



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN  
EN GESTION SOCIAL LABORAL**

**TEMA**

**Programa de Bienestar Socio Laboral en una empresa privada del  
sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024.**

**AUTORES**

**Briones Santos, Jailene Joana  
Mero Sabando, Diana Sofía**

**Previo a la Obtención del Grado Académico de  
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

**TUTOR**

**Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs**

**Guayaquil, Ecuador**

**2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Lic. Briones Santos Jailene Joana; Ing. Mero Sabando, Diana Sofía, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**.

**DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

---

**Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.**

**REVISOR**

---

**Lcdo. Ramírez Rave, Carlos, Mgs.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Lcda. Mejía Ospina, Paola Ximena, PhD**

**Guayaquil, a los 28 días del mes de enero de 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL LABORAL**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Nosotras**, Lic. Briones Santos, Jailene Joana;  
Ing. Mero Sabando, Diana Sofía

### **DECLARO QUE:**

El Proyecto de Investigación “Programa de Bienestar Socio Laboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024.”, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 28 días del mes de enero de 2025.**

### **LA AUTORAS**

**Mero Sabando Diana Sofia  
1313480632**

**Briones Santos Jailene Joana. C.C:  
C.C: 0931037006**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL LABORAL**

## **AUTORIZACIÓN**

**Nosotras**, Lic. Briones Santos, Jailene Joana;  
Ing. Mero Sabando, Diana Sofía

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** titulado: “Programa de Bienestar Socio Laboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024.”, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 28 días del mes de enero de 2025.**

### **LA AUTORAS**

**Mero Sabando, Diana Sofia**  
**C.C: 1313480632**

**Briones Santos, Jailene Joana**  
**C.C: 0931037006**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL**

**REPORTE URKUND**



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

Proyecto MTS GSL II - Programa de Bienestar Socio Laboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024. Briones y Mero v6 OK



Nombre del documento: Proyecto MTS GSL II - Programa de Bienestar Socio Laboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024. Briones y Mero v6 OK.docx  
ID del documento: 5b7e665d4d3d7f89868b5db4d73a6bd9823bd882  
Tamaño del documento original: 665,33 kB  
Autores: []

Depositante: Adriana Carolina Salazar Ayala  
Fecha de depósito: 27/1/2025  
Tipo de carga: Interface  
fecha de fin de análisis: 27/1/2025

Número de palabras: 28.370  
Número de caracteres: 199.745

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas:

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por ser el pilar de mi vida, brindándome bendiciones, la sabiduría y paciencia para la culminación de este trabajo de titulación.

A mi Familia, a mis hermanos y padres quienes me guiaron con su apoyo, gracias por inculcarme bases de responsabilidad, valores y deseos de superación, gracias por su amor, paciencia, y confiar en mi esto ha sido lo más importante para mí.

A mis docentes por su orientación, paciencia y por compartir su conocimiento, lo cual fue esencial para el desarrollo de esta investigación.

Además, gratitud aquellas personas que estuvieron incondicionalmente, aportando ideas, conocimientos y también la motivación necesaria para continuar, sin su valiosa contribución este trabajo no habría sido posible.

**Ing. Diana Sofia Mero Sabando**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza y la perseverancia necesarias para completar esta investigación.

A mi familia, mi pilar fundamental: a mi padre, por su esfuerzo y dedicación para brindarme las oportunidades necesarias para mi formación; a mi madre, por su amor incondicional y su apoyo en cada momento; a mis hermanos, por su compañía y por ser fuente de alegría en mi vida.

A mis profesores y a todo el equipo académico de la maestría, quienes me guiaron con sus conocimientos y su ejemplo, mostrándome el valor y la responsabilidad de nuestra profesión. Gracias por inculcar en nosotros la importancia de contribuir con soluciones que impacten positivamente en la sociedad y en el ámbito laboral.

A todas las personas que de una u otra manera fueron parte de este camino, les agradezco infinitamente. Este logro también es suyo.

**Jailene Joana, Briones Santos**

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme la fe oportuna en continuar con el proyecto de titulación, en otorgarme salud, y los medios necesarios para finalizar la maestría.

A mi padre, madre, y hermanos por ser el pilar fundamental en mi vida, pues ellos fueron los principales motivadores para la construcción de mi vida profesional, sentaron en mí la base de responsabilidad y deseos de superación.

A mis docentes, que, con su apoyo y conocimiento, me han impulsado a descubrir nuevas ideas y formas de pensar.

A mi compañera de tesis, la cual formamos un dúo y el mejor, dándonos motivación la una a la otra, teniendo experiencias y momentos que nos hicieron más fuertes y sabias. Además de confiar una en la otra sabiendo que nuestro propósito y anhelo era llegar a nuestra meta.

**Ing. Diana Sofia Mero Sabando**



## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico principalmente a todas y todos los trabajadores que día a día enfrentan desafíos en sus entornos laborales, quienes con esfuerzo, compromiso y resiliencia buscan mejorar su calidad de vida y bienestar en sus espacios de trabajo. A cada colaborador y colaboradora que, a pesar de las dificultades, sigue adelante con determinación, encontrando en la empresa no solo un lugar de empleo, sino también un espacio de crecimiento y desarrollo personal.

Agradezco profundamente a mi docente y a la maestría, que han sido guías fundamentales en este proceso de aprendizaje, impulsándonos a investigar y aportar desde una perspectiva de justicia, equidad y derechos. A nuestra directora de maestría, quien nos enseñó la importancia de cuestionar, proponer y construir soluciones reales para el bienestar laboral.

A mi compañera de maestría, con quienes compartí no solo el desafío académico, sino también experiencias y aprendizajes. Y, por supuesto, a mi familia, quienes con su amor y respaldo han sido mi mayor inspiración para alcanzar esta meta.

