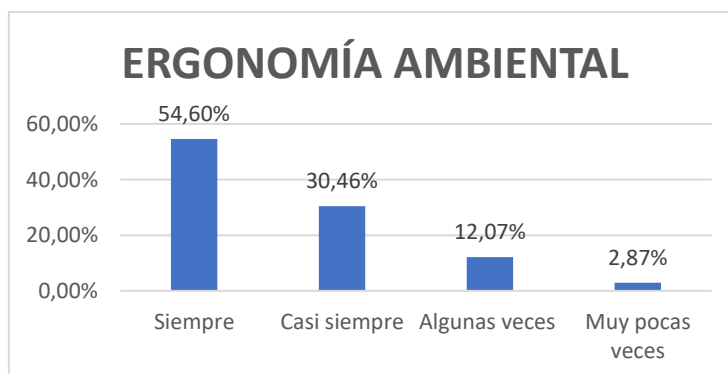


Grafico N° 8



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con las interacciones sociales en el entorno laboral, el 54.59% de los encuestados considera que siempre son positivas y colaborativas, mientras que el 30.45% opina que casi siempre lo son. Un 12.06% señala que algunas veces son satisfactorias, y solo el 2.87% indica que muy pocas veces son adecuadas. Ningún encuestado manifestó que las relaciones sociales nunca son positivas. Estos datos reflejan un ambiente mayoritariamente colaborativo y cómodo, con oportunidades de mejora en aspectos puntuales para fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo.

Indicador: Entorno Psicológico

P1. ¿Siente que el ambiente laboral le permite trabajar sin un nivel de estrés?

P2. ¿Percibe que en su entorno laboral existe apoyo y respeto entre compañeros y superiores?

P3. ¿Cree que el ambiente psicológico de su trabajo contribuye a su bienestar emocional?

Tabla 10

Entorno Psicológico

ERGONOMÍA AMBIENTAL						
Calificación de Preguntas						
Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total
	Entorno Psicológico	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>23</u>		<u>27</u>	<u>8</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	4.25
P1 40%		47%	14%	0%	0%	
<u>38</u>		<u>15</u>	<u>5</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	4.55
P2 66%		16%	9%	0%	0%	
<u>43</u>	<u>15</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	4.73	
P3 74%	26%	0%	0%	0%		
Total	104	57	13	0	0	13,53
%	59,77%	32,75%	7,47%	0%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

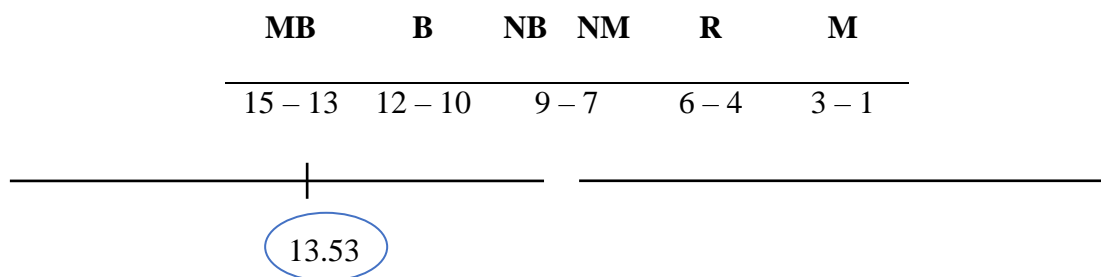
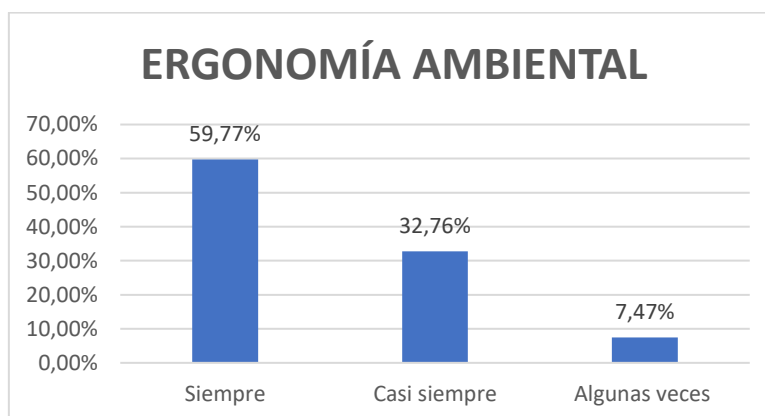


Grafico N° 9



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En cuanto al entorno psicológico laboral, el 59.77% de los encuestados indicó que siempre se sienten en un ambiente favorable, mientras que el 32.75% afirmó que casi siempre lo es. Un 7.47% señaló que algunas veces perciben un entorno adecuado, y ningún participante manifestó que el entorno psicológico sea desfavorable. Estos resultados destacan un ambiente laboral mayoritariamente positivo, con apoyo, respeto y

contribución al bienestar emocional, aunque existen áreas de mejora para garantizar que todos los trabajadores experimenten condiciones óptimas.

Tabulación Variable Dependiente: Bienestar Laboral

Indicador: Satisfacción con el Entorno Físico

- P1. ¿Está satisfecho con las condiciones físicas de su espacio de trabajo (¿mobiliario, distribución, condiciones ambientales?)
- P2. ¿Percibe que el entorno físico de su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera cómoda?
- P3. ¿Cree que el diseño y organización de su espacio laboral contribuyen a su bienestar general?

Tabla 11
Satisfacción con el Entorno Físico

		BIENESTAR LABORAL					
		Calificación de Preguntas					
Satisfacción con el entorno Físico	Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total
		5	4	3	2	1	
	P1	<u>20</u> 34%	<u>38</u> 66%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.34
	P2	<u>33</u> 57%	<u>15</u> 26%	<u>10</u> 17%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.38
	P3	<u>18</u> 31%	<u>40</u> 69%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.30
	Total	71	93	10	0	0	13.02
	%	40,80%	53,44%	5,74%	0%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

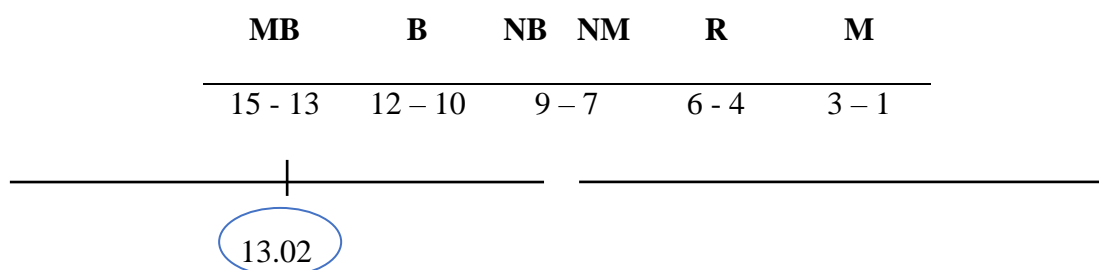
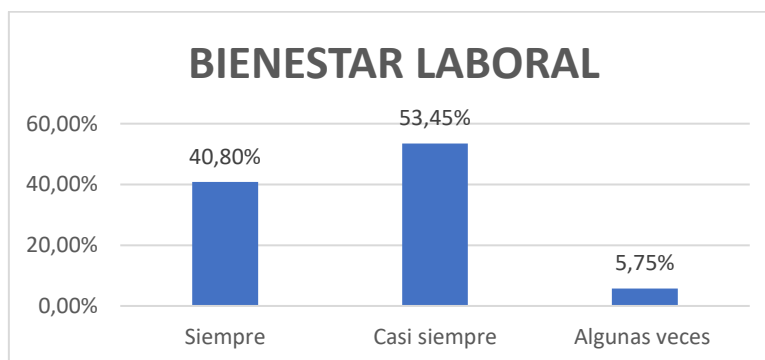


Grafico N° 10



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con la satisfacción respecto al entorno físico laboral, el 40.80% de los encuestados indicó sentirse siempre satisfecho, mientras que el 53.44% mencionó estar casi siempre satisfecho. Solo un 5.74% señaló estar satisfecho algunas veces y ningún encuestado expresó insatisfacción. Estos resultados reflejan un alto nivel de conformidad con las condiciones físicas del lugar de trabajo, evidenciando que el entorno contribuye significativamente al bienestar laboral.

Indicador: Satisfacción con el Trabajo

P1. ¿Cree que su trabajo actual cumple con sus expectativas personales y profesionales?

P2. ¿Está satisfecho con las tareas y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo?

P3. ¿Percibe que su trabajo le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?

Tabla 12

Satisfacción con el Trabajo

BIENESTAR LABORAL							
Satisfacción con el Trabajo	Valoración	Calificación de Preguntas					Total
		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
	P1	<u>36</u> 62%	<u>15</u> 26%	<u>7</u> 12%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.49
	P2	<u>37</u> 64%	<u>21</u> 36%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.62
	P3	<u>19</u> 33%	<u>35</u> 60%	<u>4</u> 7%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.24
	Total	92	71	11	0	0	13.35
	%	52,87%	40,80%	6,32%	0%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

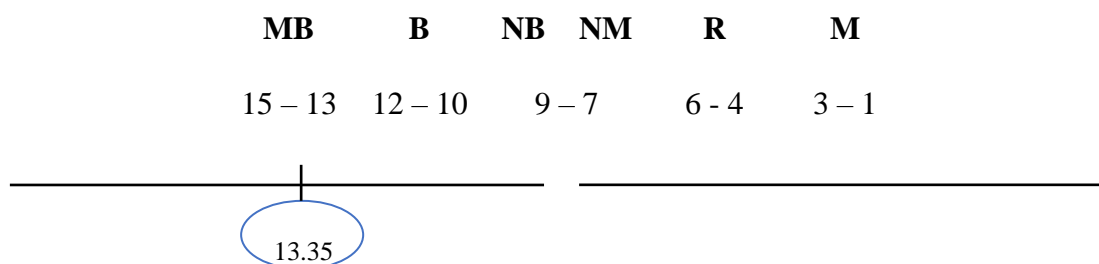
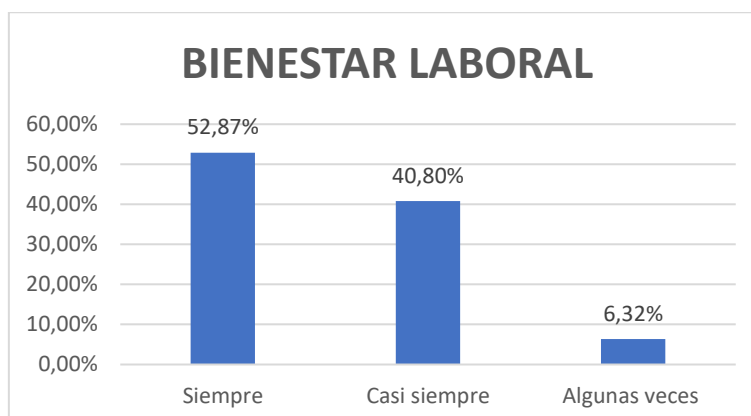


Grafico N° 11



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con la satisfacción con el trabajo, el 52.87% de los encuestados indicó que siempre están satisfechos con su trabajo, mientras que el 40.80% mencionó que casi siempre están satisfechos. Solo un 6.32% indicó que la satisfacción es ocasional, y ninguno expresó insatisfacción. Estos resultados muestran un alto nivel de satisfacción con el trabajo, sugiriendo que los empleados encuentran que sus responsabilidades y oportunidades de desarrollo profesional se alinean mayormente con sus expectativas personales y profesionales.

Indicador: Satisfacción con las relaciones interpersonales

P1. ¿Considera que hay un buen ambiente de colaboración en su equipo?

P2. ¿Cómo consideras la calidad de tus relaciones con colegas?

P3. ¿Siente que puede comunicarse abiertamente con sus superiores?

Tabla 13

Satisfacción con las relaciones interpersonales

BIENESTAR LABORAL							
Satisfacción con las relaciones Interpersonales	Valoración	Calificación de Preguntas					Total
		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
P1		36	15	7	0	0	4.46
		62%	26%	12%	0%	0%	
P2		37	21	0	0	0	3.85
		64%	36%	0%	0%	0%	
P3		19	35	4	0	0	4.75
		33%	60%	7%	0%	0%	
Total		92	71	11	0	0	13.06
%		52,87%	40,80%	6,32%	0%	0%	

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

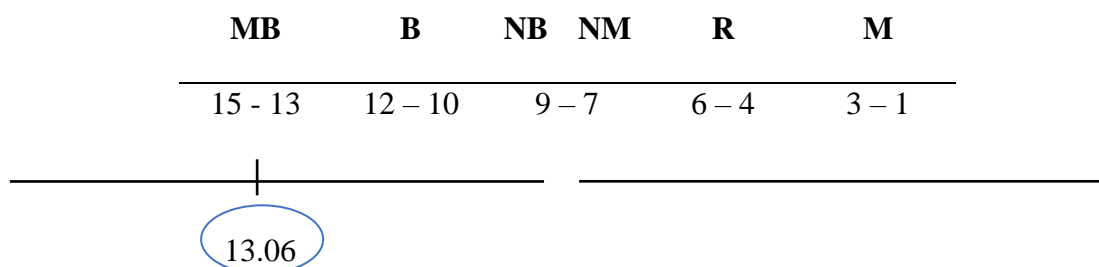
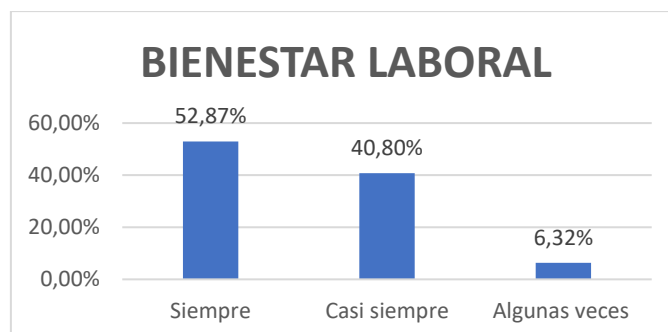


Grafico N° 12



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En cuanto a la satisfacción con las relaciones interpersonales, el 52.87% de los encuestados expresó estar siempre satisfecho con sus relaciones interpersonales, mientras que el 40.80% mencionó estar casi siempre satisfecho. Solo un 6.32% indicó que la satisfacción con las relaciones es ocasional, y ninguno expresó insatisfacción. Estos resultados reflejan un ambiente laboral positivo y colaborativo, donde la mayoría de los empleados perciben una buena comunicación y relaciones de calidad con sus colegas y superiores.

Indicador: Salud Física

P1. ¿Cómo consideras tu salud física en relación con el trabajo?

P2. ¿Tu trabajo fomenta un estilo de vida saludable?

P3. ¿Te sientes físicamente activo en tu lugar de trabajo?

Tabla 14

Salud Física

BIENESTAR LABORAL							
Valoración	Calificación de Preguntas					Total	
	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca		
Salud Física		5	4	3	2	1	
	P1	<u>15</u> 26%	<u>29</u> 50%	<u>14</u> 24%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.01
	P2	<u>18</u> 31%	<u>29</u> 50%	<u>11</u> 19%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.11
	P3	<u>26</u> 45%	<u>18</u> 31%	<u>14</u> 24%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.20
	Total	59	76	39	0	0	12.32
%	33,90%	43,67%	22,41%	0%	0%		

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

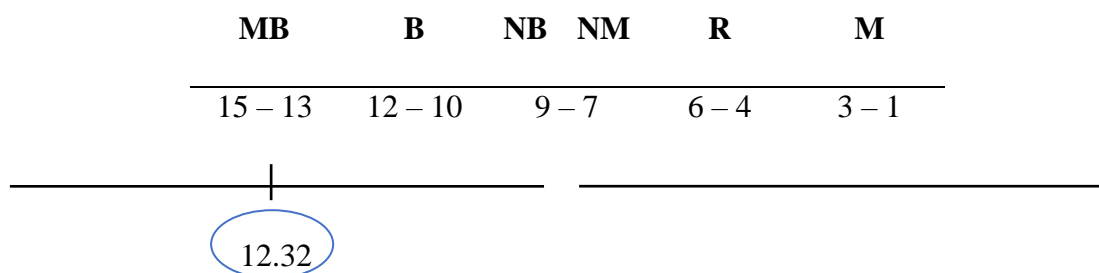
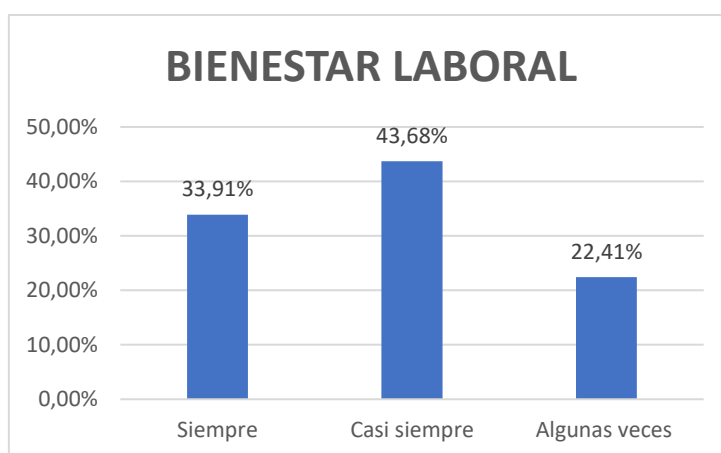


Grafico N° 13



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con la salud física, el 33.90% de los encuestados expresó sentirse siempre satisfecho con su salud física en relación con el trabajo, mientras que el 43.67% mencionó estar casi siempre satisfecho. Un 22.41% indicó que la satisfacción con su salud física es ocasional, y ninguno expresó insatisfacción. Estos resultados sugieren que, en general, los empleados perciben un nivel adecuado de bienestar físico relacionado con su entorno laboral, aunque podría haber oportunidades para fomentar aún más un estilo de vida saludable y actividades físicas en el lugar de trabajo.

Indicador: Medicina Ocupacional

P1. ¿Ha recibido atención de medicina ocupacional?

P2. ¿Cómo consideras los servicios de medicina ocupacional en tu trabajo?

P3. ¿El servicio de medicina ocupacional está disponible cuando lo necesita?

Tabla 15

Medicina Ocupacional

		BIENESTAR LABORAL					
		Calificación de Preguntas					
Medicina Ocupacional	Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total
		5	4	3	2	1	
	P1	<u>14</u> 24%	<u>33</u> 57%	<u>11</u> 19%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.03
	P2	<u>29</u> 50%	<u>16</u> 28%	<u>13</u> 22%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.27
	P3	<u>8</u> 14%	<u>15</u> 26%	<u>28</u> 48%	<u>7</u> 12%	<u>0</u> 0%	3.39
	Total	51	64	52	7	0	11.69
	%	29,88%	36,78%	29,88%	4,02%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

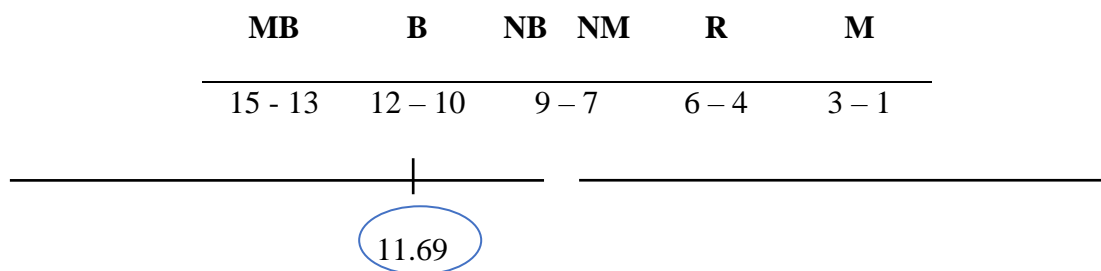
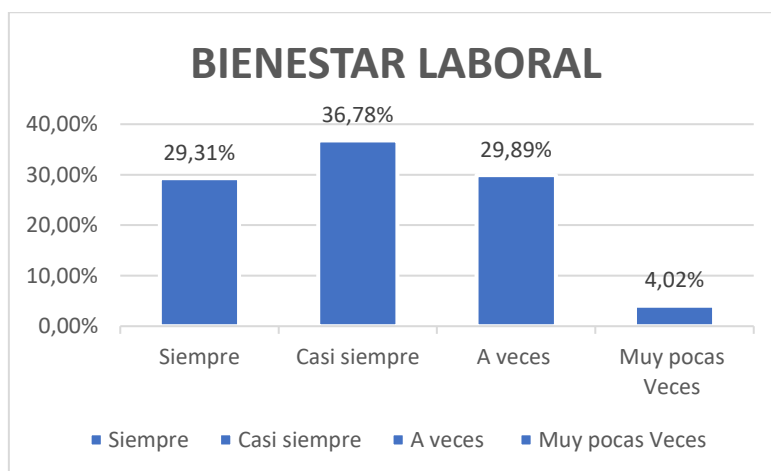


Grafico N° 14



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con la medicina ocupacional, el 29.31% de los encuestados indicó haber recibido atención siempre, mientras que el 36.78% mencionó recibirla casi siempre. Un 29.89% expresó que la atención es muy pocas veces, y solo el 4.02% indicó que nunca ha recibido atención de medicina ocupacional. Los resultados sugieren que, aunque una mayoría percibe un acceso frecuente a los servicios de medicina ocupacional, todavía hay un grupo significativo de empleados que no tiene acceso constante a estos servicios, lo cual podría mejorarse para garantizar la disponibilidad continua de atención cuando se necesite.

Indicador: Energía y Vitalidad

P1. ¿Siente que tiene suficiente energía para cumplir con sus tareas durante toda la jornada laboral?

P2. ¿Percibe que su entorno de trabajo favorece su bienestar físico y le ayuda a mantener una buena vitalidad?

P3. ¿Considera que el ambiente laboral le permite mantenerse motivado y con ánimo en sus actividades diarias?

Tabla 16

Energía y Vitalidad

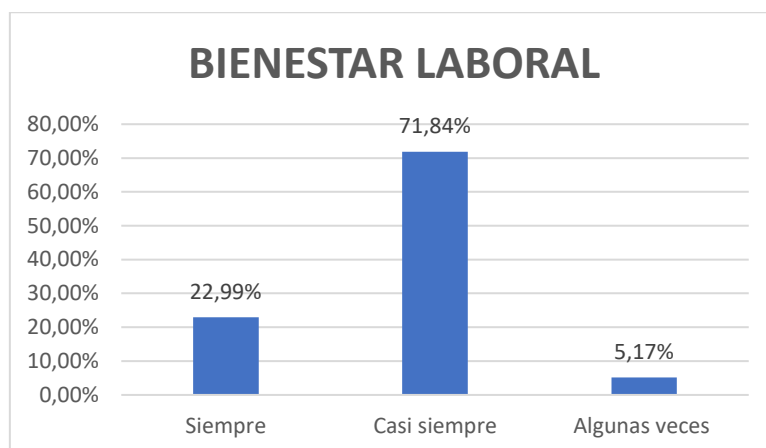
BIENESTAR LABORAL						
Calificación de Preguntas						
Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total
	Energía y Vitalidad	5	4	3	2	
P1	<u>12</u> 21%	<u>46</u> 79%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.20
P2	<u>17</u> 29%	<u>32</u> 55%	<u>9</u> 16%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.12
P3	<u>11</u> 19%	<u>47</u> 81%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.18
Total	40	125	9	0	0	12.50
%	23%	71,83%	5,17%	0%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

MB	B	NB	NM	R	M
15 - 13	12 - 10	9 - 7	6 - 4	3 - 1	
<hr/>					
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 100px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> 12.50 </div>					

Grafico N° 15



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con la energía y vitalidad en el entorno laboral, el 23% de los encuestados indicó que siempre se siente con suficiente energía para cumplir con sus tareas, mientras que el 71.83% mencionó que casi siempre se siente de esa manera. Solo el 5.17% expresó que ocasionalmente se siente con energía. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores experimentan un nivel de energía adecuado durante su jornada laboral, aunque podría investigarse si existen factores específicos que puedan mejorar aún más la vitalidad en los pocos casos en los que no se cumple completamente con este aspecto.

Indicador: Productividad

P1. ¿Considera que su entorno laboral le permite alcanzar un nivel óptimo de productividad?

P2. ¿Percibe que los recursos y condiciones en su lugar de trabajo favorecen su rendimiento?

P3. ¿Cree que puede cumplir con sus metas y objetivos laborales de manera eficiente en su actual espacio de trabajo?

Tabla 17

Productividad

BIENESTAR LABORAL						
Calificación de Preguntas						
Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total
	Productividad	5	4	3	2	
P1	<u>19</u> 33%	<u>39</u> 67%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.31
P2	<u>16</u> 28%	<u>42</u> 72%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.26
P3	<u>21</u> 36%	<u>37</u> 64%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.36
Total	56	118	0	0	0	12.93
%	32,18%	67,81%	0%	0%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

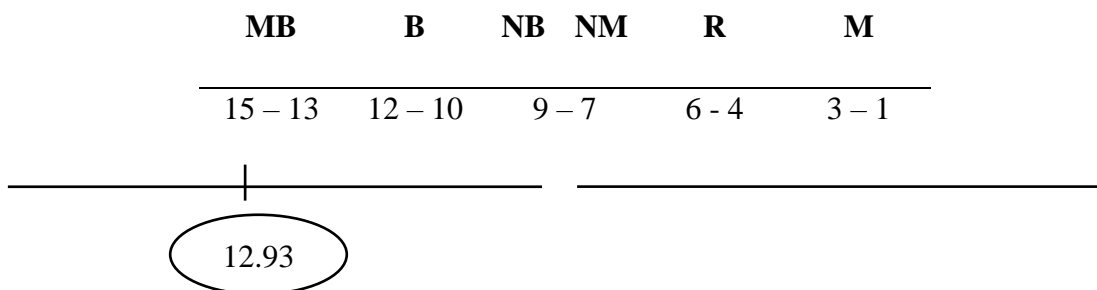
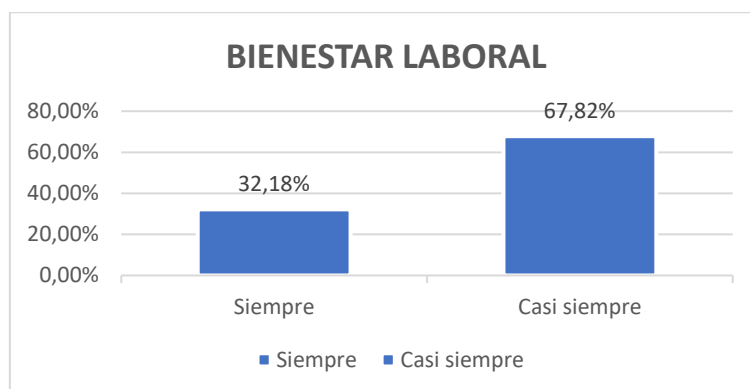


Grafico N° 16



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con la productividad en el entorno laboral, el 32.18% de los encuestados indicó que siempre sienten que su entorno les permite alcanzar un nivel óptimo de productividad, mientras que el 67.81% mencionó que casi siempre experimentan esta sensación. Ningún encuestado señaló que pocas veces o nunca se siente productivo en su espacio de trabajo. Estos resultados muestran un alto nivel de satisfacción con las condiciones laborales para lograr una buena productividad.

Indicador: Calidad del Trabajo

P1. ¿Considera que las condiciones de su lugar de trabajo le permiten mantener un alto estándar de calidad en sus tareas?

P2. ¿Percibe que los recursos y el ambiente en su área laboral contribuyen a realizar un trabajo de calidad?

P3. ¿Cree que puede cumplir con los requisitos de calidad exigidos en su puesto de trabajo sin dificultades?

Tabla 18

Calidad del Trabajo

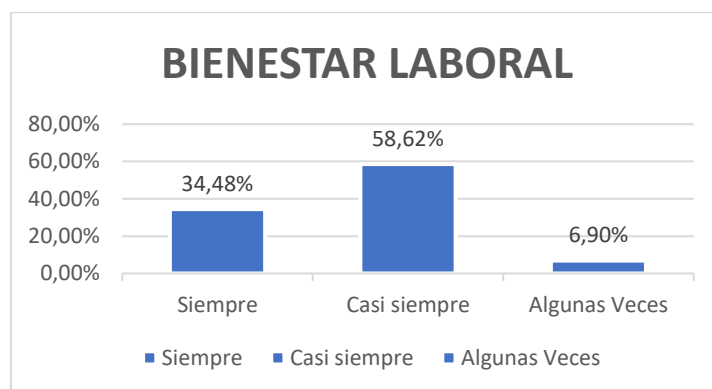
BIENESTAR LABORAL							
Calificación de Preguntas							
Calidad del Trabajo	Valoración	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total
		5	4	3	2	1	
	P1	<u>16</u> 28%	<u>42</u> 72%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.26
	P2	<u>26</u> 45%	<u>24</u> 41%	<u>8</u> 14%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.30
	P3	<u>18</u> 31%	<u>36</u> 62%	<u>4</u> 7%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.23
	Total	60	102	12	0	0	12.79
	%	34,48%	58,62%	6,89%	0%	0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

MB	B	NB	NM	R	M
15 – 13	12 – 10	9 – 7	6 – 4	3 – 1	
<hr/> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; margin: 0 10px;">12.79</div> </div>					

Grafico N° 17



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En cuanto a la calidad del trabajo, el 34.48% de los encuestados afirmó que siempre perciben un entorno que les permite alcanzar una alta calidad en su trabajo, mientras que el 58.62% expresó que casi siempre lo experimentan. Solo un 6.89% indicó que en muy pocas veces su calidad de trabajo se ve afectada. Estos resultados sugieren una percepción generalizada de un entorno laboral favorable para mantener altos estándares de calidad, aunque se podría indagar más en las razones detrás de las experiencias de los pocos encuestados que no siempre logran ese nivel de calidad.

Indicador: Creatividad e innovación

P1. ¿Considera que su ambiente de trabajo fomenta la creatividad en la realización de sus tareas?

P2. ¿Percibe que tiene la libertad para proponer ideas nuevas e innovadoras en su lugar de trabajo?

P3. ¿Cree que las condiciones de su entorno laboral estimulan la innovación en los proyectos que desarrolla?

Tabla 19

Creatividad e innovación

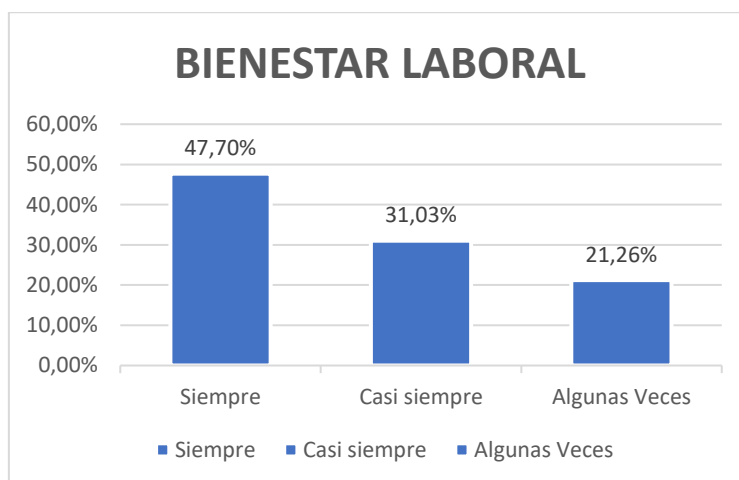
BIENESTAR LABORAL							
Creatividad e Innovación	Valoración	Calificación de Preguntas					Total
		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
	P1	<u>35</u> 60%	<u>18</u> 31%	<u>5</u> 9%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.50
	P2	<u>22</u> 38%	<u>21</u> 36%	<u>15</u> 26%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.10
	P3	<u>26</u> 45%	<u>15</u> 26%	<u>17</u> 29%	<u>0</u> 0%	<u>0</u> 0%	4.14
	Total	83	54	37	0	0	12.74
	%	47,70%	31,03%	21,26%	0%	0%	

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo.

Valoración

MB	B	NB	NM	R	M
15 – 13	12 – 10	9 – 7	6 - 4	3 – 1	
<hr/>					
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 60px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;"> 12.74 </div>					

Grafico N° 18



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

En relación con la creatividad e innovación en el entorno laboral, el 47.70% de los encuestados indicó que siempre sienten que su ambiente de trabajo fomenta la creatividad, mientras que el 31.03% expresó que casi siempre es así. Un 21.26% señaló que, en algunas ocasiones, experimenta un ambiente favorable para la creatividad e innovación. Estos resultados reflejan una percepción positiva en general sobre la capacidad del entorno de trabajo para estimular la creatividad y la innovación.

Variable Independiente: Ergonomía Ambiental

Tabla 20

Ergonomía Ambiental

Iluminación	14,33/15
Temperatura	13,07/15

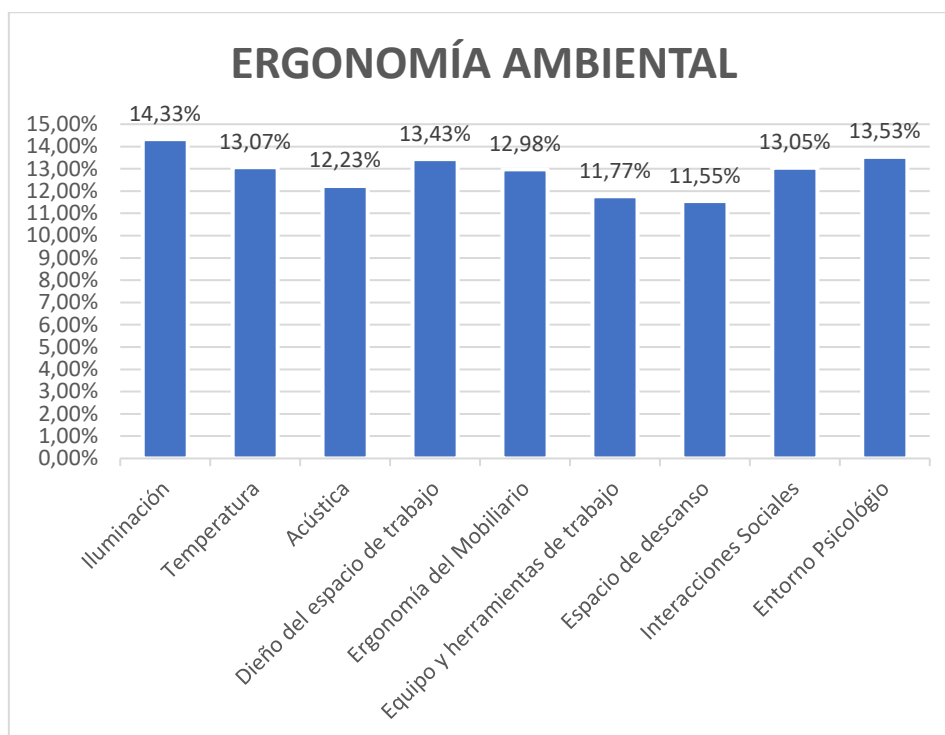
Acústica	12,23/15
Diseño del espacio de Trabajo	13,43/15
Ergonomía del Mobiliario	12,98/15
Equipo y Herramientas de Trabajo	11,77/15
Espacio de Descanso	11,55/15
Interacciones Sociales	13,05/15
Entorno Psicológico	13,53/15
Total	115,94/135

Valoración

MB	B	NB	NM	R	M
135 –	108 –	81 –	55	54 –	28
109	82				27 –

115.94

Grafico N° 19



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

El análisis de la ergonomía ambiental en el GAD de San José de Chimbo refleja resultados excelentes, con un puntaje total de 115,94/135, ubicándose en la categoría de Muy Bueno (MB) según la escala de evaluación. Los indicadores más destacados incluyen la temperatura (13,07/15), la iluminación (14,33/15), acústica (12,23/15) y el entorno psicológico (13,53/15), lo que evidencia que las condiciones ambientales son adecuadas para garantizar la comodidad y bienestar de los trabajadores. Asimismo, el diseño del espacio de trabajo (13,43/15), ergonomía del mobiliario (12,98/15) y las interacciones sociales (13,05/15) refuerzan un entorno físico y social favorable. Aunque aspectos como el equipo y herramientas de trabajo (11,77/15) y el espacio de descanso (11,55) obtuvieron puntajes más bajos, aún están dentro de un rango aceptable, sugiriendo

oportunidades de mejora. En general, los resultados indican que la ergonomía ambiental en este lugar es muy buena, proporcionando un ambiente laboral óptimo que favorece tanto el desempeño como la satisfacción de los empleados.

Variable Dependiente: Bienestar Laboral

Tabla 21

Bienestar Laboral

Satisfacción con el entorno	13,02/15
Físico	
Satisfacción con el Trabajo	13,35/15
Satisfacción con las relaciones Interpersonales	13,06/15
Salud Física	12,32/15
Medicina Ocupacional	11,69/15
Energía y Vitalidad	12,50/15
Productividad	12,93/15
Calidad del Trabajo	12,79/15
Creatividad	12,74/15

Total 114.40/135

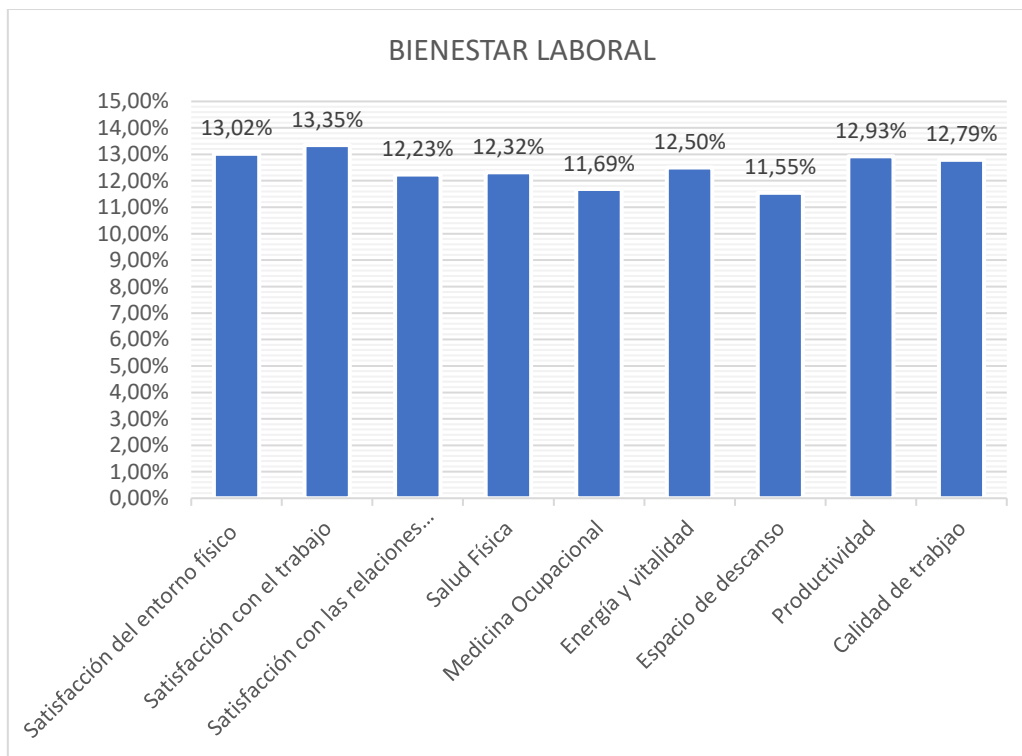
Valoración

MB B NB NM R M

135 - 109 108 - 82 81 - 55 54 - 28 27 - 1

114.40

Grafico N° 20



Elaborado: Mariana Garcia- Evelyn Carrera

Análisis

El análisis del bienestar laboral de los trabajadores del GAD de San José de Chimbo refleja resultados altamente positivos, con un puntaje total de 114,40/135,

evidenciando que la ergonomía ambiental en este lugar es excelente. Los empleados reportan altos niveles de satisfacción en aspectos clave como el trabajo (13,35/15), las relaciones interpersonales (13,06/15) y el entorno físico (13,02/15), lo que demuestra un ambiente laboral cómodo y armonioso. Además, indicadores como productividad (12,93/15), calidad del trabajo (12,79/15), energía y vitalidad (12,50/15) y creatividad (12,74/15) respaldan un desempeño laboral eficiente. Aunque aspectos como la salud física (12,32/15) y la medicina ocupacional (11,69/15) podrían fortalecerse, los resultados globales destacan un entorno laboral que promueve el bienestar integral, favoreciendo la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores.

4.2. Interpretación de resultados

Ambas variables, **Ergonomía Ambiental** y **Bienestar Laboral**, presentan resultados altamente positivos y se encuentran en niveles **muy buenos**, demostrando una correlación evidente entre ellas. Aunque existen áreas específicas que podrían perfeccionarse, el panorama general apunta a un entorno laboral que no solo cumple con las expectativas, sino que también fomenta un rendimiento óptimo y la satisfacción de los trabajadores del GAD de San José de Chimbo. Esto subraya la importancia de mantener y fortalecer las prácticas ergonómicas existentes como parte de una estrategia integral de bienestar laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos para la variable **Ergonomía Ambiental** muestran un desempeño general **muy bueno**, con un puntaje de **115,94/135**, destacándose dentro de los rangos superiores de la escala de evaluación. Esto refleja que las condiciones

ergonómicas actuales contribuyen positivamente al entorno laboral en el GAD de San José de Chimbo.

Entre los indicadores más sobresalientes, la **iluminación (14,33/15)**, **Interacciones sociales (13,05/15)** y el **entorno psicológico (13,53/15)** obtuvieron las calificaciones más altas, lo que sugiere que estos factores han sido gestionados eficazmente para garantizar el confort visual y emocional de los empleados. Asimismo, la **temperatura (13,07/15)**, **diseño del espacio de trabajo (13,43/15)**, **ergonomía del mobiliario (12,98/15)**, y la **acústica (12,23/15)** refuerzan un ambiente bien adaptado a las necesidades laborales.

Sin embargo, los aspectos relacionados con el **equipo y herramientas de trabajo (11,77/15)**, y el **espacio de descanso (11,55/15)** presentan las puntuaciones más bajas, aunque permanecen dentro de un rango aceptable. Estos resultados evidencian áreas de mejora que podrían abordarse para maximizar el bienestar de los trabajadores.

En general, la ergonomía ambiental del GAD está orientada hacia la excelencia, ofreciendo un entorno que fomenta tanto la productividad como la satisfacción de los empleados.

En cuanto a la variable **Bienestar Laboral**, el puntaje total de **114,40/135** también la posiciona dentro de la categoría **muy bueno**, reafirmando la influencia positiva de las condiciones laborales sobre la satisfacción y desempeño de los trabajadores.

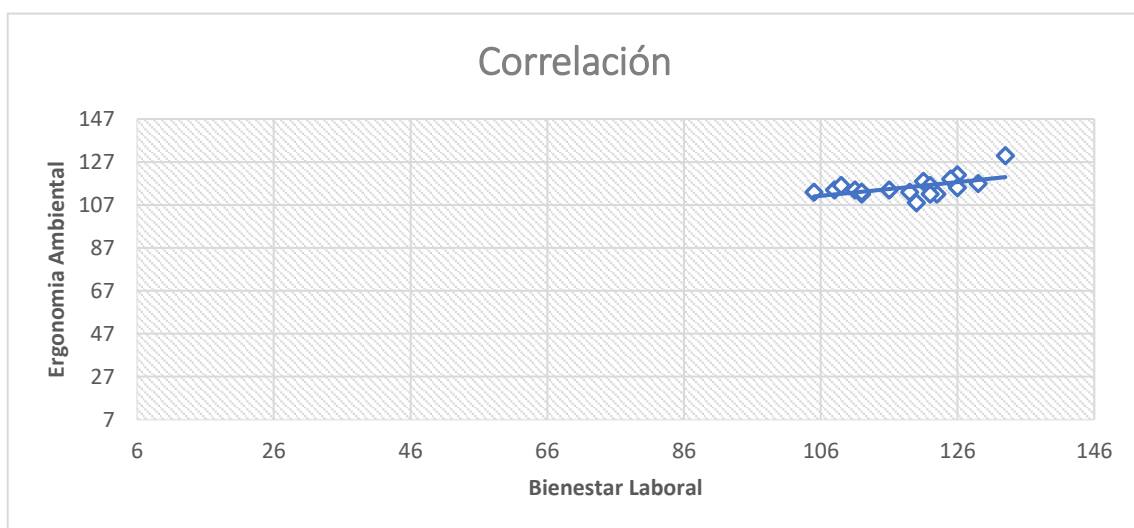
Los empleados muestran altos niveles de satisfacción en dimensiones críticas, como la **satisfacción con el trabajo (13,35/15)**, las **relaciones interpersonales**

(13,06/15) y el **entorno físico** (13,02/15). Esto sugiere que el ambiente laboral es armonioso y promueve una interacción efectiva entre los colaboradores, contribuyendo al bienestar psicológico y emocional.

Indicadores relacionados con la **productividad** (12,93/15), la **calidad del trabajo** (12,79/15) y la **creatividad** (12,74/15) confirman que el entorno laboral apoya un desempeño eficiente y dinámico. Sin embargo, las dimensiones de **energía y vitalidad** (12,50/15), **salud física** (12,32/15) y **medicina ocupacional** (11,69/15) muestran áreas con margen de mejora, lo cual podría abordarse mediante programas de promoción de la salud y revisiones periódicas más robustas para prevenir y atender problemas de salud en los empleados.

Los resultados del bienestar laboral reflejan un equilibrio sólido entre las condiciones físicas, sociales y emocionales del entorno de trabajo, destacando oportunidades puntuales para fortalecer aún más la experiencia laboral integral.

CORRELACIÓN



Opción N°1: COEF.DE CORREL

0,45

Opción N°2: ANÁLISIS DE DATOS

Tabla 22:

Correlación de Datos

	Ergonomía Ambiental	Bienestar Laboral
Ergonomía Ambiental	1	
Bienestar Laboral	0,74	1

Interpretación

Existe una correlación altamente positiva entre "Ergonomía Ambiental" y "Bienestar Laboral". Esto indica que a medida que mejora la ergonomía ambiental en el entorno de trabajo, también tiende a mejorar el bienestar laboral de los empleados dentro del Gad Municipal San José de Chimbo. El cuál nos da como resultado un valor de correlación de 0,45 en cual nos indica que las dos variables tienen un alto nivel de relación.

4.3. Discusión

La investigación titulada "**Ergonomía ambiental y bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024**" está respaldada por una sólida base teórica, fundamentada en investigaciones académicas previas que analizan la

relación entre la ergonomía y el bienestar o desempeño laboral en diversos contextos. La comparación y discusión de estos estudios en relación con los hallazgos obtenidos en el presente trabajo permiten profundizar en la comprensión de la influencia de la ergonomía ambiental en el bienestar laboral.

En primer lugar, el trabajo de **Pazmiño León (2022)** destaca la urgencia de implementar la gestión de la ergonomía para reducir los riesgos psicosociales y asegurar un desempeño laboral eficiente. Este enfoque coincide con los hallazgos de la presente investigación, donde se concluye que factores como la iluminación, la temperatura y el mobiliario ergonómico son determinantes para el bienestar físico y emocional de los trabajadores. Al igual que en el caso de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza, se observa que la percepción de un entorno laboral inadecuado puede generar desmotivación y fatiga, lo que refuerza la necesidad de adoptar medidas preventivas y correctivas en los espacios administrativos.

Por otro lado, el estudio de **Mancero Romero (2019)**, que analiza los factores ergonómicos-ambientales en el área de imágenes del Hospital Luis Vernaza, subraya que no es necesario realizar grandes inversiones para mejorar las condiciones laborales, sino identificar y optimizar aspectos clave como la iluminación, la ventilación y la humedad. En este sentido, nuestra investigación reafirma que los ajustes en las condiciones ergonómicas no solo mejoran el bienestar laboral, sino que también tienen un impacto significativo en la productividad y la satisfacción de los trabajadores. Asimismo, coincidimos con Mancero Romero en que las capacitaciones sobre ergonomía pueden ser

una herramienta efectiva para incrementar la conciencia y el compromiso de los empleados con su entorno laboral.

Por último, el trabajo de **Andrade Taco (2023)** resalta que la ergonomía es un componente esencial para el rendimiento laboral, y que existe una relación positiva, aunque moderada, entre estas variables. De manera similar, en nuestro estudio se evidencia que las condiciones ergonómicas tienen un efecto directo en la calidad del trabajo y en la percepción de bienestar de los colaboradores. Andrade Taco menciona que, aunque las valoraciones obtenidas son positivas, aún existen áreas de mejora, lo cual es coherente con nuestras conclusiones, ya que identificar y gestionar los factores ergonómicos de manera continua es clave para mantener un ambiente laboral óptimo.

En síntesis, la discusión de estas investigaciones pone en evidencia que la ergonomía ambiental es un pilar fundamental en la gestión del bienestar laboral. Los hallazgos del presente proyecto no solo se alinean con las conclusiones de los estudios revisados, sino que también aportan un enfoque específico sobre la realidad del área administrativa del GAD de San José de Chimbo, contribuyendo al conocimiento aplicado en contextos laborales locales. Esto refuerza la importancia de desarrollar estrategias ergonómicas sostenibles que promuevan entornos laborales saludables, motivadores y productivos.

CONCLUSIONES

En conclusión, se ha logrado determinar de manera efectiva cómo la ergonomía ambiental incide en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo. Los resultados obtenidos indican que factores como la iluminación adecuada, la temperatura, el mobiliario ergonómico tienen un impacto directo en el bienestar físico y emocional de los empleados. La buena gestión de estas condiciones contribuye a una mayor satisfacción, motivación y productividad de los trabajadores. Esto confirma que la ergonomía ambiental juega un papel fundamental en la creación de un entorno de trabajo saludable, favoreciendo tanto el rendimiento laboral como la salud integral de los empleados. En este sentido, el objetivo ha sido plenamente cumplido, demostrando que la mejora de las condiciones ergonómicas tiene un impacto positivo en el bienestar general de los trabajadores.

Los trabajadores perciben que las condiciones ergonómicas ambientales en el área administrativa son fundamentales para su desempeño y bienestar laboral. Factores como la iluminación adecuada, la temperatura, la acústica y el entorno psicológico fueron señalados como determinantes clave en su confort y productividad. Estos aspectos son altamente valorados por los empleados, quienes destacan la importancia de contar con un espacio de trabajo bien iluminado, con temperaturas agradables y sin ruidos molestos que puedan interferir en su concentración. Además, el diseño del espacio y la ergonomía del mobiliario también juegan un papel crucial en el bienestar general, permitiendo a los trabajadores desarrollar sus tareas de manera eficiente y sin molestias físicas. La

percepción positiva de estas condiciones refleja un ambiente favorable para el trabajo, lo que contribuye significativamente a la satisfacción y al desempeño laboral de los empleados.

A, la vez se ha logrado determinar que el nivel de bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo es altamente positivo. Los empleados muestran una satisfacción destacada con su entorno laboral, especialmente en aspectos clave como el ambiente físico, la calidad de las relaciones interpersonales y la organización general de su espacio de trabajo. Esto refleja que las condiciones laborales son óptimas para promover no solo el bienestar físico de los trabajadores, sino también su motivación, compromiso y desempeño diario. Estos factores contribuyen a un ambiente laboral que favorece la productividad, el desarrollo profesional y la armonía entre los colaboradores, lo cual se traduce en un desempeño eficiente y en la creación de un entorno laboral positivo y saludable.

Finalmente, se ha identificado que los factores ergonómicos ambientales que más influyen en el grado de bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo son principalmente la iluminación, la temperatura y el mobiliario adecuado. Estos elementos son esenciales para garantizar el confort y la productividad de los empleados. La falta de control sobre estos factores puede generar incomodidad, estrés y una disminución significativa en el rendimiento laboral. Los trabajadores destacaron la importancia de realizar mejoras continuas en estas áreas, ya que las condiciones ambientales deficientes pueden repercutir negativamente en su salud física y mental a largo plazo. Estos resultados resaltan la

necesidad de mantener un ambiente ergonómicamente adecuado para favorecer el bienestar integral de los empleados y evitar consecuencias adversas en su desempeño y salud.

RECOMENDACIONES

Implementar un programa regular de mantenimiento y actualización de las condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo. Esto incluye revisar periódicamente la iluminación, la temperatura y el mobiliario para asegurarse de que se mantengan en niveles óptimos que favorezcan la salud y el bienestar de los empleados. Este tipo de mantenimiento preventivo garantizará que cualquier desviación de las condiciones ideales se pueda corregir a tiempo, evitando que se acumulen problemas que puedan afectar la productividad y el bienestar físico y mental de los trabajadores.

A, la vez se sugiere la creación de un sistema de retroalimentación constante que permita a los trabajadores expresar sus opiniones y sugerencias sobre el entorno laboral. Las encuestas periódicas y las reuniones de retroalimentación pueden ser una herramienta útil para identificar áreas de mejora en las condiciones ergonómicas. Esta práctica no solo ofrece a los empleados una vía para compartir sus inquietudes, sino que también demuestra el compromiso de la organización con la mejora continua del bienestar laboral, lo que puede aumentar la satisfacción y la motivación.

También es recomendable ofrecer capacitaciones periódicas sobre ergonomía laboral y salud ocupacional, con el fin de concientizar a los trabajadores sobre la importancia de mantener una postura adecuada, cómo ajustar sus puestos de trabajo y cómo tomar descansos para evitar la fatiga. Al brindarles las herramientas y conocimientos necesarios, los empleados podrán ser más conscientes de su entorno y de cómo pueden mejorar su bienestar personal, lo que se traducirá en un mayor rendimiento y menos ausentismo por razones de salud.

Finalmente, es importante integrar mejoras en la acústica del entorno laboral. La implementación de tecnologías o medidas que ayuden a reducir el ruido ambiental, como paneles acústicos, alfombras o divisores de espacio, puede contribuir significativamente a reducir el estrés y mejorar la concentración de los trabajadores. Un entorno más silencioso y controlado favorece la productividad y bienestar emocional de los empleados, creando un lugar de trabajo más tranquilo y cómodo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2018). *Gestión por competencias* . Madrid España: McGrawHill.
- Andrade Taco, J. (2023). “*LA ERGONOMÍA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EMAPA-I.*”. Ibarra Ecuador : UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.
- Arturo, B. (2020). *Ergonomia en el lugar de trabajo: Factores y soluciones.* . Ergonomia Avanzada .
- Borbardo, P. (2020). *Ergonomía 1. Fundamentos*. Barcelona España : EDICIONES UPC.
- Callao, N. (2023). *Conoce los distintos tipos de ventilación para asegurar un ambiente de trabajo saludable*. Lima : SGS.
- Cenea. (2019). *Cenea ARTÍCULOS ERGONOMÍA LABORAL*. Recuperado el 06 de 06 de 2024, de Cenea ARTÍCULOS ERGONOMÍA LABORAL: <https://www.cenea.eu/la-ergonomia-ocupacional-en-ecuador/>
- Cobos Lazo, F. A. (2022). *Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica:* (ed.). Instituto Superior Tecnológico American College. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/216777>
- Daniel, L., & Mauricio, S. (2022). *Políticas ergonómicas en el sector público: Un analisis desde la salud laboral*. Cuadernos de Gestión Pública.
- Española, R. A. ((1933-1936)). *Aire Acondicionado* . Diccionario histórico de la lengua española.

- Gan Busto , F. (2020). *El impacto de la seguridad y salud ocpacional* . D.F. Mexico, Mexico: McGrawHill Ediciones.
- Gaudí, A. (2019). Biomimetica. *Simbiota*.
- Healthwise, E. p. (2023). Ciclo Circadiano. En *Sueño y reloj biológico*. Cigna.
- Hernandez Sampieri, F. C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Sexta Edicion .
- Herrera-Caballero, J. M. (2012). *Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural*. *Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*. Red Universidad Autónoma Indígena de México.
- James, W. (2019). *Desempeño por competencias: evaluación de 360Ê*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Jiménez, M. A. (2024). *La ergonomía y su incidencia en el rendimiento laboral*. Loja: Universidad Nacional de Loja .
- Joaquin. (2017). *¿Qué es la seguridad en el trabajo? quironprevencion* .
- Juan, S. (2021). Productos ergonómicos para prevenir dolores durante el teletrabajo. *Escaparate*.
- Lesgislacion empresarial . (2021). *Registro Oficial Suplemento 459 de 26-may.-2021*. Quito: Lexus.
- Madrid, U. C. (2021). *Fatiga Laboral Conceptos* . España.

- Mancero Romero, G. (2019). *“EVALUACIÓN DE FACTORES ERGONÓMICOS-AMBIENTALES PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ÁREA DE IMÁGENES: HOSPITAL LUIS VERNAZA*. Guayaquil : UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL.
- Mauro. (2021). Importancia de una buena iluminación en el trabajo. *La Universidad en Internet* .
- Mondelo, P. R. Torada, E. G. & Pedro González, Ó. D. (2015). Ergonomía 4: el trabajo en oficinas: (ed.). Universitat Politècnica de Catalunya. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/52190>
- Montiel, B. (2024). En qué se diferencian las sillas de oficina ergonómicas.
- Moreno, J. (2020). *Salud y bienestar en el trabajo: La importancia de la ergonomía*. Quito: Seguridad Laboral.
- Murillo Galvis, S. M. (2006). Cultura organizacional y bienestar laboral: (ed.). Red Cuadernos de Administración. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/5332>
- Noriega. (2020). Condiciones Térmicas: . *El estrés térmico en el trabajo: causas y cómo prevenirlo*.
- Noriega. (2023). *Conoce los distintos tipos de ventilación para asegurar un ambiente de trabajo saludable*. SGS.
- Rodríguez Jouvencel, M. (2007). Ergonomía básica: (ed.). Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/52876>
- Olmedo. (2022). ¿Cómo se mide la productividad laboral y cómo mejorarla? *Unir*.

Organización Internacion de Trabajo (OIT). (30 de 04 de 2022). *Organización Internacional de Trabajo (OIT)*. SUIZA. Recuperado el 28 de 04 de 2024, de https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf

Pablo, J. (2022). *Prevencion de los riegos ergonomicos*. Croem.

PAZMIÑO LEON , D. (2022). “*LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA*”. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

Pereda, S., & Barrachina, M. P. (2003). *Satisfacción y rendimiento laboral en empleadas en escuelas infantiles*. Madrid: Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.

Richards. (1992). *La entrevista y la guía de entrevista*. Universidad Veracruzana.

Rodríguez Jouvencel, M. (2007). *Ergonomía básica: (ed.)*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/52876>

Rosaura, J., & Marcelo, P. (2021). Impacto en la ergonomía en la satisfacción laboral en Ecuador. *Revista de Salud Ocupacional*.

Sampieri, C. y. (2018). *Metodología de la Investigación*. México.

Serrano, P. (2020). Calidad del aire interior . *Caloryfrio*.

Subils, J. B. (2019). *Síndrome del edificio enfermo factores de riesgo*. España : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales .

Sugai, A. (2019). ¿Qué tan importante es mantener la organización en el trabajo? *Actio*.

- Tamayo, T. y. (2008). *Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos*.
- Trabajo, O. I. (2021). *Estadísticas mundiales sobre enfermedades laborales relacionadas con la ergonomía*. Ginebra.
- Turín. (2011). *Seguridad y Salud en el trabajo* . Copyright.
- Ubago, L. P. (Madrid 2018). *Seguridad del Trabajo*. *Scielo*.
- Vasco, U. d. (2018). *metodología de investigación cualitativa*. España.
- Washintong, R., & Paulina, G. (2019). *Bienestar laboral y Desempeño*.
- Wilson., E. O. (2023). *Diseño Biofísico*. Madrid Barcelona : Cushmanwakefield.
- Yin, R. K. (2022). *Investigacion sobre estudio de caso* . London: International Educational and Professional Publisher.

ANEXOS

- CRONOGRAMA TENTATIVO (GANTT)**

	Mayo 2024				Junio 2024				Julio 2024				Septiembre 2024				Octubre 2024				Noviembre 2024				Diciembre 2024							
Tema, descripción del problema																																
Formulación del problema y justificación																																
Objetivo general y específicos, variables y operacionalización de variables																																
Antecedentes																																
Marco científico																																
Marco legal																																

CUESTIONARIO DE ERGONOMÍA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL

INFORMACIÓN PERSONAL

Sexo	Femenino		Masculino		Edad	
Servidores públicos				Trabajadores		
Tipo de contratación				Fecha de encuesta		

Objetivo: Analizar la relación entre los resultados obtenidos del análisis acerca de la Ergonomía Ambiental y Bienestar Laboral de los trabajadores del GAD del cantón San José de Chimbo.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la ergonomía ambiental y bienestar laboral. Por favor, indique si está de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas, marcando con una X la opción que corresponda a su respuesta.

Tenga en Cuenta la siguiente escala de Calificación

1 Nunca - 2 Muy pocas veces - 3 Algunas veces - 4 Casi siempre - 5 Siempre

Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que exprese su opinión sincera.

N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente?					
2	¿La distribución de la luz en su entorno laboral le permite evitar sombras o reflejos molestos?					
3	¿La intensidad de la iluminación en su espacio laboral le resulta cómoda para trabajar?					
4	¿Percibe que la temperatura de su entorno laboral se mantiene estable durante toda la jornada?					
5	¿Siente que la temperatura en su espacio de trabajo contribuye a su bienestar y productividad?					
6	¿Considera que la temperatura en su área de trabajo es adecuada para realizar sus tareas sin incomodidad?					
7	¿Cree que las condiciones acústicas de su entorno de trabajo son favorables para mantener su productividad?					
8	¿Percibe que el ruido ambiental en su espacio laboral es adecuado y no afecta su bienestar?					
9	¿Considera que el nivel de ruido en su área de trabajo permite concentrarse adecuadamente en sus tareas?					
10	¿Cómo calificarías el diseño de tu espacio de trabajo?					
11	¿Te sientes satisfecho con la distribución de los espacios en tu oficina?					

12	¿Consideras que el diseño es adecuado para tus necesidades?					
13	¿El mobiliario es adecuado para tu altura y necesidades?					
14	¿Te sientes satisfecho con el soporte que proporciona tu mobiliario?					
15	¿Te sientes satisfecho con el soporte que proporciona tu mobiliario?					
16	¿Consideras que los equipos que utilizas en tu trabajo son los adecuados?					
17	¿Te sientes satisfecho con la calidad de los equipos?					
18	¿Recibes capacitación adecuada sobre el uso de los equipos?					
19	¿Dispone de un espacio adecuado para descansar durante su jornada laboral?					
20	¿Consideras que el espacio de descanso es adecuado para su oficina?					
21	¿Consideras que el espacio de descanso contribuye a tu bienestar?					
22	¿Considera que las relaciones con sus compañeros de trabajo son positivas y colaborativas?					
23	¿Te sientes cómodo en las relaciones sociales dentro del trabajo?					
24	¿Percibe que tiene oportunidades para comunicarse y trabajar en equipo en su área de trabajo?					
25	¿Siente que el ambiente laboral le permite trabajar sin un nivel de estrés?					
26	¿Percibe que en su entorno laboral existe apoyo y respeto entre compañeros y superiores?					
27	¿Cree que el ambiente psicológico de su trabajo contribuye a su bienestar emocional?					
28	¿Está satisfecho con las condiciones físicas de su espacio de trabajo(mobiliario, distribución, condiciones ambientales)?					
29	¿Percibe que el entorno físico de su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera cómoda?					
30	¿Cree que el diseño y organización de su espacio laboral contribuyen a su bienestar general?					
31	¿Cree que su trabajo actual cumple con sus expectativas personales y profesionales?					
32	¿Está satisfecho con las tareas y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo?					

33	¿Percibe que su trabajo le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?					
34	¿Considera que hay un buen ambiente de colaboración en su equipo?					
35	¿Cómo consideras la calidad de tus relaciones con colegas?					
36	¿Siente que puede comunicarse abiertamente con sus superiores?					
37	¿Cómo consideras tu salud física en relación con el trabajo?					
38	¿Tu trabajo fomenta un estilo de vida saludable?					
39	¿Te sientes físicamente activo en tu lugar de trabajo?					
40	¿Ha recibido atención de medicina ocupacional?					
41	¿Cómo consideras los servicios de medicina ocupacional en tu trabajo?					
42	¿El servicio de medicina ocupacional está disponible cuando lo necesita?					
43	¿Siente que tiene suficiente energía para cumplir con sus tareas durante toda la jornada laboral?					
44	¿Percibe que su entorno de trabajo favorece su bienestar físico y le ayuda a mantener una buena vitalidad?					
45	¿Considera que el ambiente laboral le permite mantenerse motivado y con ánimo en sus actividades diarias?					
46	¿Considera que su entorno laboral le permite alcanzar un nivel óptimo de productividad?					
47	¿Percibe que los recursos y condiciones en su lugar de trabajo favorecen su rendimiento?					
48	¿Cree que puede cumplir con sus metas y objetivos laborales de manera eficiente en su actual espacio de trabajo?					
49	¿Considera que las condiciones de su lugar de trabajo le permiten mantener un alto estándar de calidad en sus tareas?					
50	¿Percibe que los recursos y el ambiente en su área laboral contribuyen a realizar un trabajo de calidad?					
51	¿Cree que puede cumplir con los requisitos de calidad exigidos en su puesto de trabajo sin dificultades?					
52	¿Considera que su ambiente de trabajo fomenta la creatividad en la realización de sus tareas?					
53	¿Percibe que tiene la libertad para proponer ideas nuevas e innovadoras en su lugar de trabajo?					

54	¿Cree que las condiciones de su entorno laboral estimulan la innovación en los proyectos que desarrolla?					
		Gracias por su colaboración				

• **CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN**



**Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal del Cantón Chimbo**

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

San José de Chimbo, 04 de septiembre del 2024
Of. N° 112-DTH-GADMCCH-2024

Asunto: AUTORIZACION

Señoritas.

CARRERA GARCIA EVELYN MAOLY,
GARCIA QUISPE MARIANA JAMILEX

ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.

De mi consideración:

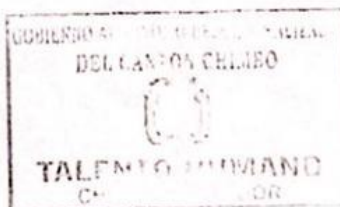
Referente al oficio sin No, de fecha 21 de mayo de 2024, tiene como finalidad solicitarle de la manera más comedida se autorice realizar el proyecto de tesis titulado "ERGONOMIA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SAN JOSE DE CHIMBO, PROVINCIA BOLIVAR AÑO 2024".

Este documento tiene carácter exclusivamente informático por lo que no podrá extenderse que el GAD Municipal del cantón Chimbo, se obliga en forma alguna con el solicitante o con terceros para la información que emite. Sin otro particular, agradezco de antemano su atención y colaboración

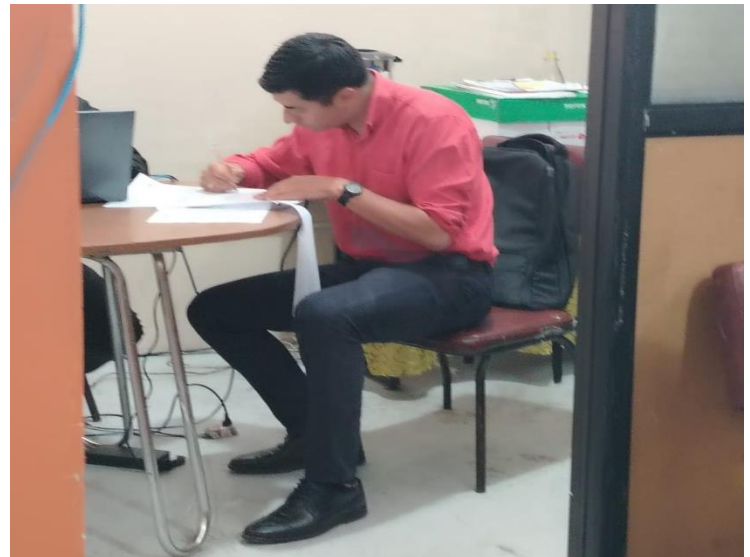
Particular pongo en su conocimiento, para fines de ley

Atentamente;

Ab. Anthony Prado Llanos.
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GADMCCH



- OTROS



• CERTIFICADO TURNITIN



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR
UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

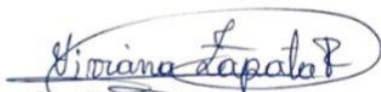
ING. SHIRLEY VIVIANA ZAPATA ROMERO, EN CALIDAD DE DIRECTORA DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: “Ergonomía ambiental y bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024.”, presentado por las señoritas Carrera Garcia Evelyn Maoly y Garcia Quispe Mariana Jamilex, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un porcentaje de similitud del 2%, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,


Ing. Shirley Viviana Zapata Romero
Directora

Carrera Evelyn - García Mariana

Ergonomía ambiental y bienestar laboral

 Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:429526261

Fecha de entrega

12 feb 2025, 2:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

12 feb 2025, 2:18 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS FINAL CARRERA EVELYN - GARCIA MARIANA..pdf

Tamaño de archivo

1.5 MB

130 Páginas

24,039 Palabras

138,123 Caracteres




2% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.