



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la  
satisfacción de los trabajadores de la construcción de una  
inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil**

**ESTUDIANTE:**

Zurita Mera, Diana Elizabeth

**Trabajo de titulación previo la obtención del título de**

**Licenciada en Trabajo Social**

**TUTORA:**

**Lic. Sánchez Ube, Priscila Francia Mgs**

Guayaquil, Ecuador

**4 de septiembre del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

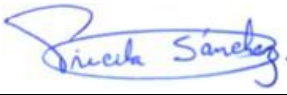
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación: **Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil**, fue realizado en su totalidad por **Diana Elizabeth Zurita Mera** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTORA:**

F. 

**Lic. Priscila Sánchez Ube, Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA:**

F. 

**Lic. Vilma St.Omer Navarro, PhD.**

**Guayaquil, 4 de septiembre del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD:**

**Yo Diana Elizabeth Zurita Mera**

**DECLARO QUE:**

El trabajo de Titulación: **Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de Licenciadas en Trabajo Social, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, 4 septiembre del 2025**

**LA AUTORA:**

---

**Diana Elizabeth Zurita Mera**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo Diana Elizabeth Zurita Mera**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil** cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 4 septiembre del 2025**

**LA AUTORA:**

---

**Diana Elizabeth Zurita Mera**

# CERTIFICACIÓN COMPILATIO



## Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil



<b>Nombre del documento:</b> Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil.docx <b>ID del documento:</b> 55597e5041c27993635077b63df6c596886c4c <b>Tamaño del documento original:</b> 2,6 MB	<b>Depositante:</b> Pricila Francia Sánchez Ube <b>Fecha de depósito:</b> 29/8/2025 <b>Tipo de carga:</b> Interface <b>fecha de fin de análisis:</b> 29/8/2025	<b>Número de palabras:</b> 31.557 <b>Número de caracteres:</b> 220.728
---	---	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Firma de Estudiante

f. \_\_\_\_\_

**ESTUDIANTE**

### Firma de Docentes

f. \_\_\_\_\_

**Sánchez Ube, Pricila Francia**

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Muñoz Sánchez, Christopher**

**COORDINADOR UTE UIC A-2025**

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a mi abuela Rosa María Acosta Vera a mi mamá Jannina Monserrate Mera Acosta y mi hermana Katty del Carmen Velásquez Mera, familiares, y los docentes de la carrera, que son las personas que me inspiraron y que han sido mi motivación para salir adelante y avanzar a pesar de todo los obstáculos y mis tutores por compartir conocimientos y hacer de mí una persona que puede lograr sus objetivos para ser excelentes profesionales en nuestra vida.

## **DEDICATORIA**


Este trabajo se lo dedico con mucho cariño a mi Papi quien en vida fue Arnoldo Rodolfo Velásquez Barahona. Fue un gran padre y líder para mí, siempre se preocupó que seamos buenas personas y que seamos profesionales, siempre admire la calidad de ser humano que era.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. 

**Lic. Priscila Sánchez Ube, Mgs.**

**TUTORA**

f. 

**Lic. Vilma St. Omer Navarro, PhD**

**DIRECTORA DE CARRERA**

f. 

**Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.**

**COORDINADOR DEL ÁREA**

f. 

**Lic. Roxana León Nevárez, Mgs.**

**DOCENTE Oponente**

# CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)  
**PERIODO** A-2025 (Cod. 13221)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES QUE AFECTAN LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN DE UNA INMOBILIARIA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante DIANA ELIZABETH ZURITA MERA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación			
PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>				
9.5 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %	
Parcial: 50 %		Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.25 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

**Coordinador(a) de Titulación**

## ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN .....	VI
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD .....	VII
AUTORIZACIÓN .....	VIII
CERTIFICACIÓN COMPILATIO .....	IX
AGRADECIMIENTO .....	VI
DEDICATORIA .....	VII
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN .....	VIII
CALIFICACIÓN .....	IX
ÍNDICE GENERAL .....	X
INDICE DE TABLA .....	XII
INDICE DE FIGURA .....	XII
RESUMEN .....	XIII
ABSTRACT .....	XIV
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I .....	4
EL PROBLEMA .....	4
Antecedentes .....	4
Antecedentes contextuales .....	4
Antecedentes investigativos .....	8
Planteamiento del Problema .....	12
Preguntas de investigación .....	16
Objetivo de la investigación .....	16
Objetivo general .....	16
Objetivos específicos .....	16
Justificación .....	16
CAPÍTULO II .....	19
MARCO TEORICO .....	19
REFERENTE TEORICO .....	19
Teoría de los Sistemas Ecológicos – Urie Bronfenbrenner (1979) .....	19
Teoría sobre la satisfacción laboral .....	20
Referente conceptual .....	25

<b>Condiciones laborales</b> .....	25
<b>2.2.2 Satisfacción Laboral</b> .....	27
<i>Tipos de cuestionarios para la evaluación de la satisfacción laboral</i> .....	35
<i>Sector de la Construcción</i> .....	37
<b>El rol del Trabajo Social en el ámbito laboral</b> .....	38
<b>Referente normativo</b> .....	39
<b>Normativas Nacionales</b> .....	39
<b>2.3.2 Normativas Internacionales</b> .....	43
<b>2.4. Referente Estratégico</b> .....	45
<b>CAPITULO III</b> .....	51
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	51
<b>Enfoque de la investigación</b> .....	51
<b>Método de investigación</b> .....	52
<b>Tipo y nivel de estudio</b> .....	52
<b>Universo, muestra y muestreo</b> .....	53
<b>3.6 Técnicas de información</b> .....	53
<b>Formas de análisis de la información</b> .....	54
<b>Matriz de Operacionalización de Categorías y Variables</b> .....	54
<b>CAPITULO IV</b> .....	57
<b>Análisis de la información</b> .....	57
<b>4.2 Discusión de las encuestas a los trabajadores de una constructora en la ciudad de Guayaquil</b> .....	77
<b>CAPITULO V</b> .....	80
<b>Conclusiones y recomendaciones</b> .....	80
<b>Conclusiones</b> .....	80
<b>Recomendaciones</b> .....	82

## INDICE DE TABLA

Tabla 1.....	27
Tabla 2.....	55
Tabla 3.....	57

## INDICE DE FIGURA

Figura 1.....	22
Figura 2.....	30
Figura 3.....	30
Figura 4.....	34
Figura 5.....	65
Figura 6.....	66
Figura 7.....	67
Figura 8.....	68
Figura 9.....	69
Figura 10.....	70
Figura 11.....	71
Figura 12.....	72
Figura 13.....	73
Figura 14.....	74
Figura 15.....	75
Figura 16.....	76

## RESUMEN

Las condiciones laborales son un fenómeno complejo que afecta la calidad de vida y la productividad de los empleados como problemática se establece que existe una alta rotación, la desmotivación, la falta de compromiso ya que se atenta contra los derechos laborales debido a la falta de una evaluación de la justicia y la parte legal, que no se tiene presente en el sector laboral entre otras causas que reducen la calidad de vida de los empleados. Este estudio tuvo como objetivo principal analizar la percepción de las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil, para el cual se aplicó una metodología con enfoque mixto tanto cualitativo como cuantitativo, que aplicó el método fenomenológico de tipo descriptivo que tuvo como población a 100 obreros y 2 representantes administrativos, que aplicó la técnica de la entrevista, la encuesta y la observación, dentro de los hallazgos más importantes esta que el 46% no siempre está satisfecho donde la falta de retroalimentación, por otro lado, el 10% recibe información regularmente, así mismo que el 54 % de los encuestados cree que la jornada laboral es a veces o casi siempre injusta, con estos resultados se establece que mediante un plan de intervención se aumentará la confianza de los empleados en la empresa, se reducirán los accidentes y los trabajadores estarán físicamente protegidos y serán respaldados por capacitaciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores generando satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora inmobiliaria.

**Palabras claves:** Percepción, condiciones laborales, satisfacción, seguridad ocupacional, industria de la construcción

## **ABSTRACT**

Working conditions are a complex phenomenon that affects the quality of life and productivity of employees. It is established that there is a high turnover, demotivation, lack of commitment since labor rights are violated due to the lack of an evaluation of justice and the legal part, which is not present in the labor sector, among other causes that reduce the quality of life of employees. This study had as main objective to analyze the perception of working conditions that affect the satisfaction of construction workers in a real estate company in the city of Guayaquil, for which a methodology with a mixed approach was applied, both qualitative and quantitative, which applied the descriptive phenomenological method with an experimental design that had as a population 100 workers and 2 administrative representatives, who applied the technique of the interview, the survey and the observation. Among the most important findings is that 46% are not always satisfied due to a lack of feedback. On the other hand, 10% receive information regularly. Likewise, 54% of respondents believe that the workday is sometimes or almost always unfair. These results establish that through an intervention plan, employee confidence in the company will increase, accidents will be reduced, and workers will be physically protected and supported by training to improve their quality of life, generating job satisfaction among the real estate construction company's employees.

**Keywords:** Perception, working conditions, satisfaction, occupational safety, construction industry

## INTRODUCCIÓN

Dado el daño cuantificado que puede causar a individuos y organizaciones; la disminución de la productividad, la rotación laboral, el ausentismo, la gravedad de los problemas de salud mental, la mala calibración del entorno de trabajo conflictivo, la desmotivación y la falta de compromiso, es por lo que surge la importancia de tener un nivel suficiente de satisfacción laboral el cual ha crecido en los últimos años. La satisfacción laboral se comprende como el estado de bienestar que los colaboradores tienen y que se relaciona con su entorno de trabajo, se lo identifica como un punto clave con impactos relevantes en la calidad de vida de los colaboradores como en sus actividades y rendimiento que inciden en el aspecto socioeconómico de un país.

Debido a su impacto directo en la producción económica de los trabajadores, la salud y la seguridad ocupacional son cuestiones cruciales y significativas en la industria de la construcción, este sector presenta una de las tasas más altas de accidentes laborales debido a la naturaleza frecuentemente peligrosa del trabajo, que incluye trabajos en altura, cargas, derrumbes entre otros. Al considerar los diferentes aspectos de un puesto de trabajo, como el área, los espacios, la limpieza y otras funciones, también resulta muy relevante, realizar un análisis de la satisfacción laboral de los trabajadores de la construcción con los diversos aspectos, valores y componentes presentes en el entorno laboral durante la jornada laboral.

En el Capítulo I, corresponde a los primeros puntos como son la introducción, antecedentes tanto estadísticos como investigativos, el problema de estudio, los objetivos de investigación que es una de las bases importantes del proyecto, y por último la justificación, puntos que están relacionados con el tema de estudio.

En el Capítulo-II, corresponde al marco teórico, donde se deben identificar las teorías de estudio, los conceptos correspondientes según las variables de estudio, y el marco normativo que está regido acorde a la pirámide de Kelsen que en este caso corresponde a la precepción de las condiciones labores que afectan a los trabajadores.

En el Capítulo III, se establece la metodología de investigación donde se detalla el diseño, el enfoque cualitativo, cuantitativo o mixto, el alcance, el tipo, los métodos, los instrumentos, las técnicas de investigación adicional a la población, muestra y muestreo en el que se selecciona el grupo de estudio y se determina si el estudio es probabilístico o no probabilístico y se establece cuáles son los instrumentos que se utilizaron para la obtención de información.

En el capítulo IV, se realiza el análisis de las técnicas utilizadas que en este caso son: entrevistas y encuestas en el que se indaga sobre percepción de las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de una constructora inmobiliaria ubicada en la ciudad de Guayaquil.

En el Capítulo V, se establecen las conclusiones y recomendaciones. En las conclusiones se da un resultado final y este responde a los objetivos específicos de estudio y las recomendaciones son sugerencia de cambio que se podrían aplicar en investigaciones futuras para mejorar las problemáticas actuales que están relacionadas con las condiciones laborales de los trabajadores de una constructora.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### **Antecedentes**

#### **Antecedentes contextuales**

El principal motor de la economía local entre 2012 y 2021 fue la industria de la construcción, que representó el 25% del Valor Agregado Bruto (VAB) de Guayaquil y tuvo una correlación  $R=0,81$  con el PIB local (Maidee y Sánchez, 2024). En 2022, el sector nacional generó USD 11.501 millones, lo que representó el 6,03% del empleo y el 8,6% del PIB de Ecuador. Según la Cámara de la Construcción de Guayaquil, cerca de 400.000 personas trabajan en el sector de la construcción de la ciudad. Si bien el PIB en construcción se contrajo un -13,1% en 2023, el sector inmobiliario se recuperó gracias a Expo Construcción y a la iniciativa de empresas como Uribe Schwarzkopf, Pronobis y Millennium (Cámara de la Construcción de Guayaquil, 2024).

La construcción es una de las industrias más amenazadas por riesgos físicos como caídas, recogida de objetos grandes, polvo y mal tiempo. El Banco Central informó que la construcción especializada F43 empleó unas 123000 personas solo en Guayas en 2021, un 7,34% del PIB del país. Reformas recientes alargaron la jornada laboral formal hasta 12 horas al día. En el campo inmobiliario, la mano de obra no cualificada constituye el 40% del costo total de la inversión. A pesar de los contratos y la seguridad social, los trabajadores siguen dominados por la informalidad y la ausencia de equipo de seguridad (Diario La Hora, 2024).

hay una diversidad de factores que están relacionados con la satisfacción laboral en el área de la construcción entre los cuales está el reconocimiento formal que incentiva a los empleados, generando un compromiso, y un liderazgo apropiado que genere confianza y promueva la productividad. Los empleados valoran las posibilidades de ascenso y reconocimiento, según Herzberg et al. El 54 % de las empresas en Ecuador cuentan con códigos de conducta, mientras que el 39 % cuenta con procedimientos anticorrupción, lo que modifica la percepción de la justicia laboral. Más allá del salario, una cultura empresarial ética y

orientada al crecimiento tiene un impacto significativo en el entorno laboral y la retención de empleados (Madero, 2020).

El entorno laboral está relacionado con diferentes aspiraciones, la interpretación con lo que aspira y como perciben su entorno según sus requerimientos. De acuerdo con un estudio se estableció que el 40% de las finanzas en el área de construcción es dirigido al pago de salarios, pero no obstante aún existen peticiones sobre la seguridad, estabilidad laboral, bienestar psicológico entre otros. No obstante, en la actualidad se han creado programas como en el Yo Guayaquil el cual apertura 1200 plazas laborales, pero se hace mención a la tragedia THE HILLS donde se presentaron muchos inconvenientes referentes a la seguridad que incide en todos los países, de tal manera que se han generado algunas diferencias entre lo que se espera y lo que realmente pasa en el entorno laboral sobre todo en el área de la construcción (World Economic Forum, 2024).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) unas 7500 personas en todo el mundo fallecen a causa de enfermedades profesionales (EP) o accidentes de trabajo (AC); por ejemplo, 1000 personas mueren por accidentes de trabajo y 6500 por enfermedades profesionales. Los trabajadores jóvenes de entre 18 y 24 años tienen un 40% más de probabilidades que los adultos de sufrir lesiones laborales no mortales. Por otro lado, las estadísticas muestran que los trabajadores jóvenes tienen una menor incidencia de trastornos laborales que los trabajadores mayores.

De manera similar, en 2018, la Dirección General de Riesgos Laborales (IESS) recibió reportes de 932 trastornos laborales en todo el país. Pichincha fue responsable del 58% de las que fueron categorizados solo 26%. Los trastornos laborales traumáticos fueron de 86% y otorrinolaringólogos 2.4% además fueron atribuidos a causas desconocidas 11%. Los peligros físicos incluyendo ruido y vibraciones, radiación iónica y radiación no iónica 6.3%, riesgos ergonómicos 10% y otras causas desconocidas 9.5% fueron todos superiores a los riesgos mínimos 80% vinculados a estas circunstancias. El estrés representó el mayor porcentaje de causas laborales indirectas de trastornos laborales que se vincularon a variables del trabajador 25%. En Pichincha, 5 de cada 1,000 afiliados reportan accidentes de trabajo calificados

anualmente, con un 29.3% proveniente de la rama de actividades Sociales y Comunes (Ministerio de Salud Pública, 2022).

Para comprender adecuadamente el problema epidemiológico del estado de salud y seguridad en el trabajo de esta región, es necesario mencionar que existe una falta de información sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en América Latina. La economía, el medio ambiente, las personas y las empresas se ven afectadas por los millones de enfermedades profesionales que ocurren cada año. Aproximadamente 12,2 millones de personas, principalmente de países en desarrollo, mueren en edad laboral debido a enfermedades no transmisibles y cerca del 70 % de los trabajadores requieren prestaciones de la seguridad social para cubrir accidentes y enfermedades profesionales. (Ministerio de Salud Pública, 2019)

Según las Estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2018) sobre los accidentes laborales se notificaron 3.521 avisos en noviembre y diciembre de 2018, lo que representa una disminución del 6,7% con respecto a los mismos meses del año anterior. Además, hubo una disminución del 15,2% del número total de avisos notificados en septiembre y octubre de 2018 en comparación con el número total de avisos notificados en esos meses. El 3,9% y el 96,1% de todas las fallas estuvieron relacionadas con accidentes dentro del trabajo. Los accidentes laborales en los servicios comunitarios, sociales y personales representaron el mayor porcentaje de las siguientes deficiencias con un 25,6%, seguidos de la industria de producción secundaria. El comercio mayorista y minorista, la restauración y la hostelería representan el 17,2%, mientras que los fabricantes manufactureros representan el 18,1%.

Desde la perspectiva de la Estrategia Mundial, Salud ocupacional en el 1996, Declaración de Yakarta sobre el Aumento de la Salud 1997, Declaración de Stresa sobre la salud de los trabajadores en 2006, el pacto Mundial de las Naciones Unidas en el 2017, El Plan de Acción Mundial de la OMS establece cinco objetivos: desarrollar e implementar legislación relativa a la salud de los trabajadores; proteger y promover la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo; garantizar que los trabajadores puedan acceder y utilizar los servicios; proporcionar evidencia para orientar las decisiones y las prácticas; e incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas (Organización Panamericana de Salud, 2015)

A nivel mundial se muestra que las causas de muerte y morbilidad ocupacional no se distribuyen equitativamente. Se cree que Asia representa el 65% de las muertes de trabajadores, África el 11,8%, Europa el 11,7%, América el 10,9% y Oceanía el 0,6%. La distribución global de los trabajadores, el grado de abuso y los niveles ajustados de crecimiento económico de las naciones se reflejan en estas cifras. Las tasas por cada 100.000 muertes de trabajadores se utilizan para expresar estas cifras demostrando que existen muchos trabajos que son considerados como peligrosos (OIT, 2019).

De acuerdo con Valencia (2016) La investigación, que involucró a 93 sujetos y mostró relaciones significativas entre ambas variables, muestra que el 42 % de los sujetos experimentó niveles evidentes de riesgos psicosociales extralaborales, el 50,5 % el impacto del riesgo vehicular en la vida laboral, y el 47 % los resultados revelan una alta conexión entre la técnica del tío de Burton y los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de seguridad.

De acuerdo con un análisis realizado en el 2016 se estableció que 6 de cada 10 empleados sienten satisfacción en su entorno laboral de acuerdo con el Barómetro reveló que India con un 88% y México con un 81%, seguido de países como E.E.U.U, Brasil y Chile con un 77%, en contraste, los trabajadores en Japón están un 44% menos satisfechos con sus trabajos. En una entrevista se determinó que más de 14,000 trabajadores en 15 países presentan insatisfacción laboral; además, se destaca que más de 100,000 trabajadores experimentan este tipo de problemas, según la segunda edición del estudio barómetro (Wold Economic Forum, 2016).

Según Arango et al. (2021) se estableció que un 8,7% de cada 100 trabajadores están expuestos, ya que dentro de la industria de la construcción registró una de las tasas más altas de accidentes laborales en 2018. Ante estas cifras, resulta fundamental crear una herramienta de medición que permita, a partir de la realidad de la empresa, conocer la percepción de sus doce empleados sobre su lugar de trabajo, no solo para obtener resultados, sino también para prevenir y gestionar posibles situaciones. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo Empresarial SyC opera de esta manera. Sin embargo, el número de accidentes se ha visto en aumento estos últimos años.

### **Antecedentes investigativos**

En el siguiente apartado se presentará información de tesis o artículos relacionados con el tema de estudio en este caso, Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil en el que se espera que esta información sea útil para el avance de la investigación:

De acuerdo con Morales (2023) esta investigación tiene como tema y objetivo analizar la perspectiva de los trabajadores relacionados con el entorno laboral de Aguapen EP, es el que se espera entender como esta perjudica la satisfacción y rendimiento de los colaboradores, la metodología aplicada es de tipo cuantitativa en el cual se utilizara el método descriptivo y bibliográfico, en el que se tomó como muestra a 299 individuos, para la obtención de información se realizó el análisis de Cronbach con un margen de probabilidad de 0.871 en la encuesta, dentro de los hallazgos esta que el 66% del negocio se siente insatisfecho en su área de trabajo estableciendo que han tenido algún tipo de accidente dentro de su jornada laboral. Con estos se puede concluir que el entorno laboral modifica la percepción de los empleados y la eficacia de los mismos.

Según Moreira (2020) en su trabajo de titulación donde se analiza la asistencia médica que lidera una comunidad religiosa de una fundación en Guayaquil, en el cual tiene como meta principal elaborar una evaluación para identificar la satisfacción laboral de los trabajadores, dentro de la metodología aplicada esta la metodología mixta tanto cualitativa como cuantitativa de tipo descriptivo transversal para la respectiva recopilación de información que se realizó con la ayuda de la técnica de la encuesta relacionadas con un cuestionario de Mila y Peiró sobre la satisfacción laboral la misma que se realizó a 2 supervisores y 5 empleados esta información posteriormente fue triangulada, aquí se aplicó la teórica ecológica y la de satisfacción laboral. Según los resultados del análisis, la Fundación en cuestión tiene un lugar de trabajo respetuoso, tolerante y pacífico, donde los empleados expresan altos niveles de satisfacción laboral, con algunas áreas menores de descontento que varían según el departamento y el área en el que trabajan.

Por otra parte, Solorzano (2021) ha señalado que en cuanto a la satisfacción laboral es un tema muy atractivo para la mayoría de las empresas y organizaciones el saber su nivel, sabiendo tal dato se podrá aportar de manera positiva dentro de las mismas. Desde esta perspectiva la finalidad es identificar el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la Constructora y Consultora del Pacífico S.A en Esmeraldas, la investigación implementada fue cuantitativa de tipo descriptiva, no experimental transversal que permitió controlar el nivel de satisfacción de los colaboradores el mismo que realizó el análisis mediante el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró creado en 1989 en el que se trabajan 23 preguntas separadas en 5 dimensiones que son: 1. Satisfacción con la situación bajo supervisión. Dimensiones: 2. En el trabajo; 3. Relacionado con el trabajo; 4. Beneficios recibidos; y 5. Satisfacción con la participación. Treinta empleados, representando a toda la población de la organización, completaron las encuestas. El análisis de los hallazgos mostró lo siguiente que, de los 24 trabajadores, el 78 % se siente satisfecho con su trabajo en general, así también que el 11 % se mostró insatisfecho y el 11 % restante se mostró indiferente. Esto se relaciona con la realidad de que, incluso en casos de alta satisfacción laboral, algunos empleados requieren mejoras, pero presentan niveles bajos o indiferentes referente a su satisfacción.

Como explica Castillo (2016) en su estudio titulado “Condiciones laborales de los trabajadores de un área de construcción en la ciudad de Armenia” esta investigación tuvo una metodología de tipo mixto cualitativo y cuantitativo en el que recopiló información sobre los colaboradores del sector de construcción, su importancia para la actividad económica, utilizando investigación bibliográfica descriptiva, así como métodos de encuestas y entrevistas. El tema de la cobertura de la seguridad social es uno de los hallazgos más significativos, indicando que el 53% de las personas cuenta con cobertura de riesgos laborales, salud y pensiones, el 34% con cobertura médica y el 11% con pensión. Según la encuesta, la mayoría de las empresas cumplen con las normas regulatorias de seguridad industrial, y los trabajadores de proyectos medianos utilizan equipo de protección personal (EPP) básico para actividades especializadas, como guantes, overoles, gafas protectoras, arneses, líneas de vida y cascos de seguridad. Sin embargo, las pequeñas iniciativas no cumplen con esta condición.

Según Arango et al. (2021) en su tema “Percepción del Riesgo Laboral en el Personal de Construcción de la Empresa Grupo Empresarial SYC en el Semestre 2021” que tiene como

finalidad conocer la capacidad de detectar peligros enfocada en la gravedad de las repercusiones que experimentan los sujetos tras sufrir un accidente laboral y está directamente relacionada con la vulnerabilidad del trabajador a la exposición de estos. Su metodología de investigación fue de nivel descriptivo, con un enfoque cualitativo, dentro de los resultados más relevantes consta que los auxiliares de construcción, considerados los empleados de menor rango de la organización, representan el 82% de la población encuestada, mientras que los despachadores de materiales, funcionarios y operadores de pluma representan el 18%, representando cada grupo el 6% del total, de acuerdo a los resultados se argumentó el desconocimiento del alcance de su exposición en el ejercicio de sus funciones, lo que les impide aceptar los riesgos y peligros y los deja vulnerables a sufrir un accidente o una enfermedad profesional en cualquier momento.

De acuerdo con Salinas (2025) Esta investigación tiene como tema de estudio realizar un análisis de riesgos laborales en una organización constructora en la ciudad de Guayaquil dedicados a un proyecto urbanístico, la metodología que se aplicó en este estudio fue mixto tanto cualitativo como cuantitativo , donde se aplicaron la técnica de la encuesta y una revisión documental estos datos se realizaron mediante la Matriz IPER en el cual se tienen presentes los riesgos según la criticidad y alineados a la norma ISO 45001, en el que se reconocen los problemas y las oportunidades que pueden ser tratadas, de tal manera se analizó la validez de las medidas de seguridad que se utilizan para el diseño de un plan preventivo, con todo lo indicado se establece que la empresa es sólida y si maneja una estructura alineada a las normativas legales y siempre busca mejorar las practicas ya implementadas sobre la seguridad y salud dentro del área laboral.

Según Solano (2015) en su trabajo de titulación de postgrado con tema “Modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional para el control y reducción de riesgos laborales en el área de construcción en Cuenca. Esta estructura tiene el objetivo de controlar los riesgos presentes para lo cual se usó una metodología de tipo cualitativa con método bibliografía donde analiza las técnicas, normativitas dentro y fuera del país las cuales se estudian para modificar las condiciones de seguridad de los trabajadores, la intervención para poner en práctica dicho concepto se aplicó a un complejo de viviendas de apartamentos en las calles Álamos y Ordoñez Lasso de Cuenca. Para recopilar información sobre accidentes, riesgos, capacitación en

seguridad y salud ocupacional y su frecuencia para el desarrollo del modelo, se realizaron encuestas y entrevistas a trabajadores de la construcción. Tras la implementación de la propuesta, los resultados fueron satisfactorios, ya que se logró un nivel óptimo de control de accidentes y riesgos.

De acuerdo con Ahumada et al. (2019) en su trabajo de investigación titulado “ Los riesgos que enfrentan los colaboradores de una organización del sector metalmecánico, en el que se tiene presente que existe un nivel escaso en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, en esta investigación se realizó un protocolo para prevenir problemas laborales en la empresa Barranquilla S.A. la metodología aplicada en este estudio es transversal, descriptivo y no experimental. Para esta investigación se utilizará un cuestionario de 74 ítems con tres secciones: información demográfica, prevención de riesgos e identificación de factores de riesgo. El instrumento se validó mediante el alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,95. Las principales conclusiones muestran que los empleados no son muy eficaces debido al nivel bajo en la prevención de enfermedades y accidentes laborales, los empleadores cuentan con recursos limitados para cumplir con las normas actuales, y existe evidencia de una falta de intervención gubernamental.

Sevillano y Vallejo (2024) es su artículo con tema “Relación entre la percepción de accidentes de trabajadores de construcción y la gestión de riesgos” que tiene la finalidad de investigar los accidentes, la respuesta se analiza únicamente desde la perspectiva de la empresa, ya que es muy común ignorar las opiniones de los empleados. Dado que el estudio busca determinar el grado de relación entre variables y si el comportamiento de una variable influye en el de otra, la metodología aplicada tiene un enfoque correlacional cuantitativo, Sin embargo, con base en las respuestas a los hallazgos, se puede observar que la alta dirección es responsable de supervisar la seguridad en el lugar de trabajo desde la perspectiva de los empleados con un porcentaje alto de accidentes del 56.34 puntos y un promedio mediano de 50.01 puntos en la gestión de riesgos. Esto se relaciona con los controles establecidos e implementados, que representan simbólicamente la eficacia que debe aplicarse a la regulación de conductas. La observación del estudio de una asociación directa con la percepción de los trabajadores sobre los accidentes fue validada por la investigación.

Según Cerda (2019) aumento en su estudio titulado “Percepción de los riesgos laborales en la Empresa Agri-Corp Chinandega en el 2019”, dentro de la metodología aplicada se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo transversal, en el que estableció una muestra de 104 personas que estaban dentro del grupo de inclusión la información se recopiló por medio de una evaluación denominada Nota Técnica de Prevención número 578: Riesgo Percibido de Portell Vidal & Solé Gómez, 2001, para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 22 y la revisión bibliográfica, dentro de los resultados más relevantes se muestran los datos más importantes proporcionados, la mayoría de los empleados eran hombres 96%, con edades comprendidas entre los 30 y los 39 años 41%, sin titulación universitaria 65,4% y con entre 0 y 4 años de experiencia en el puesto 44%. En general, casi todos los empleados tenían una percepción media-alta de los riesgos a los que se enfrentan. La experiencia del gerente de salud y seguridad de la empresa destaca entre los nueve criterios evaluados, lo que indica que los empleados creen que sus superiores están bien informados sobre los posibles riesgos. En conclusión, los empleados que trabajaban en funciones administrativas, de control de plagas y de transportistas/despachadores tenían una mayor comprensión de los peligros a los que estaban expuestos.

### **Planteamiento del Problema**

La industria de la construcción es vital para el crecimiento urbano y económico, pero también presenta condiciones laborales físicas y mentales duras. En empresas inmobiliarias, los trabajadores son obligados a trabajar durante largas jornadas, están expuestos a numerosos riesgos y carecen de estabilidad de empleo y retroalimentación de sus empleadores, todos aquellos factores que pueden condicionar su satisfacción laboral.

Además de todos los niveles de actividad, las condiciones laborales en el sector de la construcción constituyen una preocupación mundial de primer orden. En un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, se encontró que cada año, más de 60,000 personas pierden la vida a causa de un accidente laboral, representando así, en promedio, el 17% de todos los accidentes de trabajo mortales a nivel mundial. Un gran número de problemáticas, incluida la mortalidad relacionada con el trabajo, parece no tener efecto sobre la perspectiva que tiene Europa. En esta región, en 2014, más del 20% de las 3739 muertes registradas correspondieron al sector de la construcción. En países como Gran Bretaña o Francia, las tasas de suicidio de

los empleados en el sector de la construcción no dejan de aumentar, esto se debe al estrés, las horas de trabajo, la exigencia de sus recursos (Organización Mundial de Trabajo, 2023).

En países de Europa, y tomando como referencia España en el que se demostró que las largas jornadas laborales, que provocan directamente agotamiento físico que puede derivar en enfermedades, y, sobre todo, la falta de tiempo libre para actividades personales como el ocio familiar, son las principales causas del descontento laboral en ese país. Según entrevistas con tres sindicatos españoles, la cultura empresarial que mantienen los empleadores dificulta llegar a un acuerdo con ellos, ya que no consideran las necesidades de su plantilla. Estos problemas han impulsado a estas naciones a implementar políticas estratégicas basadas en pilares laborales, económicos, ambientales y sociales para garantizar la viabilidad a largo plazo de las empresas, en el que se espera mejor interacción y desarrollo con la sociedad y sus grupos de interés, el medio ambiente, su desarrollo económico y, sobre todo, sus empleados, respetando al mismo tiempo sus derechos naturales, esto garantizará la viabilidad a largo plazo de la empresa (Organización Mundial de la Salud, 2021).

Por otro lado, en América Latina están las construcciones en las que normalmente se da el empleo informal en este sector el cual es un problema grave a gran escala en toda Latinoamérica. Según el informe de 2024 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), representaba más del 27,1 % de la fuerza laboral de Argentina y el 47,6 % de la fuerza laboral industrial de Brasil (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Además, la cantidad de muertes por accidentes relacionados con la construcción es alarmante; en comparación, a nivel nacional, hay cifras alarmantes de muertes por cada 100 000 trabajadores se registran un 11.1 considerándola una de las más elevadas en relación con otras industrias.

Sin embargo, un estudio realizado para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2011) de las Naciones Unidas identificó cuatro factores que afectan la satisfacción laboral en Colombia: el prefijo, el empleo, los ingresos, el tipo de contrato, la seguridad social y el mayor grado de insatisfacción laboral. A continuación, se presenta un resumen de las cinco variables utilizadas: El grado de insatisfacción laboral se debe claramente a salarios extremadamente bajos, independientemente del puesto, una remuneración aceptable, un seguro excelente, la antigüedad en la organización y la calidad de la formación adquirida.

Por último, pero no menos importante, en esta dimensión que incluye remuneración, antigüedad, estabilidad laboral, protección social y seguridad y salud ocupacional, el grado de insatisfacción laboral se calculó en función de la remuneración percibida en Bolivia y Ecuador.

Es importante destacar que en Ecuador el sector de la construcción ha presentado muchos inconvenientes especialmente en la inestabilidad laboral. según una información publicada por Ministerio de Salud Pública (2022) determino que más del 70% de los empleados del sector de la construcción tienen cargas laborales de más de 40 horas a la semana, el 96.8% no tienen la seguridad de un contrato formal. así mismo el 46.5% no recibe un salario adecuado y el 83.7% determino que su trabajo es de riesgo moderado por lo que se determina que existen problemas dentro del entorno laboral. adicionalmente se generan accidentes, con las herramientas, caídas, entre otros que resultan preocupantes con una tasa de 5.4 lesiones por cada 1000 empleados y 1.7 fallecimientos por cada 10.000 personas.

Referente a la naturaleza de la construcción, que incluye trabajos en altura, manejo de equipo pesado, trabajo en condiciones de calor y excavaciones, entre otros la exposición a riesgos laborales suele ser muy alta. En las constructoras de Guayaquil, de acuerdo con un dato analizado por IESS mediante el visor del sistema de avisos del seguro de Riesgos del trabajo establece que la construcción es una actividad primordial para la ciudad, pero es uno de los que tienen más denuncias por problemas ocupacionales donde 51 afiliados han sido seleccionados para tener bonos económicos como resultante 402 124,61 de dólares han sido usados para las mismas (Morales J. , 2022). En este estudio se hace énfasis en el caso específico de la constructora inmobiliaria de estudio donde más de 60 empleados trabajan para un proyecto de construcción realizan tareas peligrosas durante las distintas fases de la obra y, con frecuencia, operan en entornos que no cumplen con los requisitos nacionales e internacionales.

La precariedad laboral es uno de los principales problemas que afectan las condiciones laborales de los trabajadores en numerosas obras inmobiliarias de la ciudad de Guayaquil. Por otro lado, son muchos los trabajadores que tienen contratos precarios, mal pagados y no son asegurados. Además, debido a que los empleados trabajan más de 40 horas semanales, estos lugares de trabajo suelen carecer de normas de salud y seguridad. No pueden ser considerados

trabajadores a pesar de operar conforme a la legislación vigente para cumplir con las normas nacionales e internacionales. Porque creen que sus derechos y su bienestar no son respetados, estos factores también contribuyen a una alta tasa de rotación del personal y a una baja motivación, lo que reduce el compromiso y la productividad, a que no tengan protección contra accidentes, así mismo dentro de las causas está el escaso nivel de educación y la carencia de capacitaciones técnicas y estratégicas por parte de la constructora que limitan el desenvolvimiento profesional y el acceso a tener un puesto con mayor seguridad y mejor remunerada.

Al evaluar estas casusas se puede establecer que dentro de las consecuencias esta la alta rotación, la desmotivación, la falta de compromiso ya que se atenta contra los derechos laborales debido a la falta de una evaluación de la justicia y la parte legal, que no se tiene presente en el sector laboral desembocando un aumento de accidentes laborales, así como de problemas de salud física y mental que reducen la calidad de vida de los empleados. La tensión y el conflicto se desarrollan a medida que el entorno laboral se ve afectado y se deterioran los elementos del clima organizacional. Junto con la imposibilidad de obtener un buen salario, la incertidumbre económica contribuye a un ciclo social de pobreza y marginación. Dado que reduce la lealtad entre empleados y empleadores, se obstaculiza la participación y el compromiso con los cambios participativos, y se regulan las normas laborales que afectan la equidad y el bienestar general complicando aún más este escenario.

Con todo lo mencionado se espera promover una comprensión profunda de cómo las circunstancias laborales en la industria de la construcción perjudican la integración social y comunitaria de los trabajadores, además de su salud general, así como las estructuras de poder y la exclusión organizacional, el análisis destacará las debilidades y vulnerabilidades de los trabajadores dentro de la estructura laboral. De tal manera que, este estudio aporta conocimiento sobre los trabajadores en el sector de la construcción y como son sus condiciones laborales actuales dentro de la inmobiliaria en Guayaquil para evaluar aquellas incidencias que pasan desapercibidas para el departamento administrativo y brindar la posibilidad de incentivarlos a través de este análisis a mejorar la gestión de talento humano y trabajo social mejorando el ambiente laboral del sector.

## **Preguntas de investigación**

- ¿Cuáles son condiciones laborales más relevantes percibidas por los trabajadores del sector de la construcción en una inmobiliaria de Guayaquil?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en función de las condiciones laborales percibidas?
- ¿Como afectaría las condiciones laborales percibidas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la constructora inmobiliaria?

## **Objetivo de la investigación**

### **Objetivo general**

- Analizar la percepción de las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil

### **Objetivos específicos**

- Conocer las condiciones laborales más relevantes percibidas por los trabajadores del sector de la construcción en una inmobiliaria de Guayaquil.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en función de las condiciones laborales percibidas.
- Analizar las condiciones laborales percibidas que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores de la constructora inmobiliaria

## **Justificación**

El posible impacto de las opiniones de los empleados sobre sus condiciones laborales, que inciden directamente en su productividad, satisfacción y lealtad a la empresa, es lo que motivó este estudio. Comprender cómo se sienten los empleados respecto a su trabajo, sus funciones, su salario, su entorno laboral y sus posibilidades de aprendizaje ayudaría a las empresas a analizar y tomar decisiones que mejoren el bienestar de sus empleados durante estos tiempos difíciles. Además, dado que tienen un impacto directo en el personal de la organización, es crucial para fomentar entornos laborales mejores, más competitivos, eficientes e igualitarios con la finalidad de afectar positivamente a los resultados de las organizaciones.

Dado que tiene un impacto directo en la motivación, el rendimiento y el bienestar de los trabajadores, la percepción de su entorno laboral resulta sumamente interesante. El diseño estratégico en las organizaciones promueve la creación de entornos laborales mejores, más equitativos y productivos, por lo tanto, en la capacidad de identificar las fortalezas y debilidades de la gestión organizacional mediante el análisis de las perspectivas de los empleados sobre su trabajo es un tema de análisis. De tal manera que, este estudio es relevante puesto que espera mejorar la calidad de empleo, fortaleciendo el compromiso laboral que son fases importantes para el desarrollo sostenible de la organización.

A su vez esto también impacta a la comunidad a través del desarrollo social y métodos de construcción responsables. Académicamente, este estudio demuestra la eficacia de la implementación de sistemas de gestión de riesgos laborales en proyectos de construcción ecuatorianos, lo que evidencia que este análisis puede servir de modelo para otras empresas que buscan adoptar prácticas y obligaciones similares. Por tanto, este estudio es evidente porque consolida la cultura organizacional para el cumplimiento de los principios preventivos, de sostenibilidad y de vocación a la excelencia maximizando el control de la seguridad y salud ocupacional en la industria de la construcción con particulares flexibilidades en los dominios operativo, humano y social.

Desde el punto de vista de la carrera de trabajo social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil donde establecen que los trabajadores sociales deben actuar con responsabilidad fomentando dinámicas inclusivas y brindando oportunidades para el crecimiento de los sujetos sociales, así como trabajando en conjunto para construir la conducta humana en la cultura, la sociedad para asegurar que el comportamiento social esté en consonancia con las obligaciones de la sociedad con el entorno local, la nación y el mundo.

Desde la perspectiva académica el Trabajo Social sirve a la ciudad y al país proporcionando profesionales con conocimientos y sentido pedagógico para humanizarse desde el ser humano objeto de derechos; equipos con derechos recuperados para la práctica de los servicios sociales; y lanzando ideas para estrategias profundamente secularizadas a la cultura organizacional, a los derechos y a la responsabilidad social para incrementar las oportunidades de equidad social y generosidad humana en programas y proyectos. Así mismo aporta con

herramientas para el diseño de estrategias que incentiven la igualdad el respeto a los derechos laborales y a modificar el entorno laboral, con un ambiente más justo dentro del sector de la construcción (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2019).

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### REFERENTE TEORICO

##### **Teoría de los Sistemas Ecológicos – Urie Bronfenbrenner (1979)**

Urie Bronfenbrenner creó un modelo ecológico de la evolución humana entre 1979 y 2005 establece el concepto del comportamiento, las decisiones, el estado de ánimo, la conducta, la mejora de la salud y la percepción de la propia posición en el mundo de una persona los cuales se ven influenciados por una compleja red de sistemas, grupos y fuentes de influencia interrelacionados, de los que depende notablemente a lo largo de su vida. Esta teoría se ha aplicado en el ámbito laboral, lo que permite investigar el impacto del contexto en el individuo, a pesar de su amplia aplicación en psicología y educación a continuación se presentan los siguientes componentes (Torrice et al., 2002):

**Microsistema:** Estos son los entornos en los que las personas interactúan directamente. Por ejemplo, en el trabajo, esto puede referirse a la rutina, sus relaciones con su jefe inmediato, sus colegas y las circunstancias físicas de su puesto actual. Su calidad afectará su nivel de estrés diario o, por otro lado, su satisfacción laboral y su sentido de equidad organizacional.

**Mesosistema:** detalla los vínculos y las dificultades que pueden presentarse entre dos o más microsistemas, desde esta perspectiva se evidencia como existen inconvenientes laborales que perjudican la estabilidad de los trabajadores, de forma general la satisfacción se ve perjudicada por las diferencias que existen en el trato de los empleados por la organización.

**Exosistema:** Este sistema hace referencia al contexto del entorno y como se incorporan las personas directamente, y como sus acciones repercuten en sus decisiones, pero este no se integra directamente, en el caso de los empleados se muestra que estos se ven perjudicados por diversas circunstancias como suelen ser las normas administrativas, el área de recursos humanos, la falta de formalidad de contratos, políticas internas entre otros, situación que afecta significativamente sus funciones labores y que los hace foco de análisis .

**Macrosistema:** Todo lo relacionado con la proximidad sociocultural, el marco real, como las normas del Código de Trabajo de Ecuador, las dificultades económicas del país y la cultura jerárquica de algunas empresas. Este sistema se muestra como el trabajo decente, la estabilidad o el reconocimiento dentro de un entorno.

**Cronosistema:** Presenta la dimensión temporal: cómo los cambios en las reformas, las trayectorias profesionales o acontecimientos como la pandemia o la creciente digitalización del trabajo afectan la vida de los empleados a lo largo del tiempo ya que se encuentran en un entorno cambiante.

Al utilizar esta teoría en este estudio, es posible determinar no sólo si el trabajador de la construcción está motivado, sino también cómo diversos aspectos de su entorno, como su relación con su supervisor inmediato, su estilo de gestión de equipo y las leyes laborales del país, afectan su sensación de seguridad, justicia y bienestar.

Además, dado que los factores sociales, económicos y organizativos que influyen en la experiencia de un trabajador y no en el trabajador mismo son el problema, este enfoque permite intervenciones organizadas en el ámbito del trabajo social. Como resultado, este estudio avanza y aborda su relevancia científica y práctica.

### **Teoría sobre la satisfacción laboral**

Según el desarrollo teórico, el estudio de diversas variables relacionadas con la salud humana contribuye a la satisfacción laboral. Esta también tiene un vínculo con las necesidades de cada persona en la sociedad. Por otra parte, se han creado teorías sobre la felicidad laboral que se centran en la infraestructura donde se realiza el trabajo, su impacto en el individuo y el entorno laboral. En otras palabras, el desarrollo de esta teoría está direccionada sobre la prevención de incidencias en que se espera mediante la teoría enfocarse en la prevención del descontento como el crecimiento de la eficiencia de la satisfacción en el equilibrio físico, mental y psíquico, las expectativas y tener una igualdad dentro del entorno laboral y la lógica detrás de la división del desarrollo histórico de la satisfacción laboral en cual se divide en tres fases teóricas que son la teoría de jerarquía de las necesidades, Teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom y la teoría de Frederick Herzberg distinguió entre elementos motivacionales e

higiénicos en su Teoría de los Dos Factores de 1959 los cuales se presentaran a continuación que influyen en la satisfacción laboral (Gabanilla y Cando, 2022):

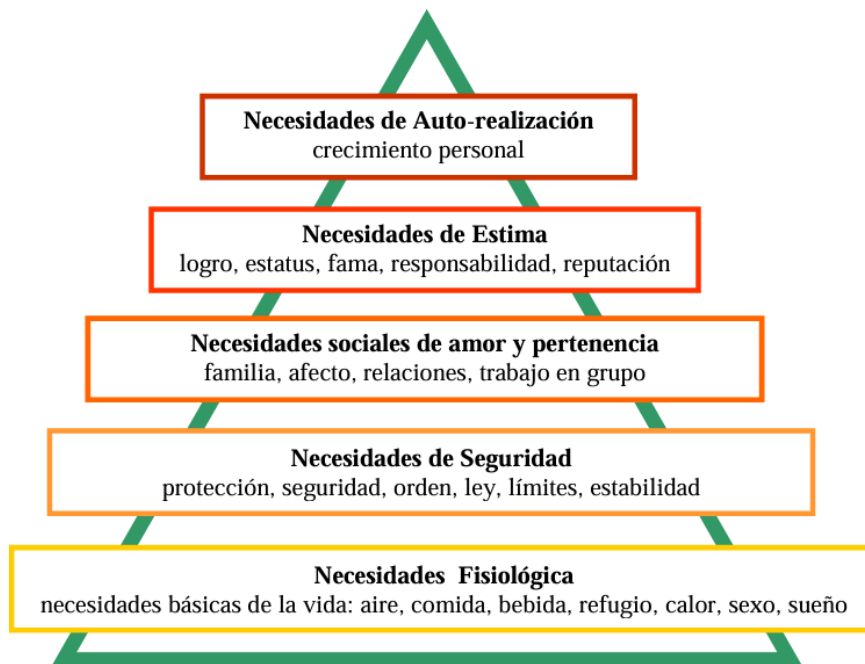
La teoría de jerarquía establecida en 1943, se desarrolló la hipótesis de Abraham Maslow. Donde se presentan cinco etapas de las necesidades humanas propuestas por él que son la autorrealización, la seguridad, la estima, la afiliación y la fisiología. Estas necesidades tienen una estructura jerárquica. Para desear el nivel superior, una persona debe primero satisfacer el nivel inferior para lograr el éxito puesto que este comportamiento surge de las demandas insatisfechas. De esta manera, la teoría ha permitido la idea de que el bienestar laboral depende de la satisfacción de los deseos fundamentales, incluida la autorrealización, la incentivación y la comprensión para crecer dentro del ámbito laboral (Madero, 2023).

Sin embargo, Abbah (2014) fue uno de los primeros en defender la teoría de Maslow en el ámbito de la gestión del talento humano. Sostuvo que las empresas deberían centrarse en las necesidades de los trabajadores en los distintos niveles jerárquicos para obtener ventajas como una mayor productividad, un mejor uso de los recursos humanos, relaciones laborales más cordiales, alcanzar los objetivos dentro de las organizaciones y lograr mantener la estabilidad dentro del área laboral. Con lo mencionado es importante analizar como las empresas están utilizando la teoría para optimizar la gestión del talento humano y como a través de esta forma es posible proporcionar a la comunidad empresarial una comprensión de sus fundamentos.

Por otra parte, Donawa (2019) demostró que, al centrarse primero en las características orgánicas y protectoras las organizaciones pueden gestionar eficazmente las necesidades en expansión. Esto ilustra cómo, gracias al auge de la investigación centrada en la teoría de Maslow, se descubrieron requisitos específicos aún más importantes en diversos entornos. Se encontraron opiniones similares en diversas fuentes, lo que sugiere que una comprensión integral de la motivación en términos de necesidades materiales, psicológicos y de crecimiento propio que es esencial para una gestión eficiente de los recursos humanos. La caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow es la siguiente (resumido de Simons, Irwin y Drinnien 1987; Boeree 2006; Feist y Feist (Quintero, 2017)

## Figura 1

### *Jerarquía de las necesidades propuestas por Maslow*



*Nota.* Basado en la teoría de Maslow que se desarrolla mediante las diferentes definiciones que surge de teorías psicológicas que se han aplicado para entender las ciencias sociales. Tomado de (Quintero, 2017)

El estudio de las percepciones de los trabajadores de la construcción sobre sus condiciones laborales, según la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, ofrece un enfoque exhaustivo, ya que demuestra que la satisfacción laboral se basa en cubrir diversos deseos (Madero, 2025). Antes de satisfacer deseos secundarios como la conexión, el reconocimiento el crecimiento, la empresa constructora inmobiliaria debía atender requisitos primarios como el salario, la alimentación y la seguridad física. No habrá posibilidad de un buen desempeño ni de satisfacción si las condiciones laborales no respetan la dignidad de los empleados ni ofrecen estabilidad.

Teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom se desarrolló en 1964 (modelo VIE: Valence, Instrumentality, Expectancy), publicada en *Work and Motivation* (Marulanda y Montoya, 2014). Según él, la motivación de un trabajador se ve influenciada por tres factores: lo que se espera del esfuerzo para el individuo para que se pueda desempeñar adecuadamente, lo cual generaría recompensa posteriormente y la valía de la expectativa de esfuerzo para un

desempeño exitoso. Dado que la motivación neta es el resultado de estos tres componentes puesto que si alguno no se cumple este factor no se lleva a cabo.

La teoría de la motivación, conocida como teoría VIE (Valía, Instrumentalidad y Expectativa), identifica tres relaciones: 1. Expectativa que consiste en la probabilidad subjetiva de que el esfuerzo conduzca al resultado, la relación entre el esfuerzo, la intensidad del mismo y el rendimiento: 2. Atractivo, deseabilidad y satisfacción de los resultados esperados, el análisis interno de las metas, 3. La convicción de que alcanzar las respuestas esperadas que requiere un cierto nivel de rendimiento (Guirardo, 2019).

La evaluación de satisfacción laboral tiene relación con la teoría establecida por Vroom, donde se da a conocer que los trabajadores sienten satisfacción cuando su esfuerzo y dedicación son valorados y en algún momento reciben algún tipo de recompensa lo cual le valora su trabajo, esto explica que se debe evaluar las condiciones laborales de los trabajadores del sector inmobiliario, en el cual se presenta la inconformidad de su trabajo puesto que no reciben ningún tipo de recompensa por su trabajo y esfuerzo realizado.

De tal manera que, esta teoría brinda la posibilidad de identificar como se perciben las condiciones laborales de la organización que corresponden a la seguridad, liderazgo, repartición de tareas igualitarias que pueden afectar su eficacia y la rotación del personal, por lo que se la puede considerar un elemento relevante para establecer planes de intervención relacionadas con la organización y las necesidades de los empleados

Frederick Herzberg distinguió entre elementos motivacionales e higiénicos en su Teoría de los Dos Factores de 1959. Si bien no generan satisfacción, que en este caso corresponde al salario, las condiciones laborales y la seguridad que evitan el descontento. Por otro lado, la felicidad laboral se promueve mediante elementos motivadores como el crecimiento, el logro y el reconocimiento. Herzberg sostiene que mejorar el rendimiento y la satisfacción exige una gestión específica de ambos componentes, en lugar de simplemente cambiar las condiciones básicas (Parra y Bayona, 2018).

Herzberg (1962), establece que la motivación tiene dos componentes distintos y separados. Los sentimientos que no generan satisfacción laboral y los eventos externos que impactan el entorno laboral, pero que escapan al control del individuo, son varios de los ejemplos relacionados con los factores de higiene y motivacionales. Una persona puede sentirse insatisfecha por diversas razones, como no recibir los beneficios legales exigidos a todos los empleados, no recibir un salario justo acorde con su trabajo y no llevarse bien con sus compañeros o superiores. Las acciones que se llevan a cabo dentro de la organización reflejan esto. Por ende, elementos motivacionales como las perspectivas de ascenso no tendrán ningún efecto y dejarán al individuo desmotivado e infeliz si se cumplen sus criterios de higiene. A continuación, se presenta una lista de las variables que influyen en esta teoría (Bayona, 2019):

#### Factor motivacional

Los seres humanos experimentan satisfacción interna porque la motivación se ve influenciada por factores intrínsecos. Desde una perspectiva psicológica, Herzberg (1963) considera la motivación como algo difícil, pues reconoce que no se ha interpretado con éxito, dentro de sus estudios él ha desarrollado algunas investigaciones para generar satisfacción y el origen de la no satisfacción dentro del área de trabajo. Según Ng, Skitmore, Lam y Poon (2004), la presencia de circunstancias particulares genera insatisfacción y el deseo de disuadir a las personas para perseguir sus objetivos. Estudios sobre diversas organizaciones identificaron que los factores que conducen a la insatisfacción laboral difieren de los que producen satisfacción, la búsqueda de la satisfacción óptima de necesidades específicas genera motivación, la cual, a su vez, genera satisfacción laboral.

#### Factor higiénico

Según Herzberg (1963), establece que los factores higiénicos suelen estar implícitos en el entorno o contexto en el que se realiza el trabajo, que se fundamentan en los requerimientos biológicos simples y se relacionan con la naturaleza animal, que incita al hombre a evitar el dolor de una persona. En la misma línea, Igbaria, Iivari y Maragahh (1995) afirman que la motivación extrínseca desempeña un papel más significativo en el comportamiento individual y que el acceso que se percibe influye en el goce de los beneficios que se relacionan con la actividad. Las normas y la administración corporativas actuales, la supervisión, las interacciones interpersonales, las condiciones laborales, la remuneración, el nivel del puesto y

la seguridad son ejemplos de factores de higiene. Estas son variables externas que complican la satisfacción y tienen poco que ver con los componentes de la complacencia.

Dado que explicaría cómo las condiciones laborales en el sector de la construcción pueden mantenerse en niveles adecuados de satisfacción o generar descontento si no se cumplen, la teoría bifactorial de Herzberg está ligada al tema de investigación que desde un principio, tienen presente algunas consideraciones higiénicas, como la seguridad en la obra o la desigualdad salarial, podrían aliviar el sufrimiento de los empleados de una inmobiliaria de Guayaquil, que aún no son del todo completas para que estos tengan una satisfacción completa (Madero, 2025).

Cuanto más tiempo se trabaja, mayor es la satisfacción que se puede obtener si no se integran ciertos factores motivacionales, como las oportunidades de crecimiento, la sensación de logro o el reconocimiento, es otro factor que ambos autores señalan. Desde la perspectiva del trabajo social, estos factores, no solo son contractuales y físicos, sino también humanos y relacionados con el crecimiento personal, que esto se puede traducir a alcanzar el bienestar general, lo que prolongará la permanencia en el puesto.

### **Referente conceptual**

Es fundamental aclarar la terminología utilizada en el planteamiento del problema de estudio las cuales se presentan a continuación:

### **Condiciones laborales**

Se trata de un conjunto de elementos que repercuten de forma directa en el disfrute, la productividad y la salud laboral de los empleados, dentro de las características más identificadas se encuentran aspectos físicos, organizativos, contractuales y psicosociales. La OIT y la OMS definen estos elementos como el equilibrio entre la vida laboral y personal, las conexiones interpersonales, el diseño de tareas, la cultura organizacional y las características del lugar de trabajo (Cuello, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define las condiciones de trabajo dentro del ambiente físico, las condiciones de empleo, la salud y la seguridad, el horario laboral, la

conciliación de la vida laboral y personal al que se le suma el respeto de los derechos fundamentales, además de la seguridad del lugar donde se realiza el trabajo. Además de reducir los riesgos, las buenas condiciones de trabajo promueven lugares de trabajo seguros, justos y eficientes donde los empleados pueden desarrollar su máximo potencial (OIT, 2019).

Es necesario examinar las condiciones laborales como un fenómeno complejo que afecta la calidad de vida y la productividad de los empleados. Esto implica evaluar aspectos como la percepción de equidad organizacional, reconocimiento y sentido de pertenencia que incluye el salario, infraestructura (Pilligua y Arteaga, 2019). Sin embargo, según la teoría de los dos factores de Herzberg, los entornos de trabajo son uno de los aspectos de higiene esenciales para prevenir la insatisfacción laboral, aunque por sí solos no garantizan que haya motivación por parte de los colaboradores según Chiavenato, 2009 citado de (Jara et al., 2018).

#### *Tipos de condiciones laborales*

Se pueden desarrollar habilidades profesionales y alcanzar altos niveles de satisfacción laboral cuando las condiciones laborales son adecuadas y facilitan las actividades laborales. Entre los más cruciales se encuentran (Cárdenas y Pinedo, 2024):

1. Condiciones físicas: Se trata de las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, como la temperatura, la iluminación, sonido, las agitaciones y la ergonomía, que, si se controlan inadecuadamente, pueden provocar estrés térmico, trastornos musculoesqueléticos o fatiga visual.
2. Condiciones organizacionales: Estos factores incluyen la libertad, la división de actividades y la claridad, cuando estos puntos están claros es posible lograr la satisfacción laboral. Sin embargo, de no ser así, pueden generar mucho estrés, descontento y conflictos.
3. Condiciones contractuales: aquí se añaden las características formales y legales, como es el caso de contratos, protección laboral, un salario digno, aseguramiento, políticas de seguridad para los empleados para lograr una mejor estabilidad laboral, y pueda estar cómodo en su área de labores, motivándolo a que realice un mejor trabajo y evitar las altas tasas de rotación.
4. Condiciones psicosociales: se detallan como las características surgen de la forma en que interactúan de forma interpersonal, que involucra las emociones, las cargas emocionales, estrés entre otros conocidos como riesgos psicosociales que también

puede generar el síndrome de burnout en el trabajo los cuales pueden generar inconvenientes de salud, la desmotivación y un rendimiento reducido.

### 2.2.2 Satisfacción Laboral

En la década de 1930, aumentó el interés por los factores que afectan al entorno laboral; en la década de 1960, se minimizó el enfoque y la declaración de derechos humanos debido a la preocupación por la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, en la década de 1970, se abordó el fenómeno de la satisfacción laboral desde el enfoque del comportamiento, que involucra a la organización como al trabajador, y en la década de 1980 nacieron diversos pensamientos que priorizaban la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de vida de los colaboradores, considerando los diversos sectores en los que opera. Desde sus inicios, las nociones de felicidad laboral, calidad de vida laboral y otros conceptos relacionados han cambiado significativamente; a continuación, se incluyen algunos autores (Pujol, 2018).

**Tabla 1**

*Definición de la satisfacción según algunos autores*

<b>Año</b>	<b>Autor</b>	<b>Definición de satisfacción</b>
<b>1993</b>	Newstron y Davis	Es un comportamiento afectuoso, para hacer énfasis en la actitud que da importancia al constructo.
<b>1993</b>	Garmendia y Parra Luna	El cumplimiento de los siguientes requisitos es necesario para la satisfacción: autorrealización, beneficio, afiliación y remuneración. Por lo que la persona estará satisfecha con su trabajo cuando, como resultado de este, tenga emociones de bienestar al ver que sus requerimientos sean satisfechos adecuadamente a un cierto nivel, en función de las respuestas obtenidas, que serían consideradas como resultados admisibles para el desempeño de la tarea.
<b>1996</b>	Bravo, Peiro y Rodríguez	Una mentalidad o serie de comportamientos que una persona desarrolla respecto a su entorno laboral. Estos puntos de vista pueden referirse a ciertas facetas del trabajo en general o hacia puntos detallados sobre este.
<b>2001</b>	Brief y Weiss	Es la mezcla de factores que afectan la cognición (pensamiento) y las emociones. La satisfacción laboral se ve influenciada tanto por factores cognitivos como afectivos. Se asemeja a una condición interna que se manifiesta de forma cognitiva o emotiva. Un concepto hipotético que se relaciona con satisfacción como la actitud puede adoptar cualquiera de estas dos estructuras.

<b>2002</b>	Davis y Newstrom	En vista de que los comportamientos tienen relación con el trabajo predisponen a los empleados que tengan diversas actitudes de una manera particular, de tal manera sostiene que, los estudios de satisfacción se centran en gran medida en los aspectos más significativos del negocio.
<b>2004</b>	Robbins	Se trata de "la actitud general de las personas relacionadas con su trabajo". Quienes están muy satisfechos con su trabajo muestran buen comportamiento, mientras que los que no manifiestan malos comportamientos.
<b>1962</b>	Porter	La discrepancia entre lo que el empleado cree que es una recompensa suficiente y lo que realmente recibió.
<b>1964</b>	Beer	La forma en que un trabajador se siente acerca de ciertos elementos de su empleo, incluida la organización, la tarea en sí, los compañeros de trabajo y otros elementos psicológicos en el lugar de trabajo.
<b>1975</b>	Schneider y Snyder	Un comportamiento amplio frente a su jornada laboral
<b>1976</b>	Blue	Corresponde a los diversos comportamientos que los colaboradores manifiestan en su entorno laboral y situaciones que se relacionan con él y de forma amplia.
<b>1977</b>	Salancik & Pfeffer	Un pensamiento amplio frente al trabajo.
<b>1983</b>	Harpaz	Las personas que se desenvuelven en un trabajo manejan diferentes comportamientos que son mencionados en relación con la satisfacción laboral.
<b>1986</b>	Griffin y Bateman	Es un concepto amplio que se logra por medio de aspectos particulares de la satisfacción, incluidos el empleo, el salario, los beneficios, la supervisión, las oportunidades de ascenso, el entorno de trabajo, los compañeros de trabajo y los procedimientos organizacionales.

*Nota.* En este contexto, se cree que la satisfacción laboral trasciende las emociones, lo que explica su importancia en las acciones laborales. Tomado de (Chiang y Ojeda, 2011)

Los conceptos de satisfacción laboral, calidad de vida laboral y otros términos relacionados han experimentado varios cambios. A continuación, se presentan otros autores (Echeverría, 2020):

- Dyer y Haffenberg (1955), establecieron que la calidad de vida está relacionada con los procesos que realizan las organizaciones y la forma en que buscan satisfacer las demandas financieras y psicológicas de las personas que se esfuerzan constantemente por alcanzar las metas organizacionales.

- Cherns (1975), Para estimar estas relaciones se consideran dos factores clave: el ascenso vs. Tecnología, que se refiere a las posibilidades del progreso profesional dentro de la organización y los recursos disponibles para lograr dicho desarrollo profesional; y también a la satisfacción vs. condiciones estructurales de trabajo, que se define como el grado de subjetividad de satisfacción que tiene un empleado con la organización en relación con el entorno donde se ejecutan estas actividades.
- Por su parte Walton (1975), Se argumenta que mejorar la calidad de vida laboral, es un proceso que humaniza el entorno laboral. Sus componentes principales son una remuneración justa y suficiente, estado de trabajo seguras y saludables, el desarrollo del sentido de comunidad y la incorporación social dentro de la empresa.
- Fields & Thacker (1992), La declaración afirma que la relación entre la dirección, los trabajadores y las organizaciones determina el estilo de vida e identifica a los sindicatos como mediadores y participantes en el logro de esta calidad. La definen como los esfuerzos corporativos entre la dirección y los afiliados sindicales para involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones.
- De la Coleta (1998), Sostiene que el desarrollo del constructo calidad de vida laboral permite detectar el impacto de las circunstancias laborales en el bienestar de las personas y sistematizar las condiciones de trabajo, su influencia y resultados.

Estos autores identifican los factores de la satisfacción laboral de una manera generalizada, como elementos comunes a las numerosas actividades laborales que realizan los seres humanos, debido a la variedad de nociones que se le dan a la palabra (Echeverría, 2020) A continuación, se presentan estas dos condiciones:

- Condiciones objetivas
- Condiciones subjetivas

**Figura 2**

*Condiciones objetivas*



**Nota:** Condiciones relacionadas con el tipo de ambiente que se manejan en las organizaciones. Tomado de (Echeverría, 2020).

**Figura 3**

*Condiciones subjetivas*

Condiciones subjetivas



**Nota:** Condiciones subjetivas que incluyen situaciones que benefician a los trabajadores, su función dentro del entorno y la obtención de ventajas laborales. Tomado de (Echeverría, 2020).

### ***Factores determinantes de la satisfacción laboral***

Se ha considerado que el grado de satisfacción que los empleados sienten con los diferentes aspectos de su trabajo es la causa de la satisfacción laboral. La calidad y la productividad del empleado en su puesto de trabajo están estrechamente relacionadas con estas características, que pueden considerarse tanto intrínsecas como extrínsecas. Para tomar las medidas adecuadas para realizar ajustes o cambios, es fundamental comprender qué aspectos influyen positiva o negativamente en la satisfacción del empleado.

Según una descripción, los factores intrínsecos son todas las variables que se manifiestan en los aspectos internos de la personalidad de un trabajador; por lo tanto, son aquellos que buscan el reconocimiento y la satisfacción en el desarrollo profesional y personal. Los factores extrínsecos, por otro lado, son todas las variables o características del entorno externo que influyen en la percepción del empleado sobre su nivel de satisfacción laboral. El entorno y todos sus componentes servirán como indicadores para medir el nivel de satisfacción de un empleado (Fadul, 2021).

Con base en lo expuesto por los autores en sus teorías sobre la satisfacción laboral, a continuación, se presentan el grupo de variables intrínsecas y el grupo de factores extrínsecos, junto con una descripción de las facetas que componen estos conjuntos. Esto se realiza para identificar las dimensiones con mayor incidencia en el sujeto de estudio. De esta manera, es posible especificar y delimitar cuáles son las dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral (Moreira K. , 2020).

Intrínseca:

- Trabajo autónomo
- Progreso laboral,
- Alternativas de ofertas,
- Identificación social,
- Integración

Extrínseca

- Disminución de recursos

- Compañerismo con los colaboradores y autoridades
- Normativas organizaciones
- Cualidades laborales (Moreira K. , 2020)

Este estudio se enfoca en los factores extrínsecos sobre la satisfacción laboral con la finalidad de incentivar la integración social de los empleados que forman parte de una organización, el desarrollo de la calidad de vida y el bienestar social de los trabajadores estudiados. De tal manera que, este estudio espera tener un amplio entendimiento de las estructuras, procesos sociales, el cambio social y el comportamiento humano. Por lo que es necesario mencionar que no se seleccionan factores intrínsecos, ya que están más relacionados con el campo de la psicología.

Están conformados en factores internos y externos, donde las condiciones materiales, la seguridad e incluso las políticas empresariales, así como las relaciones familiares, tendrán un lugar y una acción. Sin embargo, es importante destacar que los factores no solo se clasifican según su impacto en el individuo, sino también según su aplicación a la organización o al trabajo (Moreira B. , 2011):

#### Factores internos

- Satisfacción material: De acuerdo con el tipo de compensación económica que recibe el trabajador para adquirir los componentes y materiales que considere esenciales, la satisfacción material es la complacencia que resulta del área y actividad que realiza el trabajador.
- Sistema de recompensas: Se entiende que el trabajo genera una remuneración económica que impulsa la economía del trabajador y le permite obtener los componentes esenciales para su progreso de vida dentro del hogar y el entorno social. Esto se corresponde al proceso diseñado para obtener un estado o síntoma de satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia, acción que se logra con base en el dinero obtenido a través de su desempeño laboral.
- Sistema promocional y obtención de ascensos: Según investigaciones, uno de los rasgos humanos más importantes es el deseo de progresar y superarse. Por ello, los empleados pueden sentirse impulsados a buscar nuevas oportunidades y evitar el estancamiento

profesional. Situación que es poco probable que las empresas implementen una política de ascensos eficaz para mantener la motivación y la satisfacción laboral de los empleados.

- La jerarquía organizacional: Tiene que ver con el lugar que ocupa un empleado en el organigrama, por lo tanto, necesita saber a qué departamentos o personas reporta, qué instrucciones y obligaciones debe seguir y cuáles son sus tareas, dentro de los diferentes departamentos.
- Seguridad laboral: hace referencia a la protección, medidas de seguridad y las estrategias que aplica la organización para promover un estado emocional y físico de los trabajadores, que se aplica interna como externamente en sus horas de servicio. Del mismo modo la seguridad no se enfoca solamente en evitar accidentes, sino que también debe cuidar su imagen dentro del sector mercantil
- Condiciones favorables del área de trabajo: El entorno físico en el que trabajan los empleados, incluyendo la temperatura, la iluminación, los espacios, materiales de oficina en caso de ser necesario, protección de seguridad entre otros, porque la postura del trabajo de los empleados afecta directamente la rapidez y eficiencia con la que se desempeñan para la empresa en función y el grado de satisfacción.
- Condiciones físicas del trabajo: La ubicación de la oficina, la ventilación, la calefacción, el tiempo de espera en el ascensor, la ubicación de los baños, el acceso a los restaurantes y la ausencia de espacios de trabajo accesibles para personas con discapacidad son preocupaciones fundamentales en el diseño del lugar de trabajo. Los siguientes elementos han sido objeto de amplia investigación por parte de psicólogos organizacionales, así como también la contaminación interior, climatización, humedad, colores, ambiente musical, iluminación, bulla, entre otros
- Compañeros de trabajo: El sentido del compañerismo dentro del área de trabajo es otro factor que determina la satisfacción del empleado y se considera uno de los más importantes o valiosos para el departamento de recursos humanos. Se entiende que cuando un ambiente de tensión y peleas causan incomodidad a los empleados, estos le darán más importancia que a los beneficios que podrían recibir de la empresa. Por el contrario, un ambiente positivo entre compañeros de trabajo puede ser suficiente para que el personal ignore o minimice cualquier insatisfacción que puedan notar de la organización

## Factores externos

Al identificar los elementos externos que influyen en la felicidad laboral, estos se alinean con la posición de la empresa en la comunidad en la que se fundó, ya que la posición de la empresa afecta el estado de sus empleados.

- La reputación de la organización. – Se relaciona con la imagen de la organización de entorno al cual está integrado. Esta imagen se asocia con sus empleados, por lo que es crucial que trabajen en un lugar determinado, ya que les otorga prestigio y una reputación positiva ante la sociedad en la que operan
- La empresa frente a los familiares de los trabajadores. - Su relevancia radica en cómo las actividades laborales y los beneficios impactan el tiempo, el dinero y los recursos que los empleados pueden usar para apoyar a sus familias a través de la organización.
- Identificación de la empresa con la sociedad. - Se relaciona con la existencia de la empresa y el apoyo a la comunidad a la que pertenece, pagando todas sus deudas y cumpliendo sus compromisos (Moreira K. , 2020)

A continuación, se presentan algunos factores de satisfacción laboral:

### **Figura 4**

*Factores de la satisfacción laboral aplicados al tema bajo estudio*

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Factores</b>
<b>Hoppock</b>	1935	Sociabilidad, sentimiento de éxito, reconocimiento social, visión del propio trabajo, factores de personalidad y actitud hacia el entorno.
<b>Robbins</b>	1987	Trabajo desafiante mentalmente, recompensas equitativas, condiciones laborales favorables, buen entorno y ambiente laboral, compañerismo.
<b>Meliá y Peiró</b>	1989	Satisfacción con la participación y la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con las remuneraciones, prestaciones materiales y recompensas complementarias. Satisfacción intrínseca del trabajo,
<b>Loitegui</b>	1990	Condiciones físicas y ambientales, retribuciones económicas, asensos, relación con supervisores y compañeros.

*Nota.* Aspectos que pueden surgir en función de la naturaleza y estructura de cada empresa o institución, así como las variables que influyen en el sentimiento de felicidad de los empleados. Tomado de (Moreira K. , 2020)

### ***Tipos de cuestionarios para la evaluación de la satisfacción laboral***

Uno de los instrumentos que se utilizan más desde una perspectiva internacional es el Job Descriptive desarrollado por Smith, Kendall y Hulin se encarga de evaluar cinco aspectos importantes de la satisfacción laboral: el trabajo como tal, la remuneración, las posibilidades de crecimiento, la supervisión y la conexión con los compañeros. La prueba ofrece un resumen de las tendencias importantes que afectan el bienestar de los empleados y ha sido validada (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2024).

- Los entornos hispanohablantes son ideales para las herramientas de último diseño. Meliá y Peiró crearon el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Recoge los diferentes factores a evaluar: la participación, la remuneración, el contenido del trabajo,

la supervisión y el entorno físico. Se acostumbra a utilizar en los entornos que cuidan los detalles en el contexto y en las empresas más grandes.

- MSQ, por otro lado, es el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota y se utiliza para estudiar 2 tipos de satisfacción: la satisfacción extrínseca, relacionada con el salario y los beneficios, y la satisfacción intrínseca, relacionada con el material que se manipula en la oficina. Este cuestionario está disponible en dos formas: abreviada y alargada. Para un diagnóstico más serio sobre la motivación y el compromiso laboral, la herramienta es indispensable.

Meliá y Peiró, son dos autores que han hecho avanzar significativamente la investigación sobre la satisfacción laboral, realizando sin duda importantes contribuciones a la medición de la satisfacción al crear un cuestionario que evalúa la satisfacción a través de los cinco elementos que se enumeran a continuación (Meliá y Peiró, 1989):

- Satisfacción con el control
- Satisfacción dentro del entorno laboral
- Satisfacción con las prestaciones
- Satisfacción intrínseca
- Satisfacción con el trabajo grupal.

El grado en que se satisfacen las necesidades de un trabajador y se logran sus diversos objetivos sociales, personales, financieros o de otro tipo en el trabajo se conoce como satisfacción laboral. Generalmente, se examina a la población activa para determinar sus circunstancias mediante indicadores de satisfacción laboral. Sin tener en cuenta la opinión de los empleados, es imposible describir eficazmente las circunstancias laborales. Se han creado numerosas herramientas para medir la satisfacción laboral, que pueden dividirse en dos categorías: mediciones generales y mediciones de elementos específicos. Con el primero, es posible una evaluación amplia del grado de satisfacción. Se pueden distinguir tres subcategorías de estas mediciones (Meliá et al., 1990):

- a) En este cuestionario incluyen ítems que hacen referencia a varios aspectos del trabajo, utilizando el promedio o la suma de las puntuaciones en toda la escala para determinar el nivel de satisfacción;

- b) Se promedian ítems de variaciones de una sola pregunta, como "¿Qué tan satisfecho está con su trabajo actual?", preguntas que no toman en consideración aspectos específicos del trabajo; y
- c) Combinan los dos métodos, utilizando aspectos generales y específicos de las medidas de satisfacción, estos últimos pueden promediarse en una medida global.

### ***Sector de la Construcción***

Es un tipo de trabajo informal dentro de la industria de la construcción. Los trabajadores del área de la construcción generalmente carecen de protección legal debido a la falta de leyes que los protejan mediante el empleo formal. Como resultado, durante su vida laboral, los trabajadores de la construcción se reubican tanto formal como informalmente. Según el crecimiento del país, la industria de la construcción es uno de los sectores con una base de capital humano sustancial, que impulsa la economía y crea empleos (Sarria y Ibarra, 2015).

El área de la construcción se dedica a diferentes áreas entre ellas la construcción de residencias, de casas, de edificios, de centros comerciales, instalaciones y espacios deportivos y de esparcimiento, entre otros centros logísticos, sectores industriales, hospitales entre otros y la otra área corresponde a la ingeniería civil dirigido a la construcción de carreteras, ferroviarias, puertos, puentes hidráulica y adyacentes.

Los servicios de construcción incluyen construcciones nuevas y ampliaciones, casas oficinas y espacios comerciales, entre otras cosas, la construcción de infraestructura productiva para otros sectores económicos como la minería, la industria y el sector eléctrico, en la construcción de infraestructura para uso público, incluidos municipios y edificios de administración pública; y construcción de carreteras, puentes, embalses y otra infraestructura.

Como resultado, los trabajadores de este sector pueden asumir diversas tareas según su experiencia y practicidad, además de diversificarse hacia otros sectores económicos. Esto se debe a que los proyectos de construcción abarcan una parte significativa de las áreas de trabajo, hasta el punto de que se requieren constantemente arreglos, renovaciones estructurales y pintura, ya sea en viviendas, negocios independientes o espacios organizacionales. Esto brinda un servicio a la comunidad mediante la labor de los trabajadores del área de construcción (Novillo, 2022).

## **El rol del Trabajo Social en el ámbito laboral**

### **Intervención en organizaciones**

El trabajador social puede servir como agente de cambio organizacional promoviendo el proceso de mejora continua en calidad y eficacia. que se maneja mediante los círculos de calidad, inspirados por Ishikawa, como ejemplo de participación y empoderamiento de la base. En los círculos de calidad voluntarios, el trabajador social modera encuentros regulares donde los empleados de una empresa identifican problemas, comparten percepciones y ofrecen soluciones concretas que pueden ser llevadas a la alta gerencia para su análisis y autorización. De esta manera, se favorece no solo la resolución colaborativa de conflictos, sino también responsabiliza a la base de la organización que mejorará su propia calidad de trabajo (Terán, 2023).

### **Promoción del bienestar y derechos**

El trabajador social juega un rol de mediación entre la empresa y los trabajadores, asegurando que se respeten los derechos laborales y se cumpla la normativa vigente (por ejemplo, el Código del Trabajo y la Seguridad Social en Ecuador). Además, facilita estrategias integrales de bienestar como políticas de salud ocupacional y balance trabajo-familia y organiza actividades recreativas, formativas y comunitarias. De esta manera, promueve no solo la calidad de vida laboral sino también el reconocimiento de la dignidad humana, fortaleciendo un clima laboral más inclusivo y humano (Camara de comercio de Quito, 2026).

### **Enfoque preventivo y participativo**

El trabajador social diseña intervenciones preventivas y participativas para anticipar y reducir los riesgos psicosociales, como el síndrome de burnout o el estrés laboral, que podrían surgir. Se incluyen la cultura preventiva y la formación en autocuidado. En la investigación-acción basada en Lewin e indagación apreciativa de Cooperrider utilización de los trabajadores: el trabajador incluye métodos participativos como la investigación-acción y la indagación apreciativa. La integración del trabajador en la identificación de las fortalezas organizacionales y la co-creación de la solución favorecen el empoderamiento colectivo y refuerzan el compromiso con un cambio sostenible en el entorno de trabajo (Chiang y Gómez, 2013).

## **Referente normativo**

### **Normativas Nacionales**

El objetivo fue analizar las referencias normativas nacionales e internacionales, ya que afectan directamente el tema de estudio. Por lo tanto, se enumeran todas las normas que afectan la satisfacción laboral de los empleados. Además, se explicó si las normas son de carácter punitivo, regulatorio o preventivo. Se examinarán la Constitución Ecuatoriana de 2008, las Normas Internacionales del Trabajo de 2002, el Código del Trabajo 1025 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1982, debido a las nuevas circunstancias generadas por los avances en el ámbito laboral.

Constitución de la República del Ecuador de 2008. En el caso del Ecuador, el gobierno central es la única autoridad con la facultad de proteger los derechos de los ciudadanos.

Es evidente que el empleo es tanto un derecho económico como una obligación social, según el Artículo 33 de la Constitución, que establece un marco legal. Para los trabajadores, es inaceptable que el Estado genere su empleo de una manera que cumpla y supere sus expectativas. En consecuencia, el Estado debe garantizar la integridad y seguridad de los trabajadores protegiendo su bienestar personal, pagándoles un salario justo y asegurándose de que estén protegidos durante la mayor parte de sus vidas (Constitución de la República del Ecuador , 2008).

Así, la política de condiciones que aseguren la igualdad de oportunidades para todos los solicitantes de empleo o trabajadores en activo se establece en el numeral quinto del artículo 47. Las empresas públicas y privadas deben gestionar su planificación estratégica de acuerdo con la exigencia de que todos sus empleados permanezcan en un entorno laboral que fomente sus capacidades y potencialidades (Constitución del Ecuador, 2008).

### **Código de Trabajo en el Ecuador**

Se ha afirmado que el Código del Trabajo tiene un enfoque normativo, como se indica en el primer artículo, es responsable de establecer las normas que regirán las interacciones entre los trabajadores y sus empleadores. Estas normas deben ajustarse a los convenios y disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como a la Constitución del Ecuador en materia laboral. Así como una teoría generalizada de "trabajo decente", que denota

un trabajo respetable donde se ponen en práctica las creencias y valores fundamentales del trabajador. Por ello, a continuación, se analizarán y explicarán los artículos que afectan directamente la satisfacción laboral de los trabajadores:

Según el Artículo 38 del Código de Trabajo Ecuatoriano, los empleadores son responsables de los riesgos laborales. Salvo que leyes como la del IESS que es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ya lo cubran, el empleador está obligado por ley a indemnizar a los empleados que sufran lesiones personales en el trabajo. Esta normativa busca darle retribución económica a los empleados por cualquier daño a su integridad o salud que ocurra en el ejercicio de sus funciones.

Por su parte, el artículo 42 cumple con definir los deberes que todo individuo en la posición de empleador el cual debe comprender y cumplir, los puntos que se presentan a continuación (Codigo de trabajo, 2005):

- Según el primer párrafo, el empleado deberá recibir el pago de las cantidades adeudadas según lo estipulado en el contrato firmado por la empresa.
- En cuanto al segundo párrafo, para garantizar la seguridad general de los empleados, todos los centros de trabajo, en lo que respecta a su infraestructura, deberán cumplir con las medidas de protección, asepsia, seguridad y accesibilidad aprobadas para aquellas personas que tenga algún tipo de discapacidad.
- En cuanto al tercer párrafo, los empleados deben recibir una indemnización si han sufrido un accidente laboral.
- El octavo párrafo estipula que los trabajadores deben saber manejar los equipos y elementos para trabajar de forma adecuada acorde con su actividad laboral
- En el numeral trece estipula que todos los trabajadores deben ser tratados con igualdad y respeto, sin faltarles el respeto ni traicionar su dignidad humana; por lo tanto, se prohíbe cualquier tipo de abuso.

Según el artículo 33, toda organización con 25 o más trabajadores está obligada por ley a contratar al menos a un empleado con discapacidad. A este empleado se le debe asignar un puesto permanente acorde con sus cualificaciones y logros académicos, garantizando así su estatus y bienestar.

La creciente disposición sobre compensación por la actividad laboral se mantiene en el Artículo 79 en el que se establece que todos los trabajadores que realizan tareas similares bajo el mismo contrato tienen igual derecho a la misma compensación económica por su trabajo, independientemente de su origen, edad, seguido del sexo, raza, color, origen social, idioma, tipo de religión, opinión política, afiliación sindical, uso o no de un idioma, cultura, pensamientos, responsabilidades en casa, maternidad, preferencias sexuales, salud, discapacidad o cualquier otra particularidad que pueda interpretarse como una diferencia. Sin embargo, la especialidad y la capacidad para realizar las tareas pueden ser factores que determinen la remuneración (Codigo de trabajo, 2005)..

También se ha citado el Artículo 410, donde se hace mención a los requisitos vigentes para la prevención de todo tipo de peligros que puedan surgir en el lugar de trabajo. Este establece que los empleadores deben mantener y dotar a los lugares de trabajo y a los empleados de equipos y materiales que garanticen su salud y seguridad, y que los empleados deben ejercer y respetar las normativas establecidas para evitar incidencias (Código de Trabajo, 2015).

En la misma línea, el Artículo 412, centrado en la prevención y la regulación, enumera un conjunto de directrices que todas las organizaciones deben seguir al preparar un lugar para el trabajo. Estas directrices son las siguientes:

- Mantener un entorno limpio y asegurarse de que haya suficiente iluminación y ventilación.
- Supervisar técnicamente la humedad y la calidad del aire del área de trabajo.
- Verificar regularmente el correcto funcionamiento de la maquinaria.
- Mantener los baños limpios y en buen estado.

Por lo tanto, se establece que, con excepción del artículo 412, que describe las precauciones que deben tomarse al adaptar un espacio físico para albergar a los trabajadores que desempeñarán allí sus funciones, los artículos del Código del Trabajo mencionados en relación con la satisfacción laboral de los trabajadores tienen un enfoque principalmente regulatorio (Codigo de trabajo, 2005)

### **Ley de seguridad social**

Por lo tanto, se describe las precauciones que deben tomarse al adaptar un espacio físico para albergar a los trabajadores que desempeñarán allí sus funciones, los artículos del Código

del Trabajo mencionados en relación con la satisfacción laboral de los trabajadores tienen un enfoque principalmente regulatorio. Cabe destacar la obligación económica del empleado sobre la normativa ecuatoriana protege la salud física y mental de los empleados, incentivándolos a desarrollar una vida laboral saludable (Reglamento de aseguramiento, recaudación y gestión de cartera IESS, 2018).

El tercer punto aborda los riesgos que corren los empleados al estar cubiertos por la seguridad social. Por lo tanto, se destacan los apartados «c» y «d» a efectos de esta tesis, a la luz de las teorías empleadas, así como del estudio de Mélia y Peiró. Con un enfoque regulado, estos apartados garantizan que se aborden todos los riesgos y discapacidades laborales. De igual manera, el artículo 115 garantiza que todos los trabajadores estén protegidos contra cualquier padecimiento sanitario o lesión derivada de su trabajo que ocurra durante la jornada laboral (Reglamento de aseguramiento, recaudación y gestión de cartera IESS, 2018).

Toda persona con discapacidad que no esté afiliada a la seguridad social podrá obtener atención en los establecimientos médicos del seguro, la cual será cubierta por el Estado del Ecuador, de acuerdo con el artículo 7 que trata de los derechos de las personas con discapacidad.

### **Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo**

Con un enfoque preventivo, el primer artículo, basado en la idea del artículo 115, establece la protección que empleadores y empleados recibirán ante cualquier factor de peligro que pueda surgir en el trabajo. Independientemente de si trabajan para una empresa o por cuenta propia, toda persona empleada que cotiza mensualmente a la Seguridad Social se considera persona protegida en virtud del tercer artículo, que adopta un enfoque regulatorio (Ley de Seguridad Social, 2011).

- a) Protección de todos los peligros laborales;
- b) Prestación de todos los tratamientos médicos, incluyendo el equipo ortopédico o las prótesis esenciales;
- c) En caso de accidente de trabajo, la aseguradora abonará una prestación por invalidez y, en su caso, la indemnización correspondiente;
- d) En caso de requerir, se abonará una pensión por invalidez;

e) Si un accidente de trabajo causa el fallecimiento, se abonará una pensión basada en un seguro de vida.

Art. 51.- RECURSOS ADMINISTRADOS POR EL IESS. - Son recursos administrados por el IESS y acreditados contablemente a los fondos presupuestarios de cada seguro, los señalados en los artículos 4 y 5 de esta Ley (Ley de Seguridad Social, 2011).

La protección que ofrecerá el seguro para la prevención de riesgos laborales se describe en el Artículo 51 detalla que el seguro de prevención de riesgos laborales se aplicará a los programas de protección que puedan ser utilizados para monitorear el rendimiento y el desarrollo de áreas de trabajo. Esto se hace para determinar si algún factor o elemento puede constituir un riesgo para la integridad psicofísica de los trabajadores. Los programas pueden ser directamente de la Seguridad Social o de organizaciones relacionadas con esta.

En conclusión, es fundamental indicar la participación y la autoridad que se expresa a través del Estado ecuatoriano, como la autoridad nacional, para garantizar el seguimiento de las medidas de protección de la población en los artículos analizados anteriormente. Para ello, el Estado ecuatoriano debe operar a través de los diversos ministerios con sus trabajadores que, a su vez, transmiten información actualizada y precisa sobre los empleados a las empresas públicas y privadas.

### **2.3.2 Normativas Internacionales.**

La organización internacional del trabajo (2002) determino que se elaboraron algunos convenios que corrigen la eliminación del abuso en el trabajo forzoso y obligatorio. Esto se ha aplicado en muchos países a nivel mundial pero aún hay situaciones que deben ser regulados por cada gobierno para prevenir la explotación laboral. Estos convenios se desarrollaron como un marco regulatorio que sirve de guía para las políticas de cada país, con el fin de establecer normas generales para la normativa laboral en cada estado. También se aplicará el Convenio sobre Seguridad y Salud Laboral” (International Labour Organization, 1988).

El tema de los salarios es otro de las condiciones laborales resaltadas en la normativa, donde ha sido una preocupación primordial desde la fundación de la OIT en 1919. La norma

menciona que los trabajadores del mundo entero deberían ser remunerados con un salario justo que garantice el trabajo y formación académica dependiendo de cómo se administren internamente las finanzas gestada y evolucionada de cada país. Asimismo, para salvaguardar los intereses físicos y emocionales del trabajador, la OIT en su normativa propuso la reducción de la semana laboral a ocho horas. Este requisito debe ser aplicado en los diferentes países poniendo así en práctica la idea de la semana laboral de 48 horas (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

Al garantizar que todas las empresas cumplan con estrictas normas de cuidado para proteger las instalaciones de los trabajadores y que las áreas de todos los entornos laborales cumplan con los requisitos para un desarrollo y una estadía adecuados, la OIT promueve la protección y la seguridad de todos los trabajadores en todos los países del mundo. Estos factores deberían incluirse en la normativa legal de cada país para reducir el número de individuos perjudicados por algún incidente y padecimientos profesionales (International Labour Organization, 1988).

La Organización Internacional del Trabajo (2002) afirma que los convenios y principios establecidos sugieren un enfoque regulatorio. Su objetivo ha sido guiar y regular a los países a nivel mundial cumplan con las regulaciones y promuevan un modelo de bienestar y cuidado para los trabajadores, previniendo el abuso, reduciendo el número de incidencias y procurando erradicar padecimientos que surgen dentro del área de trabajo, para promover la satisfacción de todos los colaboradores que reciben sueldo por su labor en las organizaciones.

### **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Según el primer punto de vista, sobre el artículo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, con un enfoque normativo, aborda el marco que establece que cuando toda persona nace, tiene libertad y debe ser tratado con dignidad e igualdad. Esto también implica definir qué constituye un trato digno por parte de, y con respecto a, la persona que habita y convive en una sociedad; incluso si se desarrolla un trato fraternal, el respeto es siempre la máxima prioridad (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Por otra parte, el mismo punto de vista normativo, el Artículo 2 otorga a todas las personas el derecho a una vida libre en los párrafos primero y segundo, independientemente de su nacionalidad, partido político, idioma, religión, color de piel, raza, sexo, o circunstancias personales. Ha sido difícil tomar decisiones deliberadas y pueda integrarse al entorno, organizaciones, asambleas u ocupaciones que consideran que tienen el deber de tratar a los demás de forma respetuosa.

#### **2.4. Referente Estratégico.**

Aquí se presentan las Agendas nacionales y planes estratégicos, Las políticas gubernamentales que se enumeran a continuación han sido seleccionadas y examinadas previamente a la luz del hecho de que abordan el tema en estudio, que es la satisfacción laboral de los trabajadores,

#### **Plan Nacional de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025**

**OBJETIVO 5** 43 Fomentar de manera sustentable la producción mejorando los niveles de productividad

Para mejorar la calidad de vida de la población se requiere que exista un mayor crecimiento económico, lo que significa que los niveles de producción deben aumentar constantemente para poder generar oportunidades laborales y bienestar para los ecuatorianos. En ese sentido, entre los objetivos del régimen de desarrollo señalados en el Art. 276 de la Constitución de la República del Ecuador se encuentra “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable” (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024).

**OBJETIVO 6** Incentivar la generación de empleo digno

El objetivo de todo sistema económico debe estar centrado en garantizar bienestar económico y social de la población. La manera más directa y sostenible de hacerlo es a través de la creación de empleos que permita a la población generar nuevos y mayores ingresos. Para el caso de Ecuador, la urgencia está en mejorar las condiciones del mercado laboral y reducir las tasas elevadas de informalidad y empleo no adecuado.

El mismo objetivo es capturado por los Art. 325 y 326 en donde se establece que el Estado garantizará el derecho al empleo, reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores es EJE Desarrollo Económico auto sustento y cuidado humano. De la misma manera, el derecho al trabajo está sustentado en varios principios, uno de ellos indica que el Estado deberá impulsar el pleno empleo y enfocarse en la eliminación del subempleo y desempleo (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, 2024).

El compromiso del Estado con la garantía del derecho al trabajo en todas sus manifestaciones ya sea dependiente o por cuenta propia, se confirma mediante el análisis de los artículos 325 y 326 en conjunción con el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024. De ello se desprende que estas ideas abarcan una definición amplia del trabajo y se extienden a las prácticas de autosuficiencia y cuidado personal. Al mismo, cabe destacar que el Estado trabaja activamente para crear todas las condiciones necesarias para el pleno empleo, abordando tanto el desempleo como el subempleo como problemas que socavan la estabilidad y la dignidad de los trabajadores. La base legal y legislativa para evaluar las condiciones de trabajo y su conexión con la satisfacción laboral, lo cual es particularmente pertinente para el sector de la construcción, la proporciona lo mencionado anteriormente.

Del mismo modo se encuentra el octavo objetivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que hace hincapié sobre el avance de una economía sostenible, la oportunidad de nuevas plazas laborales con una productividad adecuada y el trabajo decente para todos aquellos que aún tienen la posibilidad de trabajar (Pacto Mundial, 2017).

Por otro lado, el enfoque normativo de las políticas 1.5 y 1.10 busca eliminar la desigualdad, la marginación y la discriminación, y fortalecer la equidad y la inclusión para que todos los ecuatorianos puedan ejercer lo establecido en la política 1, independientemente de su condición o características. Las políticas 1.10 y 1.5 se basan en el décimo ODS, que busca reducir la desigualdad, la marginación y la discriminación, con la finalidad que se cumplan con lo establecido dentro de la política 1.7 de la perspectiva reguladoras con la finalidad de las personas puedan tener trabajo adecuado, en el cual sean respetados, puedan desenvolverse,

demostrar sus habilidades y tener una vida plena de satisfacción laboral (Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2018).

El gobierno utilizará la infraestructura construida con fondos estatales para generar empleos dignos para todos los ecuatorianos, con base en el quinto objetivo de su política de enfoque regulatorio 5.1. Esto garantizará la creación de espacios adecuados y bien equipados que cumplan con la legislación laboral y las necesidades de desarrollo de empleo para la población en general, con acceso prioritario para personas con discapacidad, según lo estipula la Constitución ecuatoriana.

Por último, pero no menos importante, el sexto objetivo de su política 6.1 en el cual se determina que el estado es el encargado de incentivar el trabajo digno para los habitantes tanto en áreas rurales como urbanas dentro del Ecuador. Esto incrementará la posibilidad de generar entornos productivos y ofrecerá a sus habitantes la posibilidad de trabajar, encontrar un empleo digno a través de la perspectiva de regulación (Plan de Creación de Oportunidades , 2021-2025).

Se han mencionado aquellas directamente relacionadas con el desarrollo de políticas públicas que tienen relación con la felicidad laboral, el cuidado y la erradicación de riesgos y enfermedades para los empleados. Asimismo, se debate sobre el trato inclusivo y la transición hacia una sociedad tolerante e inclusiva para aquellos que tengan algún tipo de imposibilidad y que estos reciban un trabajo digno.

Sobre los programas particulares relacionados con el trabajo que se encuentran en marcha en el país, está el plan nacional de empleo tiene como objetivo crear 83.400 puestos de trabajo en el transcurso de cuatro años, y los proyectos enumerados como:

- Planificaciones para eliminar la labor en infantes
- Plan mi primer trabajo
- Programa de aprendizaje para el área de trabajo social y talento humano

De acuerdo con el objetivo estratégico "Incrementar el trabajo decente con igualdad de oportunidades y trato". Sin embargo, a enero de 2020, no se encontraron programas ni planes

de servicios adicionales que aborden la obligación de promover el trabajo decente y la satisfacción laboral, por lo que no se han establecido políticas detalladas, concretas ni directas. En consecuencia, el Estado ecuatoriano no visibiliza este tema del trabajo en la satisfacción laboral, sino que lo comprende a través de los objetivos del plan nacional mencionado anteriormente; es decir, la sociedad aún no ha considerado estas características dentro de la satisfacción de los trabajadores que es interés general (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Según los objetivos estratégicos del Ministerio de Trabajo para el período 2015-2018, en "estructura de políticas" detalla cómo se implementará el modelo en función de los riesgos, garantizando que cumpla con el diseño de políticas y normativas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades laborales y el trato que reciben todos los trabajadores sin distinción alguna. Asimismo, el Ministerio de Trabajo figura como la institución encargada de controlar y orientar las políticas públicas en materia de trabajo, empleo y talento humano de las instituciones estatales para la cual es importante crear una estructura para tratar estos inconvenientes de riesgos labores para lograr la equidad dentro del sector laboral y haya más alternativas laborales. (Ministerio de Salud Pública , 2019-2025).

### **Reglamento Interno del Código de Trabajo de la Fundación**

Art 41. Cuando un trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa y tenga que realizar pagos por cualquier concepto, se liquidará su cuenta; y antes de recibir el valor que corresponde se le descontará todos los valores que esté adeudando a la Fundación, como préstamos de la Fundación debidamente justificados y los detallados en el artículo anterior.

Art.- 44. No se cancelará gastos que no sean consecuencia del desempeño de las labores encomendadas al trabajador, o contradigan las políticas de viáticos y viajes establecidas por la Fundación (Reglamento Interno de trabajo, 2017).

Se determina que el Reglamento Interno del Código del Trabajo, donde sus características se consideran incorporadas a los contratos de trabajo, que está relacionado con el tema de estudio sobre la satisfacción laboral. En consecuencia, se establece los trabajadores están sujetos a las disposiciones del reglamento interno, acorde a los artículos 63, 41, 44 y 171

del Código del Trabajo. Si por algún motivo hay problemas dentro del ámbito legal el necesario que el Código del Trabajo sea verificado.

Considerando el tema de estudio se encuentra el artículo 4 de su reglamento interno de la secretaria de Derechos Humanos. Con el fin de incentivar y motivar a todos sus empleados y promover el desarrollo eficiente de sus actividades y funciones, también declara que ofrecerá ventajas sociales como financieras directamente en el que se promueve la motivación de los trabajadores para que estos trabajen de manera eficaz sus actividades de acuerdo con sus funciones (Secretaría de Derechos Humanos, 2021).

Así mismo está el artículo 43, apartado a), su obligación hacia sus trabajadores de mantener un lugar de trabajo con las normas sanitarias y saludable para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo de forma pertinente.

La política de mejora de las condiciones laborales de sus colaboradores no se ha implementado en ningún programa, plan o servicio encontrado o reportado. En otras palabras, no se ha establecido legalmente alguna estructura escrita que certifique, para poder realizar alguna actividad real, específica en relación con la labor decente e inclusión laboral. Si bien los factores relacionados con la satisfacción laboral de los empleados se abordan en los artículos 4 a 43, se explica que la fundación presta especial atención a la satisfacción laboral, ofreciendo alicientes y respaldo sanitario e higiene laboral de sus empleados. Sin embargo, no se documentó ni respaldó información sobre la existencia de un presupuesto para la administración ni sobre el cumplimiento de lo mencionado. En otras palabras, la empresa podría limitarse a pagar salarios, seguridad social, y solo dar lo mínimo indispensable (Ley Organiza para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

Por otra parte, esfuerzos coordinados del Ministerio de Trabajo, se está analizando el Acuerdo Nacional para el Empleo, la Intervención Productiva, la Innovación y la Inclusión. Su finalidad es diseñar mecanismos eficaces donde no haya discriminación para una ejecución adecuada. Estas normativas están direccionadas a diversos ministerios, los cuales se consideran sostenibles, si tienen una perspectiva obligatoria y de cumplimiento, y están diseñadas para medir sus objetivos; El establecimiento de organismos reguladores del sector laboral es competencia de varios ministerios. Los principales organismos rectores son el Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud y de Trabajo. Estos organismos han elaborado normas mensurables con planes de acción para cada área, incluyendo derechos sociales, seguridad y salud en el trabajo y el sector laboral (Plan Nacional de Desarrollo , 2025-2030).

Además, las relaciones laborales de la empresa y sus sucursales, tanto nacionales como futuras, se rigen por el Reglamento Interno. Este reglamento se incorpora a los contratos laborales que la empresa celebra con sus empleados. Su sede se encuentra en la provincia de Pichincha, cantón de Quito. La empresa también demuestra su compromiso de brindar a sus trabajadores un entorno laboral adecuado, junto con ventajas sociales y económicas según sus posibilidades, de tal manera que, la organización estará preparada para apoyar y motivar a su personal a medida que avanza en sus responsabilidades (Ministerio de Trabajo, 2017).

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La metodología de la investigación corresponde a varios procesos sistemáticos facilitan el hecho de identificar eventos que nacen de diversas circunstancias dentro del área de estudio que tiene la intención de entender las situaciones reales de los hechos. Esta metodología permitió detallar el enfoque, tipo, nivel, metodología las técnicas de estudio la forma de análisis de datos entre otros, los mismo que permitieron comprender las incidencias de la problemática que se estaba investigando. Según Rodríguez (2020) “el diseño metodológico es la vía, son las estrategias para indagar sobre un tema y realizar un respectivo análisis” (p.25).

#### **Enfoque de la investigación**

Este estudio tuvo un tipo de enfoque mixto que en este caso fue de tipo cualitativa como cuantitativa las cuales se explicaran a continuación:

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se empleó un enfoque cualitativo que según Galeano (2020) “este enfoque permite entender las situaciones reales desde un contexto histórico y social que permite entender las diferentes lógicas de los actores” (p.24). Este método brindó la posibilidad de conocer la percepción y experiencias de los fenómenos que tiene relación con temas culturales, de los emocionales con la sociedad que en este caso resulta un enfoque esencial para evaluar la percepción de los trabajadores de una constructora para identificar sus condiciones laborales que afectan su satisfacción y así tener una perspectiva más amplia del contexto como tal.

Por otro lado, el método cuantitativo es el encargado de medir con precisión y numéricamente las variables examinadas, las cuales se presentan por medio de procedimientos estadístico específico que estén relacionadas con la investigación y acorde a las observaciones realizadas durante el proceso de recolección de datos. De acuerdo con Ñaupás et al, (2018) “Implica la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de unidades analíticas, el muestreo y el tratamiento estadístico se basa en métodos y técnicas cuantitativas.” (p.140). Desde esta perspectiva se pudo conocer los hallazgos numéricos a través de la técnica de la encuesta sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de una constructora, el cual fortalecerá el estudio con datos contables de acuerdo con las evidencias obtenidas

## **Método de investigación**

Aquí se aplicó el método fenomenológico que Según Avelleneda et al. (2022) “se enfoca en las vivencias experimentadas de cada persona relacionada con subjetividad” (p.129). Este método fenomenológico tiene un enfoque cualitativo en donde se analizan, interpretan las emociones y su significado, tiene la finalidad de dar a conocer la realidad de las personas, es muy utilizada en temas sociales donde se describen diferentes circunstancias de vida.

Por medio de ese método fue posible entender las experiencias y la percepción de los trabajadores desde su punto de vista, ya que este método se enfoca en las emociones y valoraciones de los sujetos y como este repercute en su satisfacción esto va mucho más allá de los que se observa o se puede medir ya que se podrán conocer algunas situaciones que son poco vistas dentro de su realidad.

## **Tipo y nivel de estudio**

El presente estudio fue de tipo descriptivo, que según Cravino (2020) indica que “consiste en la descripción de los fenómenos que se encuentran dentro de un entorno” (p.65), Busca una aproximación expresiva y representativa de la realidad y contexto del fenómeno en estudio, facilitando al investigador la formulación de un análisis sobre el tema porque le permite aportar la información más pertinente del estudio. Es importante mencionar que mediante este tipo de investigación es posible reconocer, caracterizar y especificar cual es la perspectiva de los trabajadores sobre sus condiciones laborales de una constructora, en el que se deberá recolectar diversos tipos de información de su entorno laboral y el trato recibido.

La información actual se enmarca dentro de un diseño no explicativo, porque las variables solamente se observan y se analizan en su contexto. Este enfoque es pertinente porque se desea estudiar la percepción acerca de las condiciones laborales y el impacto de estas en la satisfacción de los trabajadores de la construcción en una empresa inmobiliaria de Guayaquil, sin necesidad de modificar el contexto ni los cambios laborales que se están dando. La investigación se limitó a la recolección de información a través de encuestas y entrevistas, las cuales brindan la posibilidad de entender cómo los trabajadores construyen significados acerca de sus vivencias laborales, sin alterar sus realidades.

## **Universo, muestra y muestreo**

El Universo corresponde a grupos de personas que pueden ser estudiadas y evaluadas (Niño & Mendoza, 2021), en este caso corresponde a 100 obreros de una construcción inmobiliaria de la ciudad de Guayaquil, adicional a esto se encuentra el gerente de la organización. La muestra es una pequeña parte de la población que se usa como grupo objetivo (Moreno, 2020), el muestreo será de tipo no probabilístico por conveniencia donde se escogerá a los participantes según el criterio del investigador que en este caso corresponde a 50 obreros.

Criterios de selección de la muestra Los criterios para seleccionar la muestra fueron los siguientes:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que estén contratados en la constructora inmobiliaria
- Trabajadores que sean mayores de edad
- Trabajadores con más de tres meses de servicio

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo o de otras áreas que no corresponda
- Trabajadores que tengan algún impedimento o no desee participar
- Trabajadores que no tengan tres meses de servicio

### **3.6 Técnicas de información**

Entrevista: De acuerdo con Sánchez (2016) indica que “con esta técnica es posible obtener información mediante el dialogo entre varias personas, este se indica en los diagnósticos y evaluación social” (p.27). Es una técnica de tipo cualitativa en el que se indaga información relevante sobre un tema específico que se realiza normalmente entre dos personas, esta técnica es planificada se diseña previo la creación de una guía, en este caso se realizó al gerente de la constructora con la finalidad de tener una visión institucional sobre las condiciones laborales, políticas, gestión, prácticas que inciden en la satisfacción laboral y su realidad

Encuestas: Según Hernández y Coello (2020) indica que “esta técnica permite a los encuestados responder de forma inmediata por la libertad de opciones que existen, y los mantiene en anonimato” (p.68) esta técnica de la encuesta se basa en indagaciones organizadas sobre las perspectivas de un grupo específico, las preguntas se establecen previo a la realización

de un cuestionario, esta se realizó a los niños que asisten a la casa de acogida del cantón Daule, así como sus padres, tutores y representantes legales, serán encuestados como parte del estudio. El objetivo de esta encuesta es recopilar información pertinente sobre las variables que influyen en la negligencia parental.

La observación es una técnica que permitió registrar directamente y de manera sistemática las condiciones del entorno laboral del trabajador. Es decir, es un instrumento donde se puede registrar la información visual del ambiente de trabajo y cómo los trabajadores interactúan entre sí, sin intervenir en las actividades cotidianas. En el caso de esta investigación, la observación se utilizó para complementar la información obtenida por encuesta y, como resultado, se obtuvo una imagen más completa y clara de la realidad diaria de los trabajadores de la construcción en la inmobiliaria analizada.

### **Formas de análisis de la información**

Los datos cualitativos se plantearon mediante las entrevistas en este análisis, donde se examinaron todos los datos obtenidos teniendo presente los más relevantes y luego se contrastarán con los resultados con otras investigaciones realizadas para establecer una conclusión pertinente con respecto a los temas y preguntas examinados de acuerdo con las variables.

Para la presentación de la información cuantitativa una vez obtenido los datos se realizó la presentación de información mediante tablas, gráficos y estudios asociados la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil, los cuales se analizaron estadísticamente con programas de Microsoft Word y Excel es importante mencionar que esta información es de gran relevancia para el estudio.

### **Matriz de Operacionalización de Categorías y Variables.**

La operacionalización de las variables plantea que esta es una herramienta de concretización que facilita la extracción de categorías, subcategorías e indicadores de un

proyecto de investigación. Su valor reside en la medición que permiten recopilar datos de diversas fuentes de análisis.

**Tabla 2**

*Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Subvariables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Técnica</b>
<b>Condiciones laborales</b>	Se trata de un conjunto de elementos que repercuten de forma directa en el disfrute, la productividad y la salud laboral de los empleados, dentro de las características más identificadas se encuentran aspectos físicos, organizativos, contractuales y psicosociales	-Estado físico  -Estado contractual	-Condiciones del entorno -Cargas físicas -Limpieza --Servicios básicos -Acceso a materiales y equipos  -Tipo de contrato -Estabilidad laboral -Ventajas laborales -Horarios y cantidad de trabajo -salario	Encuesta
<b>Satisfacción laboral</b>	La satisfacción laboral se comprende como el estado de bienestar que los colaboradores tienen y que se relaciona con su entorno de trabajo, se lo identifica como un punto clave con impactos relevantes	-Grado de satisfacción	-Reconocimiento -Relaciones interpersonales -Estabilidad -Metas alcanzadas -Sentido de comodidad	Encuesta

---

	en la calidad de vida de los colaboradores			
<b>Percepción del trabajador</b>	se enfoca en las emociones y valoraciones de los sujetos y como este repercute en su satisfacción esto va mucho más allá de los que se observa o se puede medir ya que se podrán conocer algunas situaciones que son poco vistas dentro de su realidad	-Análisis del entorno  -Expectativas vs realidad	del  vs  de	-Opinión personal -Retroalimentación positiva y negativa  -Nivel de coincidencia -Grado de estrés y frustración percibida
				Encuesta

---

## CAPITULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### **Análisis de la información**

La realización de este análisis tiene la finalidad de recopilar información mixta tanto cualitativa como cuantitativa que se han recopilado en el proceso de la entrevista semiestructurada a las autoridades de la constructora y las encuestas a los trabajadores para analizar la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil. Los datos obtenidos responden a cada una de las categorías y subcategorías de las variables establecidas en la investigación, adicional a esto para la interpretación de los resultados que se contrastara con la investigación documental de los antecedentes de estudio y otros trabajos relacionados con el tema de estudio.

#### **Tabla 3**

*Especialistas de constructora inmobiliaria de la ciudad de Guayaquil*

<b>Item</b>	<b>Cargo</b>	<b>Tiempo de servicio</b>	<b>Código</b>
<b>1</b>	Supervisor	3 años	(Sup-01)
<b>2</b>	Presidente	3 años	(Pres-02)
<b>3</b>	Arquitecto	3 años	(Arq-03)

**Objetivo 1. Conocer las condiciones laborales más relevantes percibidas por los trabajadores del sector de la construcción en una inmobiliaria de Guayaquil.**

#### **Condiciones laborales y si existe alguna normativa de seguridad y bienestar**

Las entrevistas muestran que las regulaciones de seguridad laboral no son coherentes en esta organización. Puesto que (Sup-01) indica que se ha implementado la medida especular y se utilizan arneses, (Pres-02) indica que las regulaciones no se aplican con regularidad, mostrando una limitación en las normas de aplicación respectiva, (Arq-03) enfatiza que al menos se proporciona el EPP según los protocolos. Este diagnóstico se ve reforzado por una revisión sistemática publicada en la Revista Ciencia & Trabajo Gómez (2021) A pesar de contar con un marco legal nacional de SST, Ecuador no siempre lo aplica, y aun así, las organizaciones emplean prácticas de monitoreo, pero no es permanente, situación que demuestra que en la

mayoría de las organizaciones no puede protegerse a los empleados adecuadamente con ninguna normativa de seguridad laboral.

Desde el enfoque del trabajo social esta discrepancia, que quizá se relaciona con la carencia de cultura de prevención más extendida, establece que el bienestar de los empleados depende del nivel del director ejecutivo o del regulador de la organización. Además de poner en peligro la salud y la seguridad física, las normas poco claras y la capacitación incoherente pueden socavar la motivación, la confianza y la percepción de justicia de los empleados. El trabajador social debe apoyar el desarrollo y ejecución de la normativa interna de seguridad y salud en el trabajo (como la que se encuentra en el Reglamento Ecuatoriano de Seguridad y Salud), garantizar la capacitación continua y fomentar sistemas de monitoreo participativo para cerrar esta brecha.

### **Contrato actual de los trabajadores y los beneficios que reciben**

Las entrevistas mostraron que los trabajadores tenían varias formas de contrato, donde (Sup-01) que hay contratos por destajo lo que implica que se les cancela por el trabajo realizado, por otra parte (Pres-02) por servicios con beneficios de ley por jornal sin contrato formal y (Arq-03) estableció que usualmente reciben pagos semanales y no existen contratos de por medio. Esta diversidad refleja la falta de uniformidad de la legal dependencia de los formadores y evidencia posibles vacíos en el cumplimiento fundamental de tales derechos como la afiliación a la seguridad social, las vacaciones, el aguinaldo y la estabilidad. Como resultado, la estabilidad financiera y la protección laboral de los trabajadores del proyecto estarían en riesgo. Los datos de la Cámara de Industrias y Producción del Ecuador, que muestran que el 77 % del empleo en la construcción es informal uno de los porcentajes más altos del país, respaldan firmemente esta investigación (Cámara de Industria y producción, 2023).

Desde la perspectiva del trabajo social todo lo mencionado pone en riesgo el bienestar integral de los empleados, ya que la incertidumbre y los contratos poco claros pueden generar estrés, inestabilidad financiera y exclusión de los servicios sociales. Por lo tanto, para abordar este objetivo, deben intensificarse los procedimientos de formalización laboral. Esto se puede lograr mediante el asesoramiento a las empresas y la introducción de contratos laborales que garanticen la seguridad laboral y el acceso a las prestaciones en el marco de la legislación laboral ecuatoriana pertinente. Al mismo tiempo, se debe trabajar con los empleadores y los empleados dentro de la cultura de la legalidad y la responsabilidad compartida. Para asegurar

el cumplimiento de las leyes vigentes y sancionar la informalidad, se recomienda que el Ministerio de Trabajo realice inspecciones y auditorías de construcción con mayor frecuencia.

### **Manejo de horarios y cargas laborales en el sector de la construcción**

Los entrevistados coinciden los horarios y la carga de trabajo en la construcción, en la que afirman que cumplen con la jornada laboral de 8 horas estipulada legalmente en Ecuador, (Sup-01) confirma sus 40 horas semanales, (Pres-02) aclara que las 8 horas excluyen una hora de descanso para el almuerzo y (Arq-03) afirma que trabajan 8 horas diarias. Si bien este es un indicador común de que los entrevistados efectivamente intentan cumplir con la ley, en la práctica, puede haber presiones en el sector de la construcción para trabajar más horas en obras con plazos ajustados o condiciones climáticas adversas. La "Guía Básica de Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción", publicada recientemente por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (Gobierno del Ecuador , 2022), esta variable es importante, puesto que permite detallar y dará a conocer las políticas de jornadas laborales, que corresponde a los tiempo de descanso y normas de trabajo con el objetivo de mejorar la salud ocupacional, en el que se les va a permitir a los trabajadores como administrativos trabajar en un entorno confiable y seguro. Si este trabajo se lleva a cabo de acuerdo con las regulaciones, los empleados se beneficiarán y los empleadores lo harán.

Con lo mencionado se establece que es importante garantizar por escrito siete u ocho horas laborales son un tiempo aceptable lo cual le permite tener a los trabajadores tiempo de descanso. Cuando estas horas de trabajo se exceden, los trabajadores de varios sectores que trabajan de manera física están bajo el estrés crónico y sufrir una condición crónica de cansancio hace que sea probable que sufran de salud general. El trabajo representa una presión importante para la salud física y mental del trabajador. Esta condición no solo impacta su vida cotidiana, sino que también tiene repercusiones en su motivación y productividad en el trabajo. Con lo mencionado se sugiere implementar mejoras en la gestión interna, lo cual sería posible por medio de estrategias que permitan establecer horarios laborales, implementar descansos activos con la finalidad de evitar inconvenientes como enfermedades, accidentes profesionales debido a la excesiva carga laboral y así generar un entorno laboral seguro, comprensivo y sostenible.

### **Salario acorde a sus actividades dentro del mercado laboral**

Las entrevistas muestran un enfoque positivo de la remuneración del personal, en donde (Sup-01) indica que la mano de obra se paga el mismo día dependiendo del rango por categoría y espacio de ayuda, (Pres-02) afirma que los salarios suelen exceder las expectativas, mientras que (Arq-03) coincide en que son suficientes dadas las tareas y responsabilidades. Un estudio que aborda estos aspectos es el informe de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2025) donde se argumentó que la mayoría de los encuestados considera que un salario es justo cuando es adecuado a sus responsabilidades laborales. El informe también evalúa la creciente imprevisibilidad de la remuneración y cómo afecta la felicidad y la permanencia laboral de los empleados.

Verificar las impresiones subjetivas de los encuestados con datos oficiales es crucial que un trabajador satisfecho no depende únicamente de su nivel de ingresos: desde una perspectiva ética, también es fundamental determinar si los ingresos son suficientes para considerar el empoderamiento y el bienestar del trabajador, y eso necesariamente dependerá del costo de la vida y el número de obligaciones. La satisfacción laboral afecta la calidad de vida del trabajador y su familia, y afecta la durabilidad y la motivación diaria. La insatisfacción financiera, causada por salarios inadecuados, puede generar problemas emocionales y físicos sin aportar nada a la productividad laboral.

De tal manera que, para conocer si los salarios cubren los requerimientos mínimos para tener un trabajo digno, los pensamientos subjetivos que se mencionaron en los párrafos anteriores deben tener coherencia con los valores establecidos dentro del mercado, que incluye conocer el valor del salario mínimo relacionado con el costo de vida, cumplir con el marco normativo legal y los procesos laborales que den garantía de una condición laboral aceptable e igualitaria que resulta relevante en el área del trabajo social, mejorando el bienestar de los trabajadores .

## **Objetivo 2. Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en función de las condiciones laborales percibidas.**

### **Nivel de satisfacción de los empleados y los recursos para lograr un buen entorno laboral**

A partir de las entrevistas, las respuestas en cuanto a la satisfacción laboral y los recursos utilizados establecieron que (Sup-01) dice que el pago semanal y las actividades recreativas como la convivencia, actividades deportivas mejoran el bienestar, el (Pres-02) describe el nivel

de satisfacción en general sin nombrar acciones específicas, el (Arq-03) menciona la gratitud de los empleados por tener un trabajo y en sus acciones simbólicas de festejar los cumpleaños. Estas respuestas aquí se identifican iniciativas positivas, aunque en su mayoría no formales, podrían concebirse estrategias más estructuradas para mejorar el bienestar general del personal. Un estudio similar realizado por Flores et al. (2022) realizaron una investigación similar sobre los elementos que afectan la satisfacción laboral en el sector de la construcción en Ecuador y su relación con el desempeño laboral. Según los hallazgos del estudio, las conexiones sociales y el desarrollo personal son dos aspectos de la satisfacción laboral que más influyen en este último.

La felicidad en el trabajo no solo es cuestión de dinero; todo lo mencionado anteriormente, desde la perspectiva del trabajo social, también tiene repercusiones en la salud mental, reforzando la lealtad a la empresa. Aquellos se sienten bien y menos estresados; además de eso, es menos probable que se desanime en el trabajo y también serán más resistentes a la presión. El trabajo debe propiciar esto; se debe facultar el comportamiento que apoye y promueva esta experiencia vital, es decir, tomar en cuenta al ser humano en su totalidad. Con la breve descripción anterior, los empleados con alta dedicación con altas habilidades y bien entrenados, el nivel de estrés se reducirá dramáticamente, las personas serán mucho más equilibradas emocionalmente y la productividad de la organización será mucho más sostenible.

### **Aplicación de estrategias para identificar el esfuerzo de los trabajadores**

Referente a si el esfuerzo de los trabajadores se identifica, los entrevistados respondieron de manera diferenciada. El (Sup-01) la identificación de esfuerzos específicos recaería en la confrontación del equipo, (Pres-02) simplemente no cuentan con estrategias formales para tal efecto, lo que denota la falta de una estructura formal de reconocimiento. En cambio (Arq-03) por su parte, menciona que observa el potencial de los trabajadores y luego delega según habilidades relacionadas, lo cual es un criterio funcional. Estas respuestas revelan la importancia de establecer sistemas de reconocimiento y recompensa adecuados y proporcionales para no restar cohesión al grupo. Para respaldar esta reflexión, el estudio Pizarro et al. (2019) este artículo sobre el reconocimiento laboral y su impacto en la motivación de los trabajadores en el sector de la construcción destaca cómo la implementación de sistemas de reconocimiento justos mejora enormemente la comodidad en el lugar de trabajo, reduce la

desmotivación, los conflictos internos, promueve la productividad y el bienestar de los colaboradores.

Desde la perspectiva del trabajo social, el agradecimiento al personal por su trabajo parece ser justo y aceptable, pero, esto lo convierte en una excelente herramienta para aumentar el orgullo en uno mismo, la motivación y la lealtad. La perspectiva más amplia y razonable de la práctica de la apreciación de la igualdad es atractiva, pero más, mejora el sentido del deber y el respeto por las relaciones de trabajo y fomenta el trabajo en equipo e interrelación entre las personas., sin embargo, la falta de justicia y equidad también se manifiesta, y el reconocimiento de la diferencia puede provocar resentimiento e incluso sentimientos de injusticia. Además de las emociones negativas, la causa más frecuente de problemas de salud en el trabajo, por lo que se puede implementar reuniones para capacitar y mantener un estado social y mantener la motivación dentro del entorno laboral.

### **Retroalimentación por parte de los obreros para conocer diferencias sobre las expectativas y realidad del trabajo que realizan**

Según las entrevistas establecieron que existen varias perspectivas respecto a la retroalimentación entre la organización y los empleados donde (Sup-01) hace hincapié que los pagos se realizan de forma puntual pero no hay espacios de comunicación entre las partes, (Pres-02), establece que se realizan convocatorias semanales para que puedan comunicar los empleados alguna falencia. (Arq-03) considera que los trabajadores realizan bien sus labores generando una buena proyección técnica. estos resultados, aunque de forma general muestran que se requiere mejorar la estructura para fortalecer la retroalimentación e incentivar que se realice un trabajo igualitario y mejoren las relaciones dentro del entorno laboral, según Villon et al. (2025) estableció que es importante que dentro del trabajo se maneje la comunicación y retroalimentación, con la finalidad que haya apertura para resolver los problemas, y se pueda lograr una mejor satisfacción y a su vez se puedan resolver cualquier inconveniente a través de un entorno confiable.

Desde el punto de vista de un trabajador social, la retroalimentación de los empleados es de gran relevancia en el ámbito social y profesional a lo largo del tiempo. Este enfoque permite identificar disputas, tensiones o problemas de forma anticipada que de otro modo afectarían el rendimiento, motivación o bienestar emocional. Asimismo, fomenta el sentido de

pertenencia, la reducción de malentendidos, así como la mejora de la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos. De manera contraria, la falta de un enfoque apropiado permite la desinformación. Como resultado, es posible sugerir la creación de sistemas que incorporen reuniones regulares y buzones de sugerencias, así como evaluaciones del espacio de trabajo. Estas tecnologías, al garantizar que el personal es escuchado, al momento de tomar las decisiones, se promovería el bienestar y la integración institucional.

- **Objetivo 3** Analizar las condiciones laborales percibidas que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores de la constructora inmobiliaria

### **Conocimiento sobre la perspectiva de los trabajadores psicofísico para menorar su desempeño**

Los entrevistados tienen diversas perspectivas sobre la atención a la dimensión psicofísica en el trabajo, donde (Sup-01) algo que me gusta como forma de compensar todo el parte de todo lo que uno hace físico y psíquico que lleva hacer las cosas es que haya crecimiento, s(Pres-02) consideramos que nuestra profesión también parte de que nuestro personal se siente cómodo y por otro lado (Arq-03), con una versión similar, hace referencia a las charlas motivacionales que eventualmente tienen lugar con la intención de mejorar el estado de ánimo de los empleados. Teniendo en cuenta ambas respuestas, estos comportamientos apuntan a terapias discretas que, no obstante, sus efectos positivos, pueden verse potenciadas por intervenciones coordinadas de apoyo psicofísico. Este enfoque es coherente con el estudio realizado por Toro y Ramos (2024) Este estudio evalúa la asociación entre los accidentes laborales y las variables de riesgo psicológico en trabajadores de la construcción de Guayaquil. Desde esta perspectiva, los autores destacan que reconocer y reducir estos riesgos tiene un importante impacto positivo en el bienestar físico y mental de los empleados, lo que a su vez reduce los accidentes laborales y aumentar la productividad.

Desde el enfoque del trabajo social es importante abordar este aspecto que también es importante desde la perspectiva del trabajo social es abordar desde la perspectiva del entrenamiento, para evitar el agotamiento, reducir el estrés y promover el bienestar general. Dado que todos son medibles y evaluables, es necesario encontrar soluciones para mejorar la eficacia y el bienestar, especialmente en el sector de la construcción. Sin embargo, estas

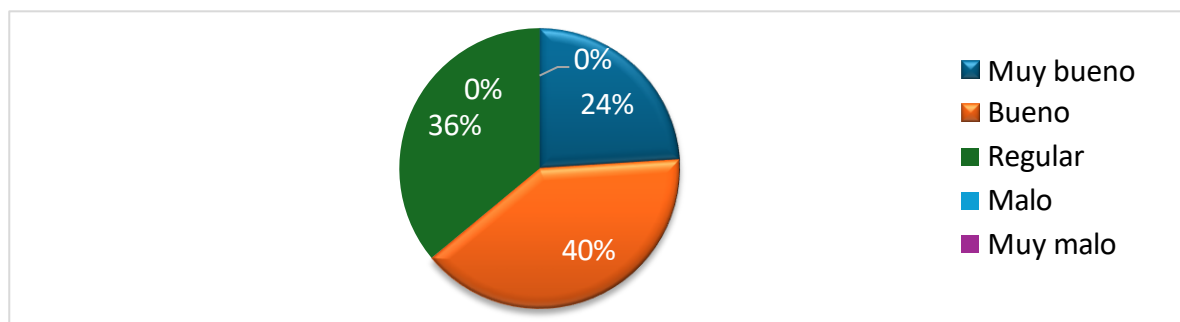
medidas deben estar respaldadas por un marco institucional que incluya capacitación, comportamientos adecuados, educación sobre otras variables relacionadas con el estrés, descansos activos, consultas psiquiátricas y mejoras en la calidad de vida. Al proteger la integridad psicofísica de los empleados, estas medidas mejoran su dedicación y rendimiento, lo que a su vez beneficia al área laboral y la sostenibilidad.

## Encuestas a trabajadores de constructora inmobiliaria de la ciudad de Guayaquil

### 1. ¿Como calificaría las condiciones físicas de su lugar de trabajo?

**Figura 5**

*Calificación de las condiciones físicas del trabajo*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

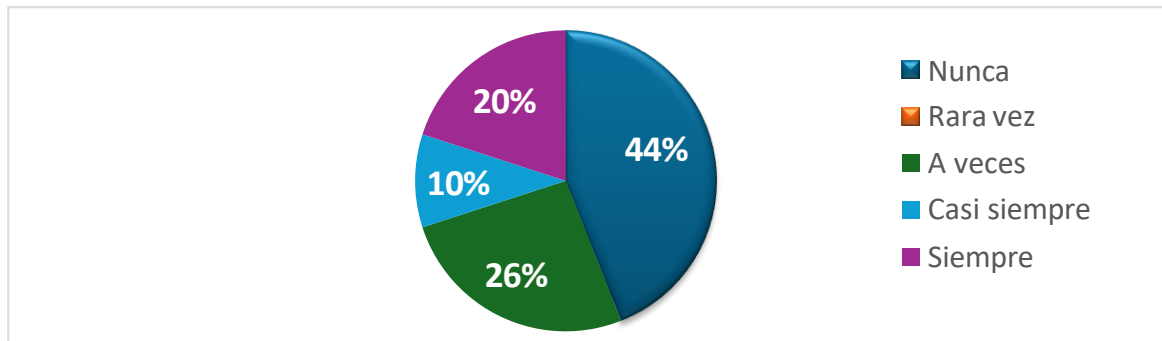
Respecto a las condiciones físicas registradas en la encuesta aplicada sobre el lugar de trabajo, el 40% de los colaboradores registró que son buenas, mientras que para el 36% son regulares y 24% muy buenas. Ello refleja una distribución mayormente favorable de las percepciones de los colaboradores; sin embargo, la cifra de 36% de los encuestados que califica su entorno laboral como regular, que puede interpretarse como una señal de advertencia ya que se refiere a iluminación, ventilación, seguridad, ergonomía y cualquier otra situación que afecte la comodidad y productividad de una persona. Este planteamiento se respalda con el estudio de Morales (2023) Comparar las opiniones de los empleados locales sobre el entorno laboral que fue el objetivo de una investigación sobre este tema. Los resultados muestran que el 66% de los empleados están insatisfechos con su trabajo y han sufrido accidentes laborales.

Estos resultados desde el enfoque del trabajador social se considera realizar una evaluación detallada sobre el área de trabajo, no obstante, se debe enfatizar el aspecto emocional, físico, social características que perjudican el estado actual de estos. es elemental que los trabajadores comprendan el estado actual de la organización y la importancia de lograr un estado digno dentro del entorno laboral, por lo que se considera realizar un análisis técnico sobre el estado en que laboran como la excesiva iluminación, altas temperaturas, falta de protección de equipos entre otros, por lo que se debe dar prioridad a mejorar el estado actual y buscar alternativas de solución donde también los colaboradores puedan informar sus problemas.

## 2. ¿Recibe los implementos de seguridad adecuados para realizar su trabajo?

**Figura 6**

*Implemento de seguridad adecuada*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

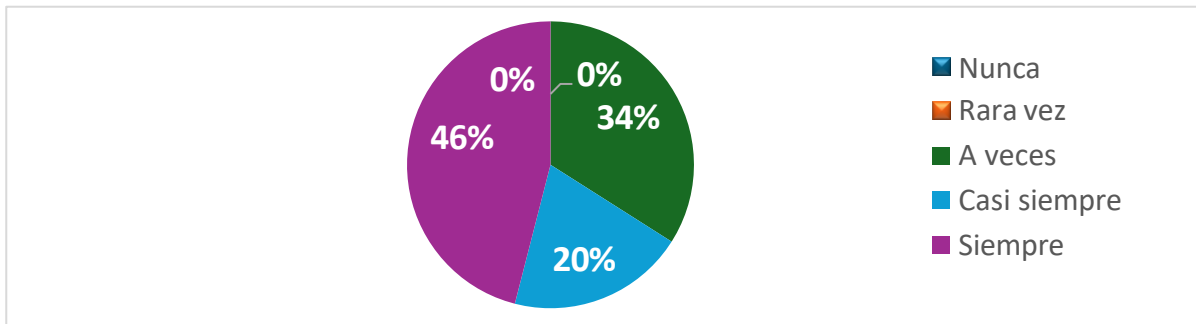
Según las encuestas sobre si existe disponibilidad de equipos de protección individual (EPI), que protejan la salud de los empleados y si evitan que corran peligro, se estableció que el 44% de los encuestados dijo que nunca recibe los implementos de trabajo necesarios, el 26% reveló a veces, el 20% en todas las ocasiones/las veces y el 10% casi siempre. Demostrando un claro indicio de inseguridad y falta de control organizacional sobre los requisitos de trabajo preventivo es la provisión esporádica de equipos de seguridad. Este análisis se sustenta en el estudio de Tasayco (2023) Según un estudio sobre las variables que influyen en el cumplimiento y el uso de equipos de protección, el 40% de los empleados dijo que hay capacitación en seguridad, el 20% que no se promueve la cultura de seguridad en el trabajo y el 20% dijo que ha experimentado un accidente catastrófico.

Esta situación presenta un gran problema que afecta los derechos laborales y humanos que se observa desde la perspectiva del trabajador social, así mismo perjudica el estado de los trabajadores debido a la carencia de respaldo laboral que son importantes y perjudican su estado físico y emocional, donde los trabajadores pueden tener sentimientos de ansiedad, desmotivación e inseguridad, generándoles desconfianza e incomodidad dentro de su área de trabajo. Como resultado, la cohesión del equipo, la dedicación y el ambiente organizacional se ven afectados. Por lo tanto, es crucial crear una estrategia para el monitoreo mensual y la provisión de equipo de protección personal (EPP), junto con seminarios para fomentar el conocimiento sobre su uso, en colaboración con el Ministerio de Trabajo o el IESS (Instituto de Servicios al Empleado) para organizar capacitaciones sobre riesgos laborales.

### 3. ¿Considera su jornada laboral es justa en relación con el tipo de tareas que realiza?

**Figura 7**

*Jornada laboral justa*



*Fuente:* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

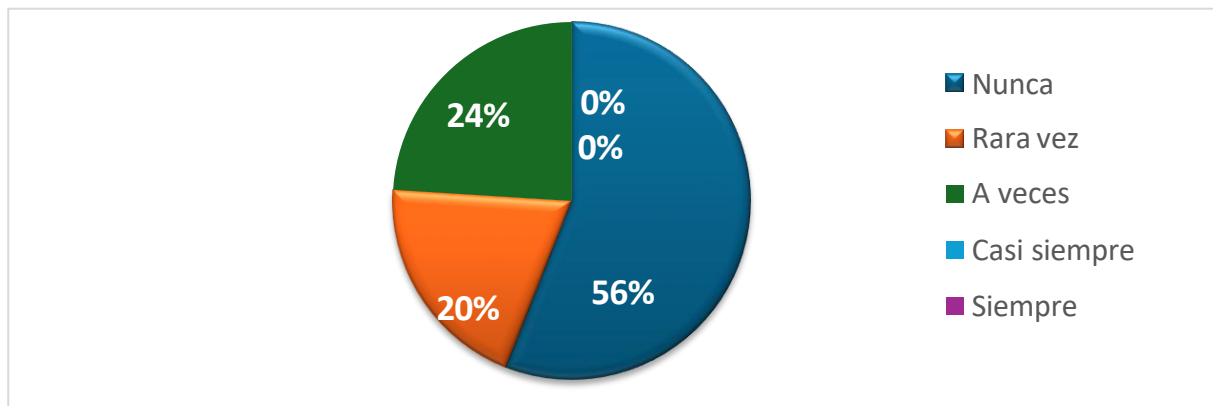
Los resultados de la encuesta sobre la percepción de justicia de la jornada laboral por tipo de tarea realizada son más los siguientes el 46% siempre que la jornada le haya parecido justa, el 34% a veces y el 20% casi siempre. Según estas estadísticas, mientras casi la mitad de los trabajadores apoya las normas y la duración del horario laboral, otros trabajadores no están de acuerdo porque creen que estos horarios no siempre son adecuados a las necesidades del trabajo, lo que puede generar caos e incomodidad. Así mismo un trabajo realizado por Garcés et al. (2023) refleja la situación del mercado laboral., donde el 68 % de las mujeres reporta un aumento, las estadísticas más recientes para los hombres muestran que el 60 % cree que la cantidad o intensidad del trabajo que realizan ha aumentado, y el 43 % cree que el nivel de responsabilidad que se les confía ha aumentado. Además, el 65 % cree que la cantidad o intensidad del trabajo asalariado que realizan ha aumentado

Desde la perspectiva del trabajo social, este tema es fundamental para el bienestar laboral, ya que la equidad en la carga de trabajo y la duración de este impactan directamente en la salud mental y física. Los trabajadores sociales deben considerar estas perspectivas para identificar las disparidades que afectan la calidad de vida por lo que es necesario brindar soluciones para crear condiciones laborales justas y saludables. Para equilibrar las cargas de trabajo, se pueden evaluar los puestos de trabajo según el grado de esfuerzo físico mediante la implementación de encuestas mensuales sobre la opinión de la justicia laboral y los descansos activos obligatorios.

#### 4. ¿Tiene acceso a beneficios como seguro médico, vacaciones pegadas o capacitación?

**Figura 8**

*Accesos a beneficios*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

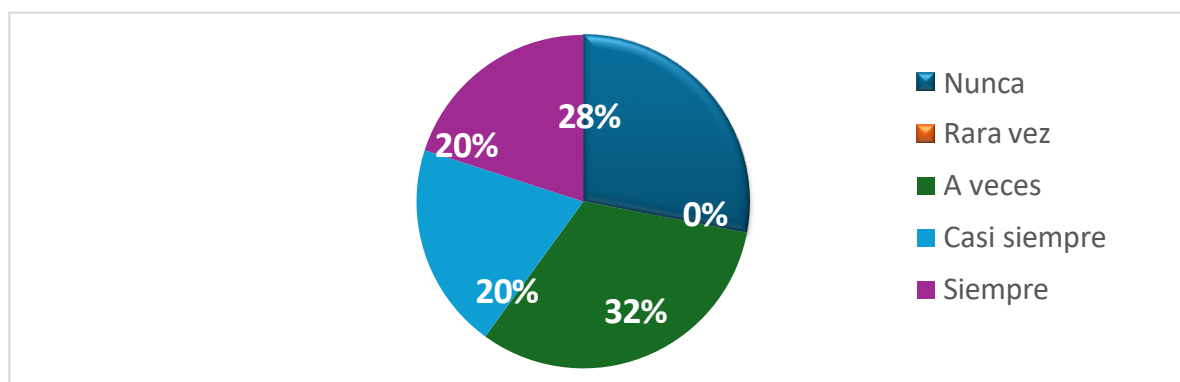
Según la recopilación de información sobre los beneficios laborales, asegurados bajo el seguro médico, vacaciones o formación continuas, el 56% de los encuestados manifestó no contar con estos derechos, el 24% recibirlo en ocasiones y 20% solo rara vez cumple con el acceso. Estas estadísticas muestran cómo la ausencia de derechos laborales fundamentales conduce a circunstancias laborales inestables que tienen un impacto inmediato en la estabilidad y la calidad de vida de los trabajadores. Un dato similar es un estudio realizado por Castillo (2016) en su estudio se centró en las condiciones laborales de los empleados en una zona de construcción de Armenia, donde el 53% tiene cobertura de salud, riesgo ocupacional y pensión, el 34% tiene asistencia médica y el 11% recibe pensión.

Acerca de los derechos sociales, la falta de acceso a prestaciones fundamentales como la atención médica y la medicina preventiva es un ejemplo de desatención sistemática en el espacio laboral. De igual manera, como contrapartida a la atención médica, esta desatención de servicios además de afectar la salud en todas sus dimensiones, debilita el bienestar integral del trabajador y, por lo tanto, su desarrollo profesional. Por lo cual, sería importante crear un cronograma para la incorporación gradual de beneficios fundamentales, mantener comunicación con los empleadores sobre las repercusiones legales del incumplimiento y busque colaboraciones con organizaciones que ofrezcan capacitación gratis de forma constante.

## 5. Siente que existe equidad en el trato entre trabajadores de distintos niveles jerárquicos?

**Figura 9**

*Equidad en el trato de los trabajadores*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

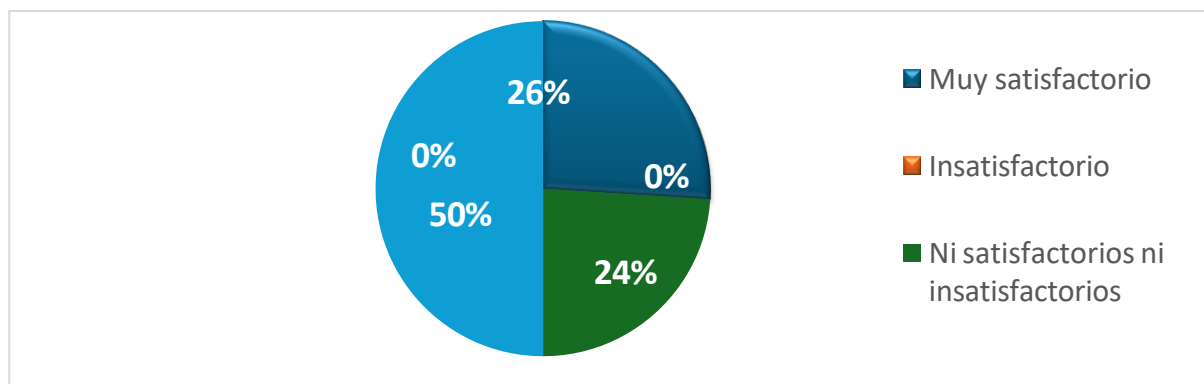
Durante la investigación, se llevó a cabo la encuesta sobre la percepción de equidad en el trato entre los trabajadores de la organización en diferentes niveles jerárquicos. En este sentido, se detectó que el 32% contestó que a veces es equitativo, el 28% nunca lo percibe, el 20% casi siempre y otro 20% siempre. Dado que más del 30% de los trabajadores cree que el trato es injusto dentro de la jerarquía se reconoce regularmente, esta distribución de respuestas es preocupante. Esta información está relacionado a un estudio realizado por Ramírez (2023) en el que se obtuvo que el 23% de los empleados no se preocupan y más del 60% cree que la empresa los trata injustamente. De igual manera, el 58% de los encuestados afirmó que el Departamento de Desarrollo Humano no ha informado ni difundido adecuadamente las normas, reglas y procesos.

Desde la perspectiva del trabajador social se puede reconocer que hay pensamientos de injusticia, que refleja problemas que perjudican el estado emocional y el entorno social de los trabajadores, con esto se espera evitar perjudicar su rendimiento laboral y tengan un trato adecuado y evitar que se sientan desmotivados, excluidos e incómodos dentro de su área laboral. de tal manera que, es necesario evaluar como las conexiones y dinámicas jerárquicas puedan impactar este sector que incluye a los familiares y a la comunidad en general. para lo mencionado se podrían realizar encuestas cada seis meses para llevar un control de las relaciones laborales existentes para lograr comunicar cuando se sientan víctimas de un trato inadecuado.

## 6.- ¿Cómo describiría la relación con sus superiores?

**Figura 10**

*Relación con los superiores*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

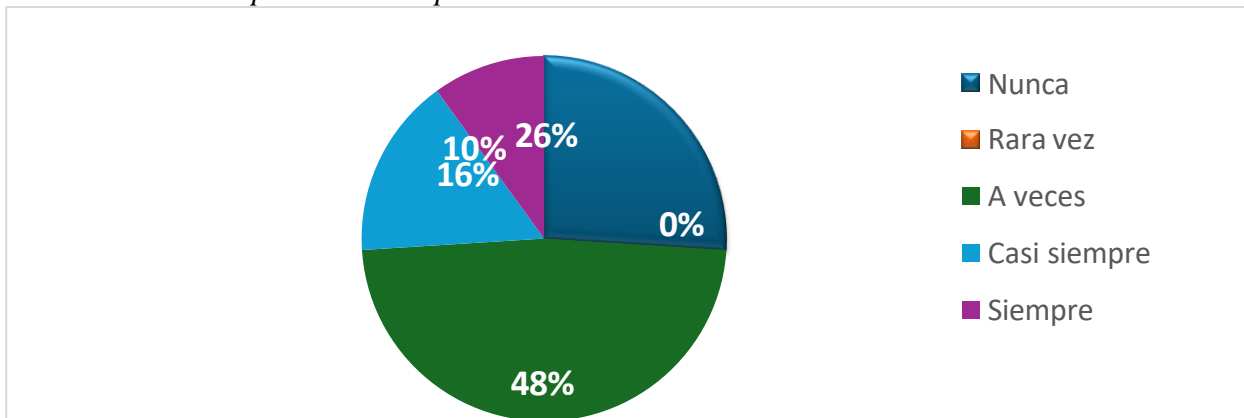
De acuerdo con la encuesta realizada bajo la pregunta de cómo el personal describe la relación con sus superiores, se determinó que en una relación Satisfactoria un 50%, en una relación muy satisfecha un 26% y en una respuesta de ni satisfactoria ni insatisfactoria 24%. La mayoría de los empleados tienen relaciones positivas con sus superiores, según estas señales, mientras que una porción considerable indica apatía, lo que indica una falta de conexiones o comunicación dentro de la jerarquía. Esto se relaciona con un estudio similar realizado por Benalcázar (2020) confirma que los empleados tienen un desempeño alto y excedente en su aporte de valor agregado a su trabajo cuando se muestra que el 73% de los empleados supera las expectativas laborales, donde el excedente es bueno y está por encima del desempeño básico que produce el personal (p.53).

Desde el enfoque del trabajo social es necesario tener presente la cultura laboral que esta sea positiva y brinde bienestar a los empleados y administrativos, no obstante estas conexiones se presentan como escasas e imparciales generando una falta de conexión, soledad y problemas, la mejora de estas incidencias mejorará el compromiso, e incentivará a trabajar en conjunto, dentro de las cualidades que se consideran esta la estabilidad emocional y la prevención de problemas, donde se brinde respaldo en las relaciones laborales, de tal manera que sería relevante realizar capacitaciones al personal administrativo para que les permitan a los trabajadores poder comunicar sus inquietudes y puedan ser evaluadas de forma justa y empática mediante foros cada 15 días y evitar que surjan más inconvenientes.

## 7.- Recibe retroalimentación sobre su desempeño de forma regular?

**Figura 11**

*Retroalimentación para su desempeño*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

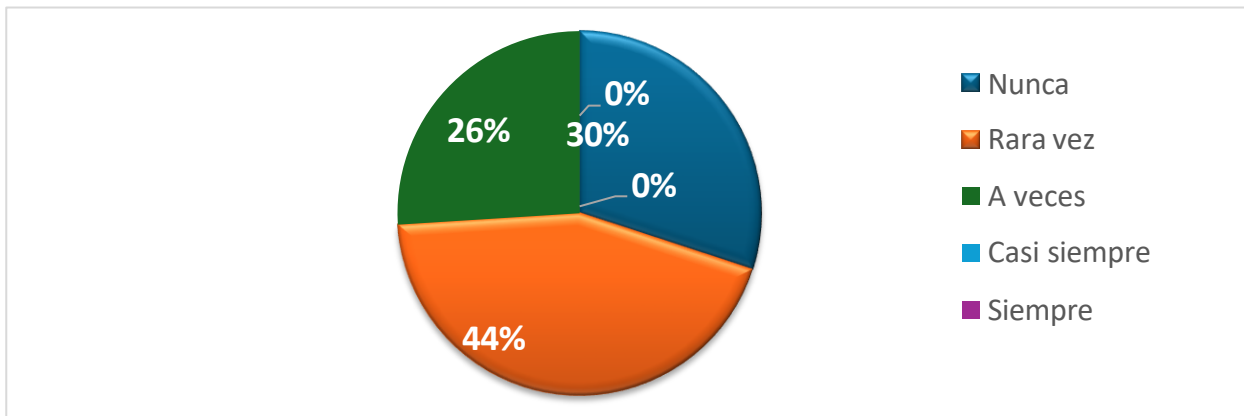
Los resultados de la encuesta sobre la regularidad de la recepción de retroalimentación sobre el desempeño laboral en el que se estableció que el 48% de los trabajadores a veces recibe este feedback, el 26% nunca lo recibe, el 16% casi siempre y solo el 10% siempre. Esta distribución muestra que un porcentaje importante de trabajadores no comunica su desempeño de manera regular y sistemática, lo que podría tener un impacto en su crecimiento profesional y sentido de reconocimiento en el trabajo. Por otro lado, un estudio similar indicó que Alcívar (2020) Según los resultados, el 37 % de los encuestados se ha sometido a un examen pre laboral, y el 72 % lo hace con regularidad. Además, el 42 % ha sido informado sobre los peligros asociados a su trabajo, y el 14% ha recibido capacitación sobre dichos riesgos.

La retroalimentación es un mecanismo muy importante dentro del entorno laboral puesto que a través de esta se puede motivar, mejorar la autoestima, crear la unión comunitaria, y se puede erradicar con la incertidumbre, la falta de interés por que sean respaldados por un seguro que los proteja contra accidentes entre otros por las que pasan estas personas en sus jornadas laborales, situaciones que aunque puedan insignificantes repercuten en su salud emocional como física que los limita en su productividad, por lo que es conveniente reconocer estos limitantes y promover un entorno más igualitario. En este caso, se podría implementar un sistema de evaluación cada seis meses sencillos con comentarios personalizados, como complemento, se podrían utilizar espacios de reconocimiento grupal que destaquen los logros y el progreso.

## 8.- Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por la empresa?

**Figura 12**

*Consideración de opiniones*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

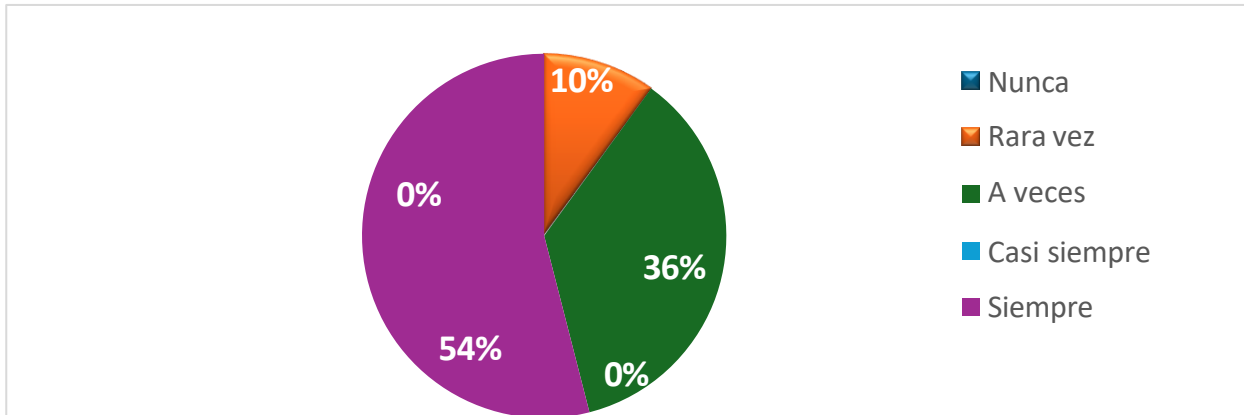
Según los resultados comparativos de la encuesta sobre si considera que sus opiniones son escuchadas por la empresa. Se estableció que el 44% indicó que eran escuchados en pocas ocasiones, el 30 % afirmó nunca les prestan atención y el 26 % contestó a veces. Estas estadísticas muestran una alarmante falta de participación de los empleados y de reconocimiento de sus opiniones en los procedimientos de la empresa. Además, esto puede generar insatisfacción, desmotivación y una pérdida de confianza en la empresa. Este análisis se apoya en el estudio de Bermejo et al. (2022) Según una encuesta publicada en la Revista de Estudios Sociales y Organizaciones, el 55% de los trabajadores de la construcción colombianos considera que sus opiniones son irrelevantes. Esta situación se relaciona con un aumento del 40% en las confrontaciones laborales, así como con una reducción de la eficacia y la motivación.

Desde la perspectiva del trabajo social, debe quedar claro que existe una falta de comunicación entre el personal y que no participan en la toma de decisiones. El ambiente laboral emocional se deteriora cuando los empleados no participan en sus tareas. Para fomentar espacios de diálogo y métodos eficientes de participación de los empleados, un trabajador social debe evaluar estas perspectivas. Para ello, se podrían establecer reuniones de empleados que participen en las decisiones relativas a las condiciones laborales, para poder garantizar una respuesta institucional mensual a las inquietudes expresadas y establecer un buzón de sugerencias anónimo.

## 9. ¿Se siente satisfecho en su trabajo actual?

**Figura 13**

*Satisfacción del trabajo en la actualidad*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

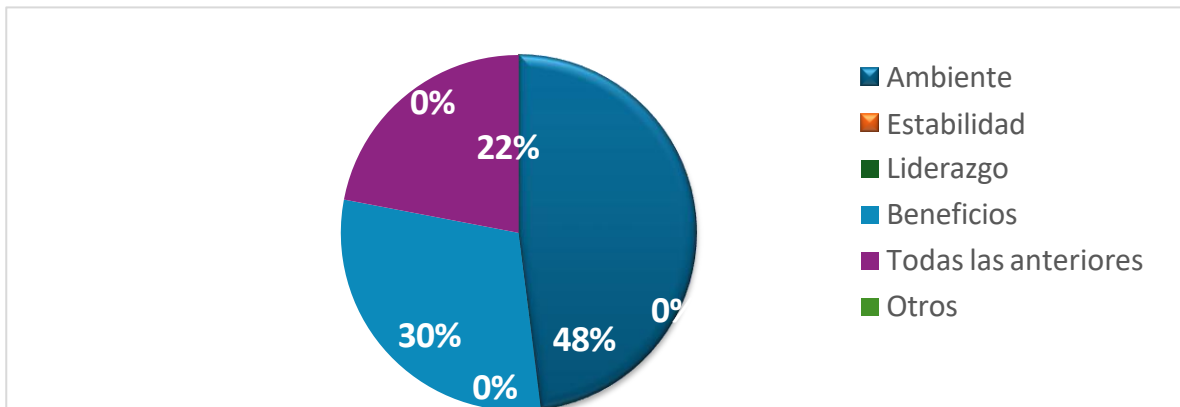
Los resultados de la encuesta sobre la satisfacción laboral en el trabajo actual se obtuvieron las siguientes respuestas el 54%, con a veces 36%, y con casi nunca el 10% se sienten satisfechos. Según estos hallazgos, la mayoría de las personas perciben su trabajo de forma positiva, pero un porcentaje considerable se siente insatisfecho, ocasional o regularmente. Es probable que las situaciones organizacionales y laborales disruptivas influyan en el grado de esta percepción. De acuerdo con los resultados de un estudio de Ruiz et al. (2023) Esta investigación revela que el 49,8 % de los trabajadores presenta una gestión deficiente del estrés y un 68,6 % presenta un bajo nivel de rendimiento laboral, donde se determina que el estrés laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral.

Según la teoría del trabajo social, la idea de la satisfacción laboral también es relevante para la salud mental del empleado y su autopercepción de su calidad de vida. Numerosos elementos, como el entorno físico, las interacciones interpersonales, la evaluación de la tarea realizada y las perspectivas de crecimiento influyen en los diversos y desiguales grados de satisfacción. En este caso, se deberían realizar encuestas trimestrales para identificar los cambios en la satisfacción y sus motivos, crear intervenciones específicas, como seminarios motivacionales, actividades de ocio o una revisión de las condiciones del contrato, en función de los resultados.

## 10.- Que aspecto valora más de su trabajo en esta inmobiliaria

**Figura 14**

*Aspecto que valora del trabajo*



**Nota.** Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

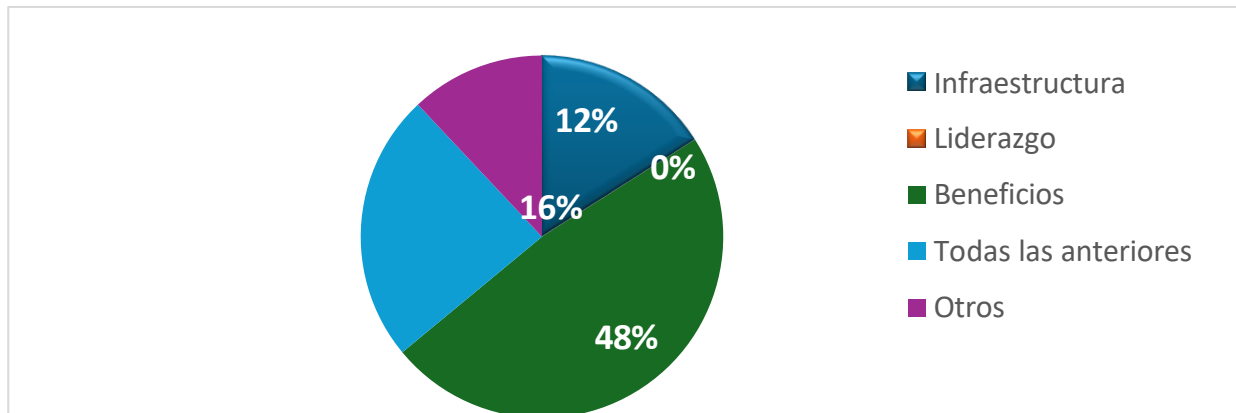
La encuesta referente a qué valoran en su empleo los trabajadores de la constructora inmobiliaria los resultados indicaron que el 48% valora más el ambiente laboral, el 30% valora más los beneficios y el 22% consideran que todas las anteriores son importantes. Como resultado, más del 50% de los trabajadores consideran el entorno laboral como el elemento más crucial, seguido de la evaluación de las ventajas tangibles. Este gráfico ilustra cómo la motivación y la felicidad se ven directamente afectadas por elementos como la remuneración material y el ambiente organizacional. De hecho, en una investigación realizada por Jaimes (2021) se observa que el 32,4 % de los empleados considera que el nivel de motivación de la empresa es regular, mientras que el 36,2 % lo considera bajo. Por último, el 31,4 % de los encuestados considera que las inversiones tienen un gran incentivo.

Desde el punto de vista del trabajo social, abordar estos factores demuestra la necesidad de fomentar un ambiente laboral que promueva el bienestar holístico de los empleados. Los beneficios de un ambiente laboral positivo mejoran la productividad económica, el sentido de justicia intrínseca que viene con el trabajo independiente, y facilitan las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y la reducción del estrés. Por lo cual se deberían mejorar los incentivos económicos y de capacitación como parte de la estrategia de retención de la fuerza laboral y fortalecer el lugar de trabajo con actividades de integración, celebraciones de hitos e iniciativas de reconocimiento.

## 11 ¿Qué mejoraría en sus condiciones laborales?

**Figura 15**

*Cosas que mejoraría de las condiciones laborales*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

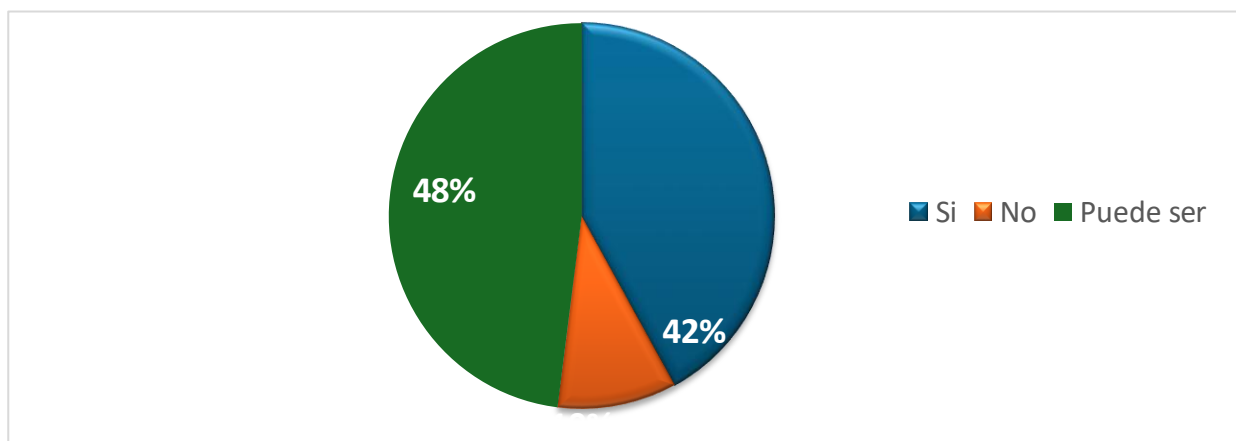
Según los resultados de la encuesta sobre qué aspecto les gustaría a los trabajadores mejorar en sus condiciones laborales, el 48% se enfocó en la mejora de los beneficios, el 16% eligió todas las anteriores, el 12% señaló la necesidad de una mejor infraestructura, y otro 12% mencionó otros aspectos. En consecuencia, más de la mitad de los trabajadores cree que primero deben priorizarse los mejores beneficios, luego su entorno físico y otros elementos que puedan mejorar su rendimiento y bienestar general. Por otra parte, Solorzano (2021) establece que las empresas en un análisis realizado determinaron que, en una encuesta realizada a 24 empleados, el 78% se mostraba satisfecho en su jornada laboral, pero por otra parte el otro 11% restante indicó que no.

Desde la perspectiva del trabajo social, existen algunas características que pueden servir para incentivar a los empleados y alternativas para mejorar las condiciones laborales, de tal manera que, el seguro del estado, en conjunto con las ventajas financieras son importantes hasta cierto punto, puesto que también surge el requerimiento de generar un entorno seguro con alternativas para su bienestar a nivel general. La priorización de la infraestructura básica y los beneficios para el personal es vital; además, es necesario implementar un plan anual de mejoras incrementales. Para fomentar la confianza, la comunicación podría destacar los logros recientes de la organización, así como los cambios inminentes.

## 12 ¿Le gustaría que sus condiciones laborales mejoren?

**Figura 16**

*Interés por que se generen mejoras*



*Nota.* Obreros de la constructora de la ciudad de Guayaquil

Encuesta a trabajadores acerca de si es posible mejorar las condiciones laborales se obtuvo que el 42% afirmaron que sí, el 48% señalaron que podría ser el caso y el 10% dijeron que no. En resumen, la información parece indicar un pronóstico generalmente positivo para el desarrollo y el progreso. Sin embargo, parece que aproximadamente la mitad de la fuerza laboral se muestra algo insegura o incluso escéptica. Un estudio realizado por Benavides et al. (2022) Dado que hasta el 74% de los trabajadores no reciben seguridad social, el 48% de ellos podría creer que podría ser posible o no. Aun así, la respuesta, que deja la pregunta abierta en el 42% cree que es posible, pero el 48% podría ser posible, es bastante abierta. Pero tampoco está garantizada.

Desde el enfoque del trabajador social, se evidencia que los trabajadores consideran prioritario mejorar su estado actual, lo cual representa un desafío y a su vez una ventaja para mejorar. la mayor parte de estas repuestas está relacionada con la experiencia que han vivido dentro del área laboral donde se considera que no hay seriedad por parte de la organización, donde se espera lograr cambios mediante diversos métodos y estrategias, consideras que aún hay incertidumbre e indiferencia por lo cual se considera relevante que se trabaje en la participación proactiva de los trabajadores como iniciativas para mejorar el entorno laboral.

## **4.2 Discusión de las encuestas a los trabajadores de una constructora en la ciudad de Guayaquil**

Objetivo 1. Conocer las condiciones laborales más relevantes percibidas por los trabajadores del sector de la construcción en una inmobiliaria de Guayaquil

Las encuestas aplicadas a los trabajadores de la constructora inmobiliaria de Guayaquil muestran que las condiciones físicas del lugar de trabajo son mayoritariamente bien valoradas, con un 40% que las considera buenas, un 36% que las percibe regulares y un 24% que las califica como muy buenas. No obstante, la proporción que reporta condiciones solo regulares advierte sobre aspectos a revisar como iluminación, ventilación, ergonomía y seguridad. Este panorama es coherente con la naturaleza de la industria de la construcción, caracterizada por riesgos físicos y por la persistencia de brechas en provisión de equipos y formalización laboral (Diario La Hora, 2024). A la vez, la relevancia económica del sector en la ciudad que fue el principal motor entre 2012 y 2021, con 25% del VAB local y alta correlación con el PIB sugiere que mejoras puntuales en el entorno de trabajo pueden tener efectos agregados en productividad y bienestar (Cámara de la Construcción de Guayaquil, 2024).

En seguridad y salud ocupacional, el hallazgo más crítico es que el 44% nunca recibe implementos de protección personal, el 26% los recibe a veces, el 10% casi siempre y el 20% siempre. La intermitencia en la entrega de EPP se alinea con reportes sobre accidentes y enfermedades profesionales, así como con vacíos en registros y coberturas a nivel nacional y regional (OIT, 2023; Ministerio de Salud Pública, 2022; IESS, 2018). En este contexto, también resulta sensible la discusión sobre la jornada laboral: aunque el 46% la considera siempre justa, el 34% solo a veces y el 20% casi siempre, su percepción se vuelve especialmente relevante ante reformas que amplían la jornada formal hasta 12 horas (Diario La Hora, 2024).

Respecto al acceso a beneficios, el 56% indicó no contar con seguro médico, vacaciones o capacitación; el 24% los recibe en ocasiones y el 20% rara vez. Este déficit de derechos básicos es consistente con estudios que muestran coberturas parciales en el sector construcción (Castillo, 2016). La equidad en el trato entre niveles jerárquicos también se reporta como frágil 32% a veces, 28% nunca, 20% casi siempre y 20% siempre, un patrón que se vincula con percepciones de justicia organizacional y con la existencia de prácticas y códigos éticos que ordenan el comportamiento y la toma de decisiones (Madero, 2020).

Objetivo 2. Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en función de las condiciones percibidas

La satisfacción laboral general alcanza un 54% de respuestas satisfechas, un 36% que indica “a veces” y un 10% “casi nunca”. Esta valoración convive con relaciones con los superiores mayoritariamente positivas (50% satisfactorias y 26% muy satisfactorias) y con una retroalimentación del desempeño irregular (48% a veces, 26% nunca, 16% casi siempre y 10% siempre). Además, predomina la percepción de que las opiniones son tomadas en cuenta pocas veces (44%) o nunca (30%), y solo a veces (26%).

En conjunto, la satisfacción parece sustentarse en el clima interpersonal inmediato (vínculo con jefaturas), mientras que se debilita por la irregularidad del feedback, la baja consideración de opiniones y la carencia de beneficios. Esto es congruente con la importancia del reconocimiento formal, las posibilidades de ascenso y el liderazgo ético en la construcción del compromiso y la productividad, más allá del salario (Madero, 2020). Asimismo, los vínculos entre estrés y rendimiento ayudan a explicar por qué la falta de retroalimentación y de participación puede traducirse en dudas o insatisfacción (Ruiz et al., 2023). A nivel comparativo, la satisfacción laboral presenta variaciones significativas entre países, lo que remite al peso del contexto institucional y organizacional (Wold Economic Forum, 2016).

Objetivo 3. Analizar las condiciones laborales percibidas que afectan la satisfacción laboral

A partir de la priorización de los propios trabajadores, las condiciones que más inciden en la satisfacción son la seguridad, los beneficios y la participación. En seguridad, la entrega intermitente de EPP (44% nunca; 26% a veces) y la exposición a riesgos característicos del sector se traducen en ansiedad, desconfianza e incomodidad, con efectos sobre la motivación y el rendimiento (OIT, 2023). Los registros nacionales subrayan la presencia de peligros físicos y ergonómicos y la continuidad de accidentes y trastornos laborales, lo que refuerza la necesidad de gestionar los riesgos con mayor consistencia (Ministerio de Salud Pública, 2022;

IESS, 2018). A escala global, la distribución desigual de muertes y morbilidad ocupacional confirma la urgencia de fortalecer la gobernanza preventiva (OIT, 2019).

En términos de justicia y bienestar, la ausencia de beneficios (56% sin seguro, vacaciones o capacitación) y la inequidad percibida en el trato minan la confianza y la percepción de justicia, elementos que las organizaciones suelen mejorar mediante códigos de conducta y procedimientos claros (Madero, 2020). La preferencia de mejora declarada por los trabajadores, están los beneficios (48%), mejoras integrales (16%) e infraestructura (12%) confirma que la satisfacción combina condiciones objetivas y procesos relacionales. En el contexto local, donde la construcción ha sido motor del VAB y, a pesar de una contracción, el sector inmobiliario mostró señales de recuperación impulsadas por iniciativas empresariales, las mejoras en seguridad, beneficios y participación se vuelven estratégicas para alinear expectativas y realidad del entorno laboral (Maidee y Sánchez, 2024; Cámara de la Construcción de Guayaquil, 2024).

## **CAPITULO V**

### **Conclusiones y recomendaciones**

#### **Conclusiones**

Objetivo 1. Identificar las condiciones laborales más relevantes percibidas por los trabajadores

El estudio revela que las condiciones físicas del lugar de trabajo son mayormente bien valoradas, aunque una parte significativa de los trabajadores las percibe únicamente como regulares, lo que refleja deficiencias en iluminación, ventilación y ergonomía. Las entrevistas confirman que, aunque se dispone de equipos de protección personal, su entrega y uso se realizan de manera irregular y dependen de la voluntad de los mandos medios, lo que genera una aplicación fragmentada de las normativas de seguridad.

En materia contractual, se constató la coexistencia de contratos por destajo, pagos semanales sin contrato formal y acuerdos con beneficios parciales, lo que muestra una falta de uniformidad y formalización. Esta situación coloca en riesgo la estabilidad financiera y limita el acceso a derechos laborales básicos como la seguridad social, las vacaciones o el aguinaldo. En cuanto a la jornada laboral, se reporta el cumplimiento de las ocho horas legales, pero los trabajadores reconocen que, en la práctica, existen presiones para extenderlas en obras con plazos ajustados. Respecto a la remuneración, las percepciones son mayormente positivas, aunque la satisfacción económica no compensa las deficiencias en materia de seguridad y beneficios. de tal manera que, las condiciones más críticas que deben atenderse son la seguridad ocupacional, la formalización laboral y el acceso a beneficios, pues de ellas depende en gran medida el bienestar integral y la percepción de justicia de los trabajadores.

Objetivo 2. Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en función de las condiciones percibidas

Los resultados evidencian que la satisfacción laboral se sostiene principalmente en las relaciones interpersonales con los superiores, descritas de manera general como positivas. No obstante, esta satisfacción se ve limitada por la falta de retroalimentación constante sobre el desempeño, la escasa consideración de las opiniones de los trabajadores y la ausencia de beneficios formales.

Las entrevistas destacan que existen prácticas simbólicas como convivencias, actividades deportivas o celebraciones que aportan al clima laboral, pero que no se encuentran institucionalizadas. En consecuencia, la satisfacción laboral depende de un equilibrio entre condiciones objetivas —como la seguridad, los beneficios y la estabilidad— y factores relacionales, entre los que destacan la participación, el reconocimiento y la comunicación. Cuando alguno de estos elementos falta, disminuye la motivación y se debilita la confianza en la organización.

Objetivo 3. Analizar las condiciones laborales percibidas que afectan la satisfacción laboral

Los trabajadores priorizan la necesidad de mejorar los beneficios, seguidos de la infraestructura y otros aspectos vinculados al entorno de trabajo. Tanto encuestas como entrevistas reflejan que la entrega irregular de equipos de seguridad, la falta de contratos formales y la inequidad en el trato jerárquico son factores que inciden directamente en la satisfacción.

Las entrevistas también resaltan que, aunque existen charlas motivacionales y ciertas prácticas de apoyo emocional, no hay un plan formal que atienda de manera integral la dimensión psicofísica de los trabajadores. La falta de reconocimiento estructurado del esfuerzo individual genera sentimientos de injusticia y desmotivación, lo que refuerza la necesidad de establecer sistemas claros de retroalimentación y reconocimiento. Por lo que, la satisfacción laboral en esta constructora se ve determinada principalmente por tres condiciones: la seguridad ocupacional, el acceso a beneficios y la participación en la organización. Sin atender estas áreas, la motivación y el bienestar de los trabajadores seguirán siendo frágiles.

## **Recomendaciones**

El establecimiento de un procedimiento rutinario para evaluar el entorno organizacional, que facilitaría la pronta identificación de áreas de mejora en relación con las circunstancias laborales de los empleados y fomentaría la acción rápida basada en datos actuales.

La finalidad de las estrategias internas y del diseño de un plan de intervención radica en que los trabajadores puedan tener mejores oportunidades laborales, e incentivarlos a trabajar con eficacia en la constructora con la colaboración del personal y expertos en el área de trabajo social y talento humano.

Serian relevantes iniciativas que permitan concientizar sobre la salud emocional, los derechos, y buscar mejoras para evitar inconvenientes psicosociales y hacer hincapié al bienestar holístico.

Se sugiere la aplicación de programas para informar sobre cualquier incidente mediante las estrategias y uso de nuevas tecnologías, con la finalidad de mejorar la comunicación y esta se pueda manejar en línea de forma más eficiente.

Se pueden presentar mejoras si se trabaja sobre los horarios con mayor flexibilidad, situación que podría mejorar notablemente y erradicar los inconvenientes que se dan en la falta de satisfacción.

Se considera relevante crear nuevas alianzas con empresas sin interés de lucro y centros médicos que le permitan brindar servicios extras a los empleados, este asesorará de forma profesional dentro de las instalaciones en caso de la realización de trámites.

Entregarles a los empleados un reconocimiento de forma oficial donde se haga hincapié a las practicas saludable y al esfuerzo entregado, se otorgarán premiaciones, incentivos por separado o de forma grupal, de tal manera que, se pueda generar una inclusión, donde se creen áreas seguras de comunicación y para resolver las problemáticas, y así detener y evitar algún tipo de discriminación hacia estos trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abbah, M. (2014). Employee Motivation: The Key to Effective Organizational Management in Nigeria. *Journal of Business and Management*, 16(4). <https://doi.org/DOI:10.9790/487X-16410108>
- Ahumada, I., Palacio, J., Posada, J., & Orjuela, I. (2019). Percepciones del riesgo laboral en trabajadores operativos del sector metalmeccanico. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(1), 49-59. <https://www.booksandjournals.org/ojs/index.php/ipsa/article/view/62/134>
- Alcivar, D., Espinoza, A., & Arteaga, M. E. (2020). ENEMDU Ecuador: estudio de la percepcion de la seguridad y salud. *Salud UIS*, 52(3), 215-223. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v52n3-2020004>
- Arango, A., Escudero, J., & Sucerquia, C. (2021). *Percepción del Riesgo Laboral en el Personal de Construcción de la Empresa Grupo Empresarial SYC en el Semestre 2021-1*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/58ca299b-d5a4-4c9b-895a-5a489968d456/content>
- Arango, A., Escudero, J., & Sucerquia, C. (2021). *Percepción del Riesgo Laboral en el Personal de Construcción de la Empresa Grupo Empresarial SYC en el Semestre 2021-1*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/58ca299b-d5a4-4c9b-895a-5a489968d456/content>
- Arias, F. (2015). *El Proyecto de Investigación*. Retrieved marzo 10, 2020, from Academia.edu: [https://www.academia.edu/9153815/Fidias\\_G.\\_Arias\\_El\\_Proyecto\\_de\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta.\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/9153815/Fidias_G._Arias_El_Proyecto_de_Investigaci%C3%B3n_5ta._Edici%C3%B3n)
- Avelleda, L., Moranre, P., & Dávila, J. (2022). *La investigacion cientifica, Una aventura epistemica, creativa e intelectual*. Religacion Press. [https://www.google.com.ec/books/edition/La\\_investigaci%C3%B3n\\_cient%ADfca\\_Una\\_aventu/ekraEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=metodo+fenomenologico+de+la+investigacion+cientifica&pg=PA129&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/La_investigaci%C3%B3n_cient%ADfca_Una_aventu/ekraEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=metodo+fenomenologico+de+la+investigacion+cientifica&pg=PA129&printsec=frontcover)
- Bayona, J. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración* , 14(27). <https://doi.org/DOI:10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Benañcázar, C. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES* . Universidad Andina Simón Bolívar: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benalcazar-Relacion.pdf>

- Benavides, Fernando; Wesseling, Ctharina; Felknor, George; Padilla, Javier. (2022). Working conditions and health in Central America: a survey of 12 024 workers in six countries. *Pubmed central*, 71(7), 459–465. <https://doi.org/doi: 10.1136/oemed-2013-101908>
- Bermeo, M., Suarez, I., & Salazae, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(5). <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Camara de comercio de Quito. (2026, jun 2). *Todo lo que el trabajador debe conocer para garantizar su bienestar laboral*. <https://ccq.ec/todo-lo-que-el-trabajador-debe-conocer-para-garantizar-su-bienestar-laboral/>
- Cámara de Industria y producción. (2023, may 2). *El trabajo informal alcanza su cifra más alta desde el IV trimestre de 2020*. [https://www.cip.org.ec/2023/05/02/el-trabajo-informal-alcanza-su-cifra-mas-alta-desde-el-iv-trimestre-de-2020/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.cip.org.ec/2023/05/02/el-trabajo-informal-alcanza-su-cifra-mas-alta-desde-el-iv-trimestre-de-2020/?utm_source=chatgpt.com)
- Cámara de la Construcción de Guayaquil. (2024, may 11). *Sector de la Construcción reunido en Expo Construcción*. [https://camaraconstrucciongye.org/sector-de-la-construccion-reunido-en-expo-construccion/?utm\\_source=chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14520/5/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Huamancayo\\_Pinedo\\_2024.pdf](https://camaraconstrucciongye.org/sector-de-la-construccion-reunido-en-expo-construccion/?utm_source=chatgpt.com)
- Cardenas, A., & Pinedo, M. (2024, mar 23). *Factores psicosociales en el trabajo y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada, Surquillo, 2023*. Universidad Continental: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14520/5/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Huamancayo\\_Pinedo\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14520/5/IV_FHU_501_TE_Huamancayo_Pinedo_2024.pdf)
- Castillo, J. (2016). *Condiciones Laborales de los trabajadores de la construccion en la ciudad de Armenia*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/143468731.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/143468731.pdf)
- CEPAL. (2011, ABR 1). *La calidad del empleo en América Latina*. La calidad del empleo en América Latina: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5341-la-calidad-empleo-america-latina>
- Cerda, F. (2019). *Percepcion de los trabajadores sobre los riesgos laborales de la empresa Agricorp Nicaragua*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/17698/1/t1180.pdf](https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/17698/1/t1180.pdf)
- Chiang, M., & Gómez, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 21(2), 111-128. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf)
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2011, 3 25). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2),

- 39-60. Contaduría y Administración: [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EstudioDeLaRelacionEntreSatisfaccionLaboralYElDese-5236591%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EstudioDeLaRelacionEntreSatisfaccionLaboralYElDese-5236591%20(2).pdf)
- Codigo de trabajo. (2005, 12 16). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2\\_OCT\\_DIJU\\_CODIGO%20TRABAJO.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_CODIGO%20TRABAJO.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador . (2008, jul 13). *Lexis*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Cooperativa Financiera Nacional. (2022, feb). *Ficha sectorial Construcción*. Construcción de edificios, obras de ingeniería civil de la construcción : [https://es.scribd.com/document/598353957/Ficha-Sectorial-Construccion?utm\\_source=chatgpt.com](https://es.scribd.com/document/598353957/Ficha-Sectorial-Construccion?utm_source=chatgpt.com)
- Cravino, A. (2020). *Investigación y tesis en disciplinas proyectuales* . Argentina: Fadu. [https://www.google.com.ec/books/edition/Investigacion\\_y\\_tesis\\_en\\_disciplinas\\_pro/s39EEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+DESCRIPTIVA&pg=PA127&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Investigacion_y_tesis_en_disciplinas_pro/s39EEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+DESCRIPTIVA&pg=PA127&printsec=frontcover)
- Cuello, F. (2023). *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano Un abordaje desde el derecho a la salud mental* . Universidad Andina Simón Bolívar: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSS-Coello-Riesgos.pdf>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Constitución de la República del Ecuador*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- Diario La Hora. (2024, feb 6). *La precarización laboral existe con millones de informales ganando menos de \$265 al mes y no iniciará si se da paso al contrato por horas*. [https://www.lahora.com.ec/archivo/La-precariacion-laboral-existe-con-millones-de-informales-ganando-menos-de-265-al-mes-y-no-iniciara-si-se-da-paso-al-contrato-por-horas-20240206-0040.html#google\\_vignette](https://www.lahora.com.ec/archivo/La-precariacion-laboral-existe-con-millones-de-informales-ganando-menos-de-265-al-mes-y-no-iniciara-si-se-da-paso-al-contrato-por-horas-20240206-0040.html#google_vignette)
- Donawa, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 58-73. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/html/>
- Echeverría, V. (2020, feb 28). *Análisis comparativo de la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa comercial*. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14631/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-54.pdf>

- Fadul, A. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8346/1/T3641-MDTH-Fadul-Relacion.pdf
- Fajardo, A., Hernández, J., González, Y., & Torres, M. (2019). Percepción del riesgo mediante sus atributos psicosociales en trabajadores de la industria metalmeccánica en la ciudad de Bogotá, D.C (Colombia). *Nova*, 17(31). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-24702019000100079](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24702019000100079)
- Flores, J., Morán, A., Gil, A., & Contreras. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. *Pocaip*, 7(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i3>
- Gabanilla, G., & Cando, C. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3). <https://doi.org/versión-Online-ISSN-2218-3620>
- Galeano, M. (2020). *diseño de proyectos en la investigacion cualitativa*. Medellín: EAFIT. <https://books.google.com.ec/books?id=Xkb78OSRMI8C&pg=PA23&dq=metodo+cualitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiB0svsi9X8AhVafTABHYypAH8Q6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=metodo%20cualitativo&f=false>
- Garcés, M., Finkelstein, R., & Frias, P. (2023). Teletrabajo y riesgos psicosociales: alta demanda y disparidades de género. *Revista Latinoamerica de estudios del trabajo*, 12(43), 41-68.
- Gobierno del Ecuador . (2022). *Guia basica de prevencion de riesgos laborales en la construcción*. Ministerio de trabajo : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-en-la-construccion.pdf?utm\_source=chatgpt.com
- Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Guirardo, D. (2019, nov). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. Escuela Internacional de Doctorado : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guitart, M., Sierralta, A. S., & Suberro, D. (2024, 1 3). Aportes de la teoría bioecológica de Bronfenbrenner a la investigación e intervención educativa. *Innovacion educativa*, 34(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15304/ie.34.9638>
- Hernández, L. (2014). *Intervencion psicosocial en los factoresde riesgo asosicaod a las dinamicas familiares de los hogares del Municipio Pitalito en temasde maltrato infantil*. Universidad Nacional Abierta y distancia UNAD: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2809/3/1144139847.pdf
- Hernández, R., & Coello, S. (2018). *Proceso de investigacion cientifica*. Universitaria de educacion superiro. <https://books.google.com.ec/books?id=tX71DwAAQBAJ&pg=PA59&dq=la+poblacion+en+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjLkr6ZxtrzAhWmVTABHVhQBkkQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=la%20poblacion%20en%20la%20investigacion&f=false>
- Hernández, R., & Coello, S. (2020). *Proceso de investigacion cienctifica*. La Habana: Unversitara de nivel superior. <https://books.google.com.ec/books?id=tX71DwAAQBAJ&pg=PA59&dq=la+poblacion+en+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjLkr6ZxtrzAhWmVTABHVhQBkkQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=la%20poblacion%20en%20la%20investigacion&f=false>
- IESS. (2018). *SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO* . chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin\_estadistico\_2018\_jul\_ago.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2024, 9 27). *Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos*. file:///C:/Users/user/Downloads/ntp\_212.pdf
- International Labour Organization. (1988). *C152 - Convenio sobre seguridad e higiene*. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312297:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312297:NO)
- Jaimes, R. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA INVERSIONES EL PINO S.A.C, SAN BORJA, 2021* . chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/032f31c4-14d6-4477-b0dd-f9f6aa3276f8/content
- Jara, A., Asmat, N. A., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Universidad dek Zulia*, 23(83), 740-760.
- Ley de Seguridad Social. (2011, mar 31). *Registro Oficial Suplemento* . Lexis: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\_ecu\_segu.pdf

- Ley Orgániza para Impulsar la Economía Violeta. (2023, ene 18). *Asamblea Nacional*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. 29(11). <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <https://doi.org/www.cya.unam.mx/index.php/cya>
- Madero, S. (2025). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Maidee, L., & Sánchez, k. (2024, feb). *Análisis del sector de la construcción y su incidencia sobre la economía de Guayaquil, período 2012 – 2021*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/24084110-236d-42ae-934f-4e926c9ce48e/content
- Marulanda, F., & Montoya, I. R. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestion*, 12(36), 2006.238. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf
- Meliá, J., & Periró, J. (1989). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\_Satisf/ArtS20\_23.PDF
- Meliá, J., Pradilla, J., Marti, N., & Sancemi, M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfaccion s21/26 un instrumento con formato dicotomico orientado al trabajo profesional. *Universitas Tarraconensis*, 12(1), 25-39. [https://www.researchgate.net/publication/285900896\\_Estructura\\_factorial\\_fiabilidad\\_y\\_validez\\_del\\_cuestionario\\_de\\_satisfaccion\\_S2126\\_Un\\_instrumento\\_con\\_formato\\_dicotomico\\_orientado\\_al\\_trabajo\\_profesional](https://www.researchgate.net/publication/285900896_Estructura_factorial_fiabilidad_y_validez_del_cuestionario_de_satisfaccion_S2126_Un_instrumento_con_formato_dicotomico_orientado_al_trabajo_profesional)
- Ministerio de Salud Pública . (2019-2025). *Política Nacional de Salud*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Politica Nacional de Salud en el Trabajo*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *Panomara Nacional de Salud de los trabajadotes. Encuesta de condiciones de trabajo y salud*: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.salud.gob.ec/wp-

content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf

Ministerio de Salud Pública. (2022). *Panorama Nacional de Salud de los trabajadores*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf

Ministerio de Trabajo. (2017, br 11). *Dirección Regional del Trabajo y seervicio Publico de Quito*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/a3\_Reglamento\_Interno\_MDT\_julio\_2017.pdf

Morales, A. (2023). Percepcion del ambiente laboral de los trabajadores: caso Aguapen Santa Elena. *Jornal Business Science*, 4(2), 12-26. [https://doi.org/https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business\\_science](https://doi.org/https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_science)

Morales, J. (2022, abr 7). *Medidas de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la construcción*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f609d3f6-3b16-46cb-a1ef-1393a0a2f900/content

Moreira, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Moreira, K. (2020, mar 5). *Análisis de la satisfacción laboral existente en los trabajadores de una Fundación de Asistencia Médica dirigida por una comunidad religiosa en Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14594/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-127.pdf

Moreno, O. (2020). *La investigación científica en el aula*. España: Nipo. [https://www.google.com.ec/books/edition/La\\_investigaci%C3%B3n\\_cient%C3%ADfica\\_en\\_el\\_aula/PbAfEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+muestra+investigacion+cientifica&pg=PA104&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/La_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_en_el_aula/PbAfEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+muestra+investigacion+cientifica&pg=PA104&printsec=frontcover)

Nieves, F. (2015, 05 22). *www.gestiopolis.com*. <https://www.gestiopolis.com/la-investigacion-exploratoria/>

Niño, J., & Mendoza, M. (2021). *La investigación científica en el contexto académico*. Perú: Nsia. [https://www.google.com.ec/books/edition/La\\_investigaci%C3%B3n\\_cient%C3%ADfica\\_en\\_el\\_cont/B7koEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+poblacion+en+la+investigacion+cientifica&pg=PA138&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/La_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_en_el_cont/B7koEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+poblacion+en+la+investigacion+cientifica&pg=PA138&printsec=frontcover)

- Novillo, J. (2022). *El trabajo informac*l y la vulneracion del derecho constitucional al trabajo. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15053/1/UR-DER-PDI-104-2022.pdf
- Ñaupas et al. (2018). *Metodologia de la investigacion*. Bogotá: Ediciones de la u.com. https://books.google.com.ec/books?id=KzSjDwAAQBAJ&pg=PA140&dq=enfoque+cuantitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjnsdHkzKX0AhXml2oFHf\_zCC8Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativo&f=false
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2018). *ONU*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Garantizar el tiempo de trabajo*. Conferencia Internacional del trabajo: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\_618490.pdf
- OIT. (2019). *Seguridad de salud en el centro del futurpo del trabajo*. Oficina Internacional de trabajo: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\_686762.pdf
- OIT. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ambito laboral*. https://www.ilo.org/es/media/406606/download
- OIT. (2023, nov 26). *Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo*. Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades
- Organizacion Internacional del Trabajo . (2025, jul 24). *América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/es/regiones-y-pa%C3%ADses/america-latina-y-el-caribe
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Convenios, protocolos y recomendaciones*. https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2021, sep). *Empleo e informalidad en America Latina y el Caribe: Una recuperacion insuficiente y desigualdad*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\_819022.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2023, jun 15). *La OIT lanza una nueva estrategia para lograr un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-lanza-una-nueva-estrategia-para-lograr-un-trabajo-decente-para-las>
- Organización Mundial de Trabajo. (2023, nov 26). *Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo*. Seguridad y salud en el trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>
- Organización Panamericana de Salud. (2015, oct 1). *PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54\\_10Rev.%201-spa.pdf](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2021, may 17). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Pacto Mundial. (2017). *ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>
- Parra, C., & Bayona, J. S. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Redalyc*, 14(27), 25-41. <https://doi.org/10.24245/redalyc.org/2018/04/409658132008>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). Clima Laboral como factor clave en el rendimiento productivo. *Universidad el Bosque*, 15(28). [https://www.google.com/search?q=las+condiciones+laborales+deben+analizarse+como+un+fen%C3%B3meno+multidimensional+que+incide+tanto+en+la+productividad+como+en+la+calidad+de+vida+del+trabajador.+Esto+implica+evaluar+aspectos+tangibles+\(salario%2C+infraestr](https://www.google.com/search?q=las+condiciones+laborales+deben+analizarse+como+un+fen%C3%B3meno+multidimensional+que+incide+tanto+en+la+productividad+como+en+la+calidad+de+vida+del+trabajador.+Esto+implica+evaluar+aspectos+tangibles+(salario%2C+infraestr)
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. Universidad de Zulia : <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
- Plan de Creación de Oportunidades . (2021-2025). *Secretaría Nacional de Planificación*. República del Ecuador: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf)
- Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador. (2024). *Consejo Nacional de Planificación* República del Ecuador. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.consejonacionaldeplanificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/Plan-de-Desarrollo-para-el-Nuevo-Ecuador-2024-2028.pdf](https://www.consejonacionaldeplanificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/Plan-de-Desarrollo-para-el-Nuevo-Ecuador-2024-2028.pdf)

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/RESUMEN-PND-ES.pdf

- Plan Nacional de Desarrollo . (2025-2030). *Observatorio Regional de Planificación para el desarrollo*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-2025-2030>
- Portilla, M., Rojas, A., & Hernández, I. (2014). Investigación cualitativa: Una reflexión desde la educación como hecho social. *Revista Universitaria. Docencia, Investigación, Innovación*, 3(2), 86-100. [https://revistas.udenar.edu.co/index.php/duniversitaria/article/view/2192/pdf\\_34](https://revistas.udenar.edu.co/index.php/duniversitaria/article/view/2192/pdf_34)
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quintero, J. (2017, 04). *Tercera de las necesidades de Maslow* . Preuniversitario San Felipe: <https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teor%C3%ADa-de-Maslow-de-EVA-Udelar.pdf>
- Ramirez, J. (2023). *Análisis comparativo de la percepción de justicia organizacional del personal nombrado y CAS en la Municipalidad Provincial de Angaraes - Lircay, Huancavelica*. 2019. Universidad Continental: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12466/1/IV\_FCE\_316\_TE\_Ramirez\_Chocce\_2023.pdf
- Reglamento de aseguramiento, recaudación y gestión de cartera IESS. (2018, OCT 18). *Resolución IESS* . chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20516.pdf
- Reglamento Interno de trabajo. (2017). *Fundacion Ecuador*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://fe.org.ec/wp-content/uploads/2020/09/REGLAMENTO-INTERNO-DE-TRABAJO-F-E-2017.pdf
- Rodríguez, M. Z. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Científica*, 5(16), 179-193.
- Ruiz, E., Salazar, J., Valdivia, M., Hernández, M., & Huerta, I. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/html/>
- Salinas, G. (2025). *Análisis de riesgos laborales en una empresa constructora ubicada en la ciudad de Guayaquil y propuestas de medidas preventivas* . Unirrsidad Politecnica Salesiana: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/29737/1/UPS-GT006030.pdf

- Sánchez, P. (2016). *Investigacion y recogida de informacion de mercados*. España: Edicion Nobel s.a.  
<https://books.google.com.ec/books?id=sdt0DgAAQBAJ&pg=PA27&dq=entrevista+a+profundidad&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjIgNXRwdrzAhXmTDABHQEvBl8Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=entrevista%20a%20profundidad&f=false>
- Sarria, B., & Ibarra, Y. (2015). *Satisfaccion laboral en trabajadores de la construccion en Santiago de Cali*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/78adbff8-5a89-4b71-9d35-6586ce74fcb0/content>
- Secretaria de Derechos Humanos. (2021). *Reglamento interno de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio Ambiente del Trabajo de la Secretaria de Derechos Humanos*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento\\_de\\_seguridad\\_y\\_salud\\_ocupacional\\_sdh.pdf](https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf)
- Sevillano, L., & Vallejo, L. (2024). Relación entre la percepción de accidentes de trabajadores de construcción y la gestión de riesgos. *Revista Industrial Data* , 27(2), 239-256 .  
[https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.15381/idata.v27i2.27513](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.15381/idata.v27i2.27513)
- Solano, A. (2015, jun). *Modelos de gestión de seguridad y salud ocupacional para el control y reduccion de rasgos laborales en el sector construcción Cuenca*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/dacc0588-6737-4a71-bad3-3feb4bae2db4/content>
- Solorzano, N. (2021, mar). *Satisfacción laboral de la empresa Constructora y Consultora del Pacifico S.A, año 2020* . Pontofoca Universidad Catolica del Ecuador: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/bdea80ad-48cc-4fdf-b4a8-b1eb934b1dd1/content>
- Tasayco, F. (2023). *Evidencia sobre los factores que influyen en el cumplimiento del uso de los equipos de proteccion personal en los trbajaodres de construccion* . Universidad Peruana Cayetano Heredia: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13675/Evidencias\\_TasaycoLoyola\\_Flor.pdf?sequence=6](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13675/Evidencias_TasaycoLoyola_Flor.pdf?sequence=6)
- Terán, M. (2023, ago 10). *Implementación del área de trabajo social en el departamento de talento humano en el municipio del cantón Tosagua, 2023* . chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21677/1/T-UCSG-POS-TSGSL-21.pdf>
- Toro, A., & Ramos, Y. (2024, dic 2). Evaluacion de factores de riesgo psicosociales y su relacion con la accidentabilidad en trabajadores de una empresa de la construccion en

la ciudad de Guayaquil. *Digital Publisher*, 10(1), 557-569.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2886>

Torrico, E., Santin, C., Villas, M., Mendez, S., & López, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia*, 18(1), 45-59. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/167/16718103.pdf>

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2019). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/>

Valencia, Y. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(2), 47-57.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890178>

Villon, S., Guerrero, M., & Manosalva. (2025). Comunicación organizacional interna y su influencia en el apoyo social. *INNOVA Research Journal*, ISSN 2477-9024, 10(1), 112-134. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v10.n1.2025.2736>

World Economic Forum. (2016, sep 15). *¿Le agrada ir a trabajar? Estos países tienen los empleados más felices*. Liderazgo: <https://es.weforum.org/stories/2016/09/le-agrada-ir-a-trabajar-estos-paises-tienen-los-empleados-mas-felices/>

World Economic Forum. (2024, may 20). *Cómo las empresas que pagan un salario digno generan beneficios sociales más amplios*. <https://es.weforum.org/stories/2024/05/porque-las-empresas-que-pagan-un-salario-digno-generan-beneficios-sociales-mas-amplios/>

## ANEXOS

### Encuesta a los trabajadores



Entrevista a los administrativos





**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Zurita Mera, Diana Elizabeth, con C.C:0955615596 autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, agosto de 2025

f. \_\_\_\_\_

Zurita Mera, Diana Elizabeth

C.C: 0955615596



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Análisis de la percepción sobre las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil		
<b>AUTORA</b>	Zurita Mera, Diana Elizabeth		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR</b>	Lic. Priscila Francia, Sánchez Ube, Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Trabajo Social		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciado en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	Agosto de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	96
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo Social, satisfacción laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Percepción, condiciones laborales, satisfacción, seguridad ocupacional, industria de la construcción		
<p>Las condiciones laborales son un fenómeno complejo que afecta la calidad de vida y la productividad de los empleados como problemática se establece que existe una alta rotación, la desmotivación, la falta de compromiso ya que se atenta contra los derechos laborales debido a la falta de una evaluación de la justicia y la parte legal, que no se tiene presente en el sector laboral entre otras causas que reducen la calidad de vida de los empleados. Este estudio tuvo como objetivo principal analizar la percepción de las condiciones laborales que afectan la satisfacción de los trabajadores de la construcción de una inmobiliaria en la ciudad de Guayaquil, para el cual se aplicó una metodología con enfoque mixto tanto cualitativo como cuantitativo, que aplico el método fenomenológico de tipo descriptivo con diseño experimental que tuvo como población a 100 obreros y 2 representantes administrativos, que aplicó la técnica de la entrevista, la encuesta y la observación, dentro de los hallazgos más importantes esta que el 46% no siempre está satisfecho donde la falta de retroalimentación, por otro lado, el 10% recibe información regularmente, así mismo que el 54 % de los encuestados cree que la jornada laboral es a veces o casi siempre injusta, con estos resultados se establece que mediante un plan de intervención se aumentará la confianza de los empleados en la empresa, se reducirán los accidentes y los trabajadores estarán físicamente protegidos y serán respaldados por capacitaciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores generando satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora inmobiliaria.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593 967894355	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:dianazuritam97@gmail.com">dianazuritam97@gmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mtr.		
	<b>Teléfono:</b> +593 990331766		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec">Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			