**Jailene Joana, Briones Santos**

## Tabla de contenido

<b>CAPÍTULO 1:</b> .....	2
<i>Planteamiento del Problema</i> .....	2
<b>1.1 Antecedentes</b> .....	2
1.1.1 Antecedentes contextuales/Estadísticos.....	2
1.1.2 Antecedentes Investigativos .....	7
<b>1.3 Pregunta investigativa</b> .....	18
1.3.1 Sub-preguntas investigativas .....	18
<b>1.4 Objetivo general</b> .....	19
1.4.1 Objetivos específicos .....	19
<b>CAPÍTULO 2: Marcos Referenciales</b> .....	23
<b>2.1. Referente Teórico</b> .....	23
2.1.1. Bienestar .....	23
2.1.2 Bienestar Laboral.....	25
2.1.4. Calidad de Vida Laboral.....	32
2.1.5. Satisfacción Laboral.....	35
<b>2.2. Fundamentos teóricos del bienestar laboral</b> .....	36
2.2.1. Teorías y modelos relacionados con el bienestar laboral.....	36
2.2.1.1. Teoría de las necesidades de Maslow .....	36
2.2.1.2 Teoría de los dos factores de Herzberg .....	37
2.2.1.3 Modelo de bienestar organizacional de Warr .....	37
2.2.3. Dimensiones del bienestar laboral.....	39
2.2.3.1 Dimensión física .....	39
2.2.3.2 Dimensión psicológica .....	39
2.2.3.4. Dimensión social .....	39
2.2.1. <i>Indicadores de bienestar laboral</i> .....	40
2.2.2. <i>Políticas y Programas de Bienestar Laboral en el Sector Automotriz</i> .....	40
2.2.3. <i>Características del Sector Automotriz y su Impacto en el Bienestar Laboral</i> ...	42
2.2.4. Programas de Bienestar Laboral Implementados en Empresas Automotrices .....	42
2.2.5. Beneficios Específicos del Bienestar Laboral en la Industria Automotriz .....	43
2.2.6. Percepción de los Trabajadores sobre el Bienestar Laboral .....	43
2.2.8.1. Factores que Influyen en la Percepción de Bienestar Laboral.....	43
2.2.8.2. Satisfacción de los Empleados y su Relación con las Prácticas de Bienestar .....	44
5.3 Impacto del Bienestar Laboral en el Compromiso y Desempeño de los Trabajadores .....	44
<b>2.3 Referente Conceptual</b> .....	45
2.3.1 Buenas prácticas .....	45

2.3.2. Teorías de Bienestar .....	47
Teoría del Bienestar Subjetivo (SWB) .....	47
Teoría del Bienestar Eudaimónico .....	47
Teoría de la Motivación Humana (Teoría de Maslow) .....	48
Teoría del Bienestar Organizacional .....	48
Modelo PERMA .....	48
Teoría de la Calidad de Vida Laboral (QWL) .....	48
Modelo de Bienestar Laboral Integral .....	49
2.3.3. Programas de Bienestar Laboral.....	49
2.3.4. Entorno Laboral.....	50
2.3.5 Percepción.....	51
2.3.6 Concepción.....	52
2.3. <i>Referente Normativos</i> .....	52
2.4 <i>Referente Estratégico</i> .....	55
2.4.1. Enfoque en la Salud Integral de los Empleados .....	55
2.4.2. Equilibrio Trabajo-Vida Personal .....	56
2.4.3. Cultura Organizacional y Apoyo Social .....	56
2.4.4. Prevención del Estrés y Salud Mental.....	56
2.4.5. Liderazgo Inclusivo y Participativo .....	57
2.4.6. Medición y Evaluación de los Programas de Bienestar .....	57
<b>CAPÍTULO 3: Metodología de la investigación</b> .....	58
3.1 Enfoque de investigación .....	58
3.2 Método de investigación.....	58
3.3 Nivel de investigación .....	60
3.4 Población, muestra y muestreo .....	61
3.6 Técnicas e Instrumentos.....	62
3.7 Formas de análisis de información.....	64
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	66
4.1. Caracterización de la Muestra .....	66
4.2. <b>Objetivo Específico 1: Identificar la concepción teórica conceptual que sustenta las diferentes prácticas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz</b> .....	68
4.3. <b>Objetivo Específico 2: Describir las políticas, los beneficios y los programas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz.</b> ....	78
4.4. <b>Objetivo Específico 3: Delvar las percepciones de los trabajadores en relación con la concepción de bienestar laboral, las políticas, beneficios, y los programas implementados en una empresa automotriz</b> .....	85

<b><i>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i></b> .....	<b>91</b>
<b>5.1. Conclusiones</b> .....	<b>91</b>
<b>5.2. Recomendaciones</b> .....	<b>94</b>
<b><i>Bibliografía</i></b> .....	<b>96</b>

# **CAPÍTULO 1:**

## **Planteamiento del Problema**

### **1.1 Antecedentes**

#### **1.1.1 Antecedentes contextuales/Estadísticos**

Para conocer las diferentes perspectivas en relación al bienestar laboral es necesario realizar una búsqueda exhaustiva bibliográfica en relación al tema propuesto, específicamente en el contexto de instituciones automotriz, por ello, se plantea revisar estudios tanto en el contexto nacional, como internacional para conocer como los autores definen el bienestar laboral

Desde una perspectiva global, el bienestar socio-laboral se ha fundamentado como un elemento esencial para la contratación y permanencia del recurso humano en las organizaciones. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un contexto de trabajo saludable y de bienestar contribuye a reducir o previene las faltas repetitivas de los colaboradores, puesto que el entorno influye en mayor medida sobre dicha situación, aumentando las estadísticas de productividad en un 20% y un 30% en el sector automotriz, del cual trata el presente estudio, caracterizado por las actividades laborales que exigen esfuerzo físico y mental (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En Ecuador, el sector automotriz es uno de los pilares industriales, con empleos directos e indirectos que superan los 50,000; lo que representa una contribución significativa al PIB (Banco Mundial, 2024). Sin embargo, un informe al 2023 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) resalta que solo el 52% de las empresas medianas y grandes en Ecuador tienen programas formales de bienestar socio-laboral, con aún menos incidencia en empresas del sector automotriz (Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC, 2016). Esto sugiere una oportunidad y una necesidad crítica de implementar programas específicos que atiendan tanto el bienestar físico como el psicológico de los trabajadores, quienes suelen enfrentar jornadas largas y exposición a factores de riesgo físico.

Según la OMS en el 2019, afirmó que la mayoría de los problemas relacionados con la salud de los trabajadores se abordan en las grandes empresas, entre ellas las del sector automotriz; y que un 85,0% de los trabajadores de empresas pequeñas; sobre todo de los sectores agrícolas o migrantes, no tienen ningún tipo de cobertura de salud ocupacional. De acuerdo a las estadísticas, en las enfermedades laborales, el mayor porcentaje de causas indirectas relacionadas a factores del trabajador, estuvieron asociadas al estrés (22,5%) (Ministerio de Salud Pública, 2022).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) informó que en 2015 la fuerza laboral en la Región estaba compuesta por aproximadamente 484,7 millones de personas, lo que equivalía al 49,9% de la población total de dicha área. De esta cifra, América Latina y el Caribe aportaban un 62,3%, mientras que América del Norte (Estados Unidos y Canadá) contribuía con el 37,7%. Según el Observatorio Mundial de la Salud de la OMS, la exposición a riesgos laborales es un factor significativo en el desarrollo de enfermedades ocupacionales, estimándose que cerca del 15% de la carga total de enfermedad se debe a estos riesgos laborales (Organización Panamericana de la Salud. , 2019).

Las afecciones dentro del entorno de trabajo repercuten en la productividad del trabajador, lo cual puede generar pérdidas económicas y una mala reputación para la empresa afectada, esto a consecuencia de las nuevas tecnologías y los cambios sociales que existen en la actualidad, las cuales son causas directas para el surgimiento de enfermedades en el contexto laboral. Esto se ve reflejado en las estadísticas presentas por la Organización Internacional del Trabajo, la cual presenta que existen alrededor de 5,500 muertes diarias por enfermedades ocupacionales. Además, cada año se registran aproximadamente 160 millones de casos de enfermedades laborales no mortales (Organización Internacional del Trabajo. , 2019).

Con respecto a las Acciones preventivas con base en la formulación y promulgación de la política nacional de salud en el trabajo, expedida por el Ministerio de Salud Pública, a través de la Dirección Nacional de Ambiente y Salud en 2019, dicha entidad viene efectuando distintas actividades en el marco de la prevención de enfermedades profesionales. Con el fin de generar

conciencia y capacidades, ha brindado capacitaciones dirigidas a la población trabajadora, a los profesionales de salud ocupacional y los empleadores a nivel nacional. En ellas se ha procurado la participación y colaboración del Ministerio del Trabajo, los gremios de profesionales de salud ocupacional y la Academia, impartiendo información sobre temas normativos (Ministerio de Salud Pública, 2022).

Basado en los Factores de riesgos psicosociales, el Ministerio de Salud Pública (2022) quien afirma que:

Son resultado de los déficits en el diseño, la empresa y la gestión del trabajo, así como de un contexto laboral con una cultura organizacional no definida, pueden producir efectos psicológicos, físicos y sociales negativos en la salud del colaborador, tales como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que implican riesgos psicosociales son: las cargas de trabajo excesivas, las exigencias contradictorias y la falta de claridad de las funciones del puesto de trabajo, la falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; la gestión deficiente de los cambios organizativos; la inseguridad en el empleo; la comunicación ineficaz, la falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; y el acoso psicológico y sexual, mediante la violencia ejercida por terceros.

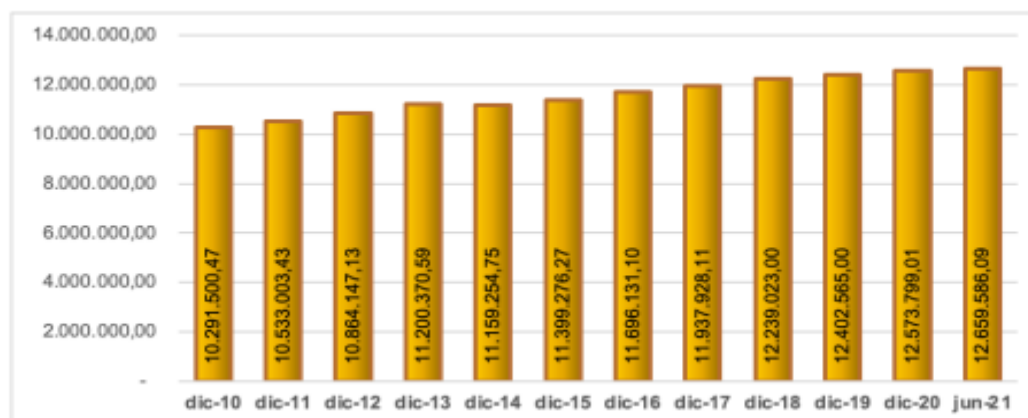
Es importante mencionar que los factores de riesgo psicosociales no solo tienen afectación en el ámbito psicológico de la persona, ya que también afectan la salud física, cuyas manifestaciones usualmente son cardiovasculares y gastrointestinales, aunque con el tiempo y la cronicidad del problema pueden tener otras manifestaciones en la salud, llegando a afectar la salud y el bienestar integral de la persona y hasta su entorno familiar y social (p.74-75).

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), es un instrumento que forma parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares que permite estudiar la situación del empleo en el Ecuador. La información obtenida a junio de 2021 determina que las personas en edad de

trabajar (PET) fueron 12'659.586 en el país, y se estima que la población económicamente activa (PEA) era de 8'332.656 personas (Figura 1) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021)

**Figura 1**

*Personas en edad de trabajar en el Ecuador 2021*



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2021

La PET en mujeres representa el 51,1%, mientras que los hombres representan el 48,9%. Del universo de la PET, el 66,0% se considera población económicamente activa, de los cuales 58,3% corresponde a hombres y 41,7% a mujeres. Esta distribución porcentual es similar entre las personas empleadas. En consecuencia, es mayor el desempleo en las mujeres (54,5%), con relación a los hombres (45,5%) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021).

Un estudio realizado en contexto ecuatoriano, por Lagla (2022) quien utiliza la Escala de Satisfacción Laboral 2021 (ESL21) técnica principal para indagar el grado de satisfacción laboral en la empresa escogida para realizar el estudio. Una vez aplicado dicho instrumento, los resultados obtenidos arrojaron cifras estadísticas de 55,56% de los colaboradores sienten satisfacción laboral en este entorno debido a diversos factores y una minoría del 5, 5,56% se siente insatisfecho. Esto da a notar que, la mayoría de colaboradores se siente satisfecho y parte de dicho entorno laboral. Se destaca que las condiciones ambientales y los recursos son las dimensiones que registran la mayor satisfacción, mientras que las dimensiones de visión de futuro y motivación y reconocimiento muestran niveles de satisfacción más bajos.



Otro estudio que mide la Motivación y satisfacción laboral en profesionales de una entidad pública - Ecuador, 2022, realizado por Revelo, (2023), indica que el 67,6% de profesionales consideran tener una alta motivación, asimismo el 62,9% cree que existe una alta satisfacción laboral, por otro lado, una vez aplicada la prueba de medida Rho de Spearman se determinó un coeficiente correlacional de 0,556 lo que determina que sí existe una correlación entre las dos variables abordadas, también se obtuvo un valor de  $p=0,000$  y  $\alpha=0,05$  afirmando que  $p > 0,05$ . En consecuencia, se concluyó que la variable motivación y la variable satisfacción laboral tiene una relación directa

Asimismo, se puede citar a Cognizant (2023), una empresa de servicios de España quien afirma que:

El salario emocional de los empleados se ha convertido en un intangible de incalculable valor para las organizaciones. El bienestar físico, mental, emocional y económico de los trabajadores es clave, si se quiere una plantilla productiva comprometida con los valores y el propósito de la compañía. Pasamos 40 horas semanales de media en el trabajo, sin contar el tiempo que invertimos en los desplazamientos a nuestro puesto ni el que dedicamos a pensar en temas laborales fuera del horario de oficina. Crear un entorno laboral en el que el trabajador se sienta cómodo, valorado y respetado, incluso, cuando trabaja de manera remota, y acompañar la compensación económica con otros beneficios son elementos claves a la hora de atraer y retener el talento. Hoy el confort de los empleados va más allá de un entorno de trabajo seguro, es fundamental promover y mantener un estado de bienestar que haga a las personas estar felices.

Según el informe realizado por la Universidad de Harvard con el MIT ya evidenciaban hace unos años los beneficios del bienestar de los empleados: aumento de las ventas un 37%, mejora de la productividad un 31%, incremento de la creatividad un 55% y disminución de los errores de producción en un 19%. Desde la perspectiva del empleado, el impacto en su salud y motivación son también evidentes. De acuerdo con el *informe Quality of Life at Work Observatory* realizado por Actineo, el 43% asocia bienestar con motivación y el 50% considera que el bienestar laboral impacta directamente en su salud,

reduciendo la tasa de absentismo en un 25% y ahorrando a las organizaciones 15.000 euros al año según el IBET19 (Índice de Bienestar en el Trabajo, desarrollado por el grupo de protección social Apicil y la firma Mozart Consulting) (Cognizant, 2023).

Según datos Estadísticos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), las empresas con programas de bienestar reportan un 20% más de productividad que las que no los tienen (Organización Mundial de la Salud. , 2019). Además, según Harvard Business Review; los empleados con buena salud física y mental son 31% más productivos que aquellos con problemas de salud (Vorecol, 2024).

Referente a los datos mencionados, Hernandez (2024) reseña que los colaboradores que se sienten bien física, mental y emocionalmente están más concentrados, motivados y llenos de energía, lo que se traduce en un mayor rendimiento y eficiencia en sus tareas. Además, la disminución del estrés y la mejora del estado de ánimo reducen los errores y las enfermedades, aumentando la productividad general. Otro dato importante según Journal of Applied Psychology, indican que existe una correlación positiva entre el bienestar de los empleados y su nivel de compromiso con la organización (Batista, 2024).

### **1.1.2 Antecedentes Investigativos**

El presente antecedente investigativo nos permitirá conocer el estado actual de conocimiento de nuestra temática, a través, de la documentación previa, mediante, investigaciones, conceptos, resultados, etc. Con la finalidad de dirigir nuestra investigación. Existen diversas investigaciones interesadas en indagar sobre el bienestar laboral de los trabajadores en las empresas y del impacto de esta, en su rendimiento.

Los autores Arrieta E. y Rodríguez (2019), en contexto colombiano, llevan a cabo una investigación que estudia el bienestar laboral como un conjunto de actividades y acciones que engloba estrategias encaminadas satisfacer necesidades dentro del entorno laboral de los empleados, de esta manera se tiene la perspectiva que se puede incidir no solo en el trabajador sino en la familia y en la comunidad. Este artículo tuvo como finalidad identificar aquellas necesidades de los trabajadores de dicha organización educativa en relación al

bienestar laboral. Para lograr dicho objetivo se utiliza un análisis FODA en la empresa. En relación a los resultados obtenidos se visualiza una significativa en el bienestar socio-afectivo y familiar, lo cual conlleva a la construcción de estrategias direccionadas a modificar dichas dimensiones antes mencionadas.

Las dinámicas del mundo laboral y por ende los trabajadores es cambiante. En los tiempos actuales, los colaboradores, ya no son vistos como un recurso humano, si no, como un talento, aquel que tiene importancia e influencia en la empresa.

En la contemporaneidad, el bienestar laboral es considerado una de las variables más importantes en la investigación del comportamiento organizacional al ser uno de los elementos socioculturales de la organización, lo que obliga a su estudio para poder gestionar equipos de trabajo y empresas. (Andrews, et al. citado por Calderón, 2016, p. 240)

Asimismo, Herrera (2019), en un estudio realizado en Bogotá, afirma que, en la actualidad el bienestar laboral abarca varios aspectos cotidianos dentro de una organización, como lo son los aspectos emocionales de los colaboradores, el entorno en el cual se desempeñan, el espacio donde se pueden interrelacionar con los demás compañeros, espacios donde poder realizar pausas activas, la manera e remunerar su labor dentro de la organización, como son reconocidos dentro de ella y otros aspectos relacionados a salarios intangibles o emocionales, beneficios de valor agregado que hacen que la organización sea apreciada y valorada por sus clientes internos.

Todos estos aspectos pueden estar involucrados en un programa de bienestar laboral el cual es particular de cada organización y está diseñado para que sus empleados estén a gusto en la organización, que generen una identidad hacia ella y logren un compromiso emocional de sus colaboradores con la organización a querer aportar lo mejor de sí en sus labores a desempeñar y dar un poco más de lo solicitado para que la organización crezca.

Herrera (2019), manifiesta que:

El bienestar se relaciona de manera directa con las emociones, el dominio y enfoque de estas permiten lograr objetivos y metas propuestas para ello

se debe hacer uso de la inteligencia emocional, para interpretar a cada colaborador, conocer sus virtudes, fortalezas, aptitudes y actitudes que darán apoyo a la misionalidad de la organización y a sus objetivos (p.36).

Según Valderrama, et al. (2019) afirma que la adecuada gestión del bienestar laboral en las empresas proporciona a los empleados mejoras en su calidad de vida laboral.

En su estudio, se menciona que el bienestar laboral y la calidad de vida son dos conceptos que se relaciona entren sí. Esta perspectiva en el ámbito laboral hace referencia a la mejora de la calidad de vida laboral alcanzando los objetivos organizacionales. Por lo tanto, se centra en la organización como un sistema integrado a su vez por subsistemas que se relaciona entre sí y que permiten apalancarse mutuamente para la consecución de las metas de la organización dando un papel preponderante a las condiciones del puesto de trabajo en la organización y los elementos que la constituyen estructuralmente.

El autor (Berg citado por Hernandez et al., 2017) comparte la relación que tienen los conceptos de bienestar laboral y calidad de vida, donde menciona que esta relación:

Busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo y se relaciona con tres factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones); Se hace entonces necesario hablar de categorías como: Sobrecarga laboral, síndrome de Burnout y engagement, conceptos relacionados con el bienestar laboral, reconociendo que dentro de él existen otros fenómenos a tener en cuenta. (p. 3)

De igual forma el bienestar laboral como concepto incluye numerosos factores que influyen de un modo directo y determinante en cómo, dependiendo de la organización y la persona, se desarrolla la dinámica organizacional y en como los colaboradores se desarrollan en esta. Los factores como la remuneración, el clima laboral de la organización, la relación entre pares y superiores, las presiones, la seguridad, la higiene y ergonomía de los ambientes, la tecnología y los elementos de trabajo inapropiados para la tarea o utilizados inapropiadamente, los hábitos físicos afectan la postura, los diferentes tipos de contratación, la falta de una evaluación y de retroalimentación y promoción que permita el desarrollo del potencial e intereses del colaborador, se convierten en elementos que impactan positiva o negativamente en diferentes grados a los miembros de la organización y a la estructura, dinámica y rendimiento de la misma. (Vásquez, 2018, p. 29)

Así mismo, los actores (Andrews, et al. citado por Calderón, 2016, p. 240) mencionan que, hoy día existen numerosas formas de concebir el bienestar psicológico y laboral. Su estudio está relacionado con conceptos tales como el de satisfacción laboral, capital psicológico, fluidez, compromiso y elevación; en suma, toda aquello que hace referencia al funcionamiento óptimo del individuo en el trabajo y que es un reflejo de su percepción de calidad de vida que experimenta.

De acuerdo a varios autores, el bienestar laboral es un conjunto de valoraciones y sentimientos respecto al grado en que una persona experimenta un estado de satisfacción general con los diferentes aspectos de su situación laboral. Muestra relaciones con diversos aspectos individuales de los miembros de la organización, lo cual se ha estudiado extensamente. Las relaciones con la cultura y la socialización organizacional son aspectos que podrían indicar cómo funciona la cultura para que los individuos perciban una mayor satisfacción laboral. (Andrews, et al. citado por Calderón, 2016, pp. 240-241)

El estudio realizado por Perez (2021), da a conocer el bienestar laboral como un factor esencial para la productividad de las grandes y pequeñas empresas tanto a nivel nacional como internacional. La perspectiva de este

estudio radica en analizar de manera pausada el bienestar laboral, de esta manera se tiene una mirada más amplia para identificar aquellas necesidades existentes de cada departamento de la empresa, proponiendo alternativas de mejora continua. de esta manera, se pretende construir una propuesta direccionada al bienestar en el contexto de trabajo, impactando de manera significativa en el rendimiento laboral del colaborador y la productividad.

Otro estudio realizado por Villanueva (2024) en contexto peruano, el cual tuvo como objetivo general conocer las percepciones de los trabajadores en cuanto al estrés laboral que puede generar distintos factores en el contexto de la empresa y las repercusiones del mismo en los colaboradores en una institución privada de Chiclayo durante el año 2022. En relación a la metodología esta investigación utiliza un enfoque cualitativo, diseño no experimental, transversal y aplicado. Para el levantamiento de información se trabajó con una muestra de ocho empleados con edades de 24 a 33 años, a quienes se les aplicó dos instrumentos, la entrevista semi-estructurada con su respectiva guía de entrevista y la observación no participante, que utilizó como herramienta clave un diario de campo. La aplicación de estos instrumentos contribuyó a conocer el bienestar laboral de la empresa seleccionada.

En relación a los resultados obtenidos, se conoció desde la percepción del trabajador que, el estrés es un factor negativo presente en el área de trabajo, que afecta la salud física, emocional y social, sin embargo, desde otro punto de vista del trabajador, o visualizan como una oportunidad de desarrollo personal y profesional. Estos aspectos son claves, puesto que, se visualizan las perspectivas heterogéneas de cada persona en relación al estrés y como este puede tener repercusiones a corto plazo en el bienestar integral de cada trabajador (Villanueva, 2024).

A nivel nacional, la investigación realizada por (Tapia, 2022), el cual hace referencia sobre la necesidad del Bienestar laboral, puesto que su estudio analiza la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores del sector automotriz de Quito, con el objetivo de explorar cómo estos factores influyen en su salud a mediano y largo plazo. La investigación, fue de enfoque cuantitativo y basada en un paradigma positivista, empleó un diseño correlacional de corte

transversal. Se aplicaron como instrumentos la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y la Escala de Ansiedad de Zung.

Los resultados evidenciaron una correlación significativa del 90% entre el estrés y la ansiedad ( $r=.905$ ,  $p=0.00$ ). Esta alta asociación sugiere que los trabajadores del sector experimentan síntomas de cansancio, dolores físicos, problemas de concentración y miedos persistentes en el entorno laboral, lo cual afecta su desempeño diario. Estas condiciones provocan consecuencias como disminución de la productividad, absentismo, falta de motivación y una menor calidad en el trabajo realizado.

Así también, Santana (2023), con su estudio sobre bienestar laboral se enfoca en mejorar las condiciones de los empleados, promoviendo su desarrollo personal y profesional de manera integral, y abordando aspectos que afectan tanto su puesto de trabajo como su vida cotidiana. Además, se exploran elementos como la motivación, satisfacción y eficiencia laboral, considerando las necesidades y satisfactores planteados por Max-Neef. Este estudio da a conocer que cuando existe insatisfacción laboral puede presentarse síntomas como agotamiento, estrés, ausentismo y cansancio en el empleado

Este estudio se centra en la empresa Ecuatran, cuya finalidad es comprender la perspectiva que tienen los colaboradores en cuanto al bienestar laboral, posterior a ello, se desea diseñar un programa que promueva la satisfacción laboral en la empresa y que incida no sola en la persona, sino en la empresa-familia-ocupacional. En cuanto a la metodología utilizada, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo aplicando una batería de Bienestar Laboral General de Blanch, la cual fue aplicada a una muestra de 134 empleados. Los resultados obtenidos con la aplicación de dichos instrumentos muestran algunos problemas presenten en el entorno laboral como la sobrecarga de trabajo, lo cual conlleva al agotamiento físico como mental, acompañados de síntomas como irritamiento, mal humor y cansancio continuo

Estos resultados dan a conocer la relevancia de las intervenciones para abarcar necesidades presentes en el entorno laboral, direccionadas a mejorar

este contexto, la vida laboral del trabajador en cuanto a la actividad que realiza dentro de la empresa.

A nivel local, la autora (Jumbo, 2023), lleva a cabo una investigación sobre la empresa y factores que pueden generar estrés repercutiendo en la calidad de vida de los empleados agentes policiales del Distrito de Policía de Calderón, la finalidad de este estudio se direcciono en la construcción de políticas encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral de dicho grupo. En cuanto a la metodología, se basó en un estudio cuantitativo, compuesto por una muestra 113 policías de la ciudad de Quito, quienes participaron en la investigación aplicando técnicas como el Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) y la escala WHOQOL-Bref. Estos, los mismo que permitieron evaluar distintos aspectos y factores que conforman el entorno laboral y que pueden incidir en el bienestar del trabajador.

En cuanto a los resultados de este estudio dan a conocer que la calidad de vida laboral de los servidores policiales se ve afectada por diferentes factores propios del contexto laboral, como, por ejemplo: dimensión ambiental, dimensiones de salud física, psicológica y de relaciones sociales. En este sentido, se evidencia la importancia de construir acciones que contribuyan a mitigar y prevenir el estrés laboral y otras problemáticas propias den entorno de trabajo con la finalidad de brindar un espacio de trabajo adecuado y propicio para el trabajador, asegurando así la productividad de la empresa y eficiencia del trabajador.

## **1.2 Definición del Problema de Investigación**

Las empresas en la actualidad se encuentran afrontando múltiples desafíos externos e internos, que conllevan a un impacto en las dinámicas interpersonales de sus colaboradores. Un ambiente laboral donde las necesidades de los colaboradores sean escuchadas y oportunamente atendidas, generan una cultura propicia y armónica entre los mismos, promoviendo un estado de bienestar laboral, que, como lo indica la autora (Sofía, citado por Padilla, 2022, p. 25), estos, son un conjunto de “planes y estrategias que se implementan en



las empresas para mejorar la calidad de vida de sus empleados dentro de la organización”. De esta manera, una mirada integradora de la calidad de vida es la que nos muestra el autor.

La problemática de este estudio, se centra en analizar si los actuales programas y políticas de bienestar socio-laboral satisfacen adecuadamente las necesidades físicas, emocionales, y profesionales de los empleados, o si existen deficiencias en aspectos clave como la salud ocupacional, la seguridad laboral, la conciliación entre la vida personal y el trabajo, o el desarrollo profesional.

Pasar desapercibido la no implementación de acciones de bienestar puede tener consecuencias a corto y largo plazo en las organizaciones en relación a los colaboradores, como, por ejemplo, ausentismo de los empleados, presencia de estrés, desmotivación sobre las actividades laborales a ejecutar. Por ello, este estudio se direcciona en la importancia de implementar programas de bienestar en el entorno laboral eficientes y sostenibles, incidiendo no sólo en el colaborador, sino en la empresa como sistema.

Los profesionales de la gestión del talento humano se encuentran en la tarea de trabajar en la identificación, promoción, dirección, motivación de condiciones laborales hacia los colaboradores con el objetivo de incentivar un entorno de trabajo ideal. Dentro de las dinámicas que existen entre los colaboradores de la empresa automotriz en la cual hemos centrado la presente investigación, se ha podido observar que existen ciertas áreas de mejora a nivel de liderazgo por parte de los jefes inmediatos y a su vez ausencia de reconocimiento hacia el/la colaboradora en relación con el trabajo realizado. Por lo tanto, la importancia de crear un programa de bienestar socio laboral surge a raíz de que, en el mismo, se pueden encontrar diversas actividades enfocadas a mejorar la salud física, mental y la calidad de vida de las y los colaboradores y a su vez, hacia sus familias. (Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2012)

La ausencia de estos programas puede generar consecuencias tales como la insatisfacción entre trabajadores en sus funciones, un ambiente no óptimo, falta de inteligencia emocional, ausencia de pertenencia, ausentismo, problemas interrelacionales entre grupos, todo ello, causando un desequilibrio en cuanto a

la calidad de vida en todos los subsistemas de la empresa (Chamorro, et al., 2022).

En América Latina, las empresas que siguen utilizando estructuras organizativas anticuadas corren el riesgo de volverse obsoletas si no adoptan nuevos modelos de comportamiento laboral (Vera et al., 2021). Sin embargo, un cambio en el enfoque metodológico podría marcar una diferencia significativa en la dinámica organizativa de los países considerados en vías de desarrollo, teniendo un impacto directo en la forma de liderar, promoviendo entornos laborales más inspiradores y reconociendo integralmente a los empleados, quienes se les solicita asumir responsabilidades y compromisos, no de manera individual, sino más bien para su desarrollo personal y para su satisfacción dentro de la empresa (Guerrero et al., 2020).

En el contexto laboral, aun se siguen contratando recurso humano a través de contratos pocos flexibles, lo cual puede influir en que surjan factores de riesgos en los colaboradores. Por tal motivo, las organizaciones visualizan a las personas como herramientas de producción, más no como talento humano, ignorando diferentes situaciones del colaborador como aspiraciones, necesidades, sentido de pertenencia, desarrollo personal y profesional. (Sumba et al., 2022).

Dentro de este contexto, a nivel local, las instituciones tanto públicas y privadas se encuentran en la obligación de construir estrategias que contribuyan al bienestar socio-laboral con la finalidad de brindar un entorno saludable y adecuado al recurso humano, sin embargo, cuando no se priorice la dimensión de bienestar, es probable que surjan problemas en el sistema empresarial afectando de manera directa en los empleados y a la imagen de la empresa (Pilligua y Arteaga, 2019).

Actualmente, a nivel local las empresas enfrentan diferentes desafíos al momento de construir estrategias de bienestar laboral o un programa específico, lo cual puede incidir en el rendimiento del colaborador, además en la productividad de la empresa. Los déficits que conlleva a estos resultados, es la falta de liderazgo, débiles canales de comunicación entre jerarquías, falta de

reconocimiento y recompensas, relaciones interpersonales disfuncionales, y sus consecuencias a largo plazo son insatisfacción en este espacio

En cuanto a la empresa en donde se desarrolla el presente estudio se han visualizado espacios críticos que requieren intervención o estrategias de mejora como la implementación de programas de bienestar, atendiendo la dimensión salud, bienestar emocional y mental, con la finalidad de contar con talento humano competitivo y eficaz

El desinterés de la implementación de un programa de bienestar laboral, direccionado a atender las necesidades de los empleados podría tener como consecuencia un clima organizacional tenso, barreras para el cumplimiento de los objetivos, por ello es relevante de acciones que se encaminen a la construcción de dichos programas con actividades enfocadas en mejorar la calidad de vida laboral y personal del empleado

La implementación de un programa de bienestar no sólo se direcciona a cumplir con lo que demandan las empresas en la actualidad, sino que también se enfoca en brindar un espacio adecuado de trabajo para los empleados que forman parte del sistema de trabajo

### **Causas**

1. **Liderazgo adecuado:** Los jefes inmediatos de cada departamento pueden no poseer habilidades que motiven al recurso humano
2. **Escasos programas de recompensas:** La ausencia de programas que premien el esfuerzo del trabajador puede incidir en la satisfacción del trabajador y su sentido de pertenencia en la empres
3. **Déficits en acciones implementadas para promover el bienestar:** inexistencia de programas de bienestar en las empresas.
4. **Entorno laboral inadecuado:** interacciones de los colaboradores afectadas por la débil cultura organizacional presente en el entorno laboral.

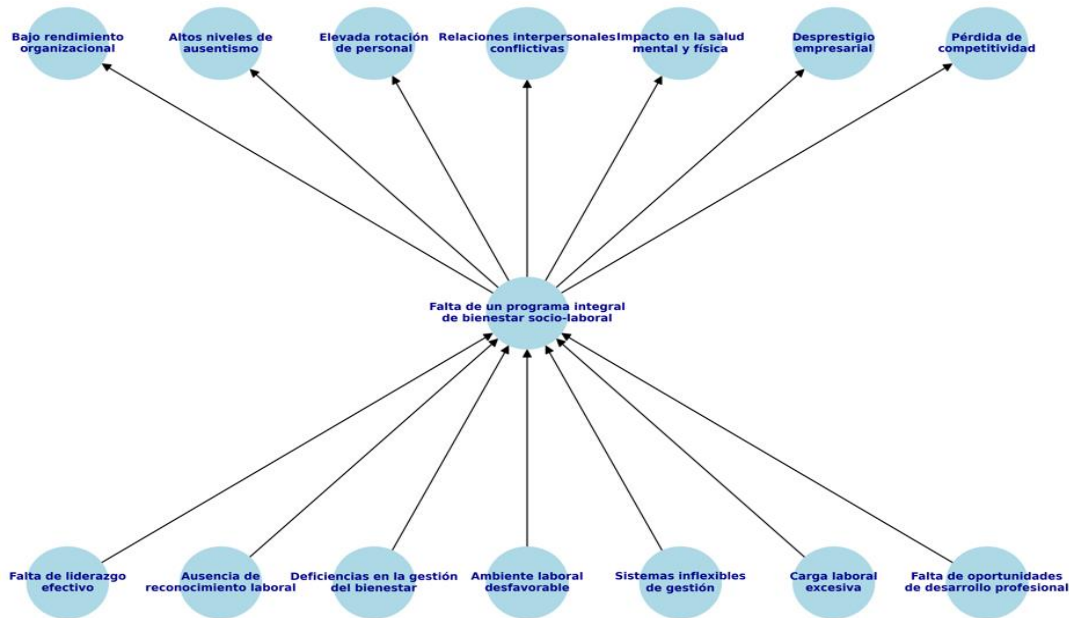
5. **Sistemas inadecuados laborales:** Las acciones de bienestar laboral no se adjuntan a las necesidades de los trabajadores, más bien se ejecutan para cumplir con normativas
6. **Sobrecarga de trabajo:** Extensas horas de trabajo, sumadas a numerosas tareas de trabajo generan estrés en los trabajadores de una empresa
7. **Ausencia de programas de promuevan el desarrollo personal y profesional del empleado:** Ausencia de programas de desarrollo personal y profesional puede incidir en que el talento humano desee abandonar el puesto de trabajo.

### **Consecuencias**

1. **Niveles mínimos de rendimiento laboral:** Los colaboradores con presencia de estrés u otros factores de riesgos suelen abandonar el trabajo,
2. **Faltas reiteradas al trabajo:** Las expectativas que el trabajador pudo haber tenido del ambiente laboral pueden verse afectadas debido a los diferentes factores de riesgo psicosociales, como por ejemplo estrés laboral y desmotivación
3. **Reiterado abandono del trabajador en la empresa:** la ausencia de satisfacción laboral y programas que motiven el desarrollo profesional del trabajador puede presentar rotación de manera continua.
4. **Conflictos entre personal de la empresa:** La ausencia de un clima laboral adecuado puede generar continuas discrepancias entre el equipo de trabajo
5. **Daño en la dimensión física y mental:** La presencia de estrés en el trabajador puede generar agotamiento, irritabilidad y con deseos de abandonar el puesto de trabajo.
6. **Reputación de la empresa:** Cuando no se cumplen acciones de bienestar que beneficien al trabajador es probable que las otras empresas construyan una perspectiva de mala gestión para la institución.

7. **Pérdida de competitividad:** Las empresas que no adoptan estrategias modernas de bienestar pueden quedar rezagadas frente a competidores que priorizan el desarrollo humano y la satisfacción laboral.

Figura 2 Árbol de problemas Empresa Automotriz



### 1.3 Pregunta investigativa

¿Cuáles son las prácticas de bienestar laboral más efectivas para una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el año 2024?

#### 1.3.1 Sub-preguntas investigativas

- ¿Cuál es la concepción teórica conceptual que sustenta las diferentes prácticas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz?
- ¿Cuáles son las políticas, los beneficios y los programas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz?
- ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores en relación con la concepción de bienestar laboral, las políticas, beneficios, y los programas implementados en una empresa automotriz?

## **1.4 Objetivo general**

Analizar las prácticas de bienestar laboral más efectivas para una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el año 2024.

### **1.4.1 Objetivos específicos**

- Analizar la concepción teórica y conceptual que sustenta las diferentes prácticas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz, estableciendo la analogía entre los fundamentos teóricos y los programas implementados en la organización.
- Describir las políticas, los beneficios y los programas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz.
- Develar las percepciones de los trabajadores en relación con la concepción de bienestar laboral, las políticas, beneficios, ¿y los programas implementados en una empresa automotriz.

## **1.5 Justificación del estudio**

La justificación de realizar un estudio sobre el bienestar laboral en una empresa privada de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024 radica en varios aspectos fundamentales. Primero, el bienestar laboral ejerce una notable influencia en el colaborador y además en el sistema laboral en general, por lo tanto la aplicación de un programa de bienestar puede favorecer a ambas partes y lograr los resultados a corto y largo plazo que se establezcan en la institución (Vorecol, 2024).

A partir de la pandemia diferentes empresas se vieron afectadas por dicha problemática, por tal motivo las organizaciones han implementado estrategias para hacer frente a los estragos de dicho contexto en sus consecuencias económicas y sociales. Resulta complejo determinar cómo estas situaciones impactaron el bienestar de los colaboradores, sin embargo, la presencia de desafíos y oportunidades que beneficien a la institución no son ajenos (Bustelo y Miró, 2024)

En particular, a nivel local, específicamente en Guayaquil, resulta novedoso estudiar el bienestar laboral en una empresa en particular, lo cual servirá como antecedente e insumo para otros investigadores que deseen conocer sobre dicha dimensión en la empresa. Además, investigar las prácticas del bienestar laboral en una empresa privada de Guayaquil puede servir como punto de referencia para otras organizaciones en la Ciudad, ayudándoles a identificar áreas de mejora y buenas prácticas para promover un entorno laboral saludable y productivo (Moncayo y Triana, 2022).

El objetivo es transversalizar el bienestar de las personas en la organización. Para ello, se incorpora una estrategia que tenga una visión integral de la persona, tanto física como emocional, y en los distintos entornos donde interactúa: el laboral, el personal, el familiar y el social. (Organización salud, 2019)

Mediante este documento se busca analizar la manera de cómo el bienestar laboral en las organizaciones está proporcionando mejor bienestar tanto para el empleado como para el empleador mediante diferentes programas de bienestar, los cuales no en todas las organizaciones están siendo implementados debido al aumento de costos que estos podrían ocasionar, sin embargo al estudiar cada uno de los beneficios se pretende identificar los aspectos claves del desarrollo organizacional de manera que se reconozca la gestión del capital humano como individuo y como organización.

Este estudio se justifica en la necesidad de intervenir de manera precisa en las barreras que puede enfrentar el sector automotriz en relación con la dimensión de bienestar laboral. Sin embargo, los avances que se han tenido en los últimos años en las empresas no han sido suficientes debido a los diferentes procesos de globalización las problemáticas persisten y el esfuerzo y compromiso debe ser mayor por parte de las empresas para garantizar niveles adecuados de bienestar.

En este sentido, la problemática que se percibe en la empresa, visualiza déficits en algunos departamentos en su dimensión de liderazgo, condiciones de trabajo y oportunidades que brinden al trabajador desarrollo personal y

profesional, lo cual puede desarrollar un impacto negativo en la vida laboral del trabajador e incidir en la empresa. Lo antes mencionado hace evidente la urgencia de la construcción de un programa de bienestar eficiente y sostenible que integre todas aquellas deficiencias de la empresa y puedan ser intervenidas con la finalidad de promover un entorno laboral saludable para las personas.

El estudio tiene gran relevancia, ya que los programas de bienestar pueden mejorar el entorno laboral reduciendo ausentismo, incentivando al colaborador, disminuyendo la rotación del personal y reduciendo los conflictos entre compañeros de trabajo. El estudio es una propuesta no solo para resolver problemas de la actualidad dentro de la empresa, sino más bien para promover una base de políticas públicas empresariales que se ajusten a los programas de bienestar en el sector privado

En este sentido, dicha investigación, tendrá un impacto en el contexto laboral, abordando aquellas prácticas de bienestar que implementan las diferentes empresas, especialmente las del sector automotriz. Además, dicho estudio servirá como antecedentes para instituciones que tengan el propósito de implementar programas de bienestar enfocados en mejorar la calidad de vida del colaborador.

El bienestar laboral no solo tiene beneficios individuales para los trabajadores, sino que también impacta en la productividad y la eficacia organizacional. Los colaboradores que se sienten valorados en la empresa, tienden a ser más productivos y cumplir con objetivos planteados. Por lo tanto, mejorar las condiciones del clima laboral puede conducir a una mayor retención de talento, menor rotación de personal y un aumento en la calidad del trabajo realizado (García et al., 2023).

El tema es novedoso porque según (Organización salud, 2019) apoya en el control y disminución del estrés como: el agobio, la angustia, fortaleciendo la confianza en el cumplimiento de funciones en un ambiente laboral que brinda las condiciones necesarias para que los trabajadores se sientan competentes, autónomos y reconocidos dentro de su organización, elevando seguridad, valoración y autoestima.



El tema es de impacto porque el estudio del bienestar laboral enfatiza en el puesto en un ambiente de trabajo libre, fortaleciendo la responsabilidad de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es beneficioso realizar la investigación para incrementar la calidad de vida y productividad del trabajador, facilitando a la efectividad de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales.

## **CAPÍTULO 2: Marcos Referenciales**

### **2.1. Referente Teórico**

La calidad de vida y el bienestar laboral se ve influenciado por diversos factores dentro del entorno organizacional, los cuales requiere un análisis e interpretación constante. Para comprender a profundidad esta interacción entre la organización y el colaborador, se ha realizado una revisión bibliográfica de diferentes teóricos, los cuales se detallarán a continuación:

#### **2.1.1. Bienestar**

Es el sentir de una persona al ver satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica y psicológica, en el presente, así como contar con expectativas alentadoras que le sustenten su proyecto de vida. Los anhelos a futuro, y la posibilidad de poderlo realizar en el inmediato, corto y mediano plazo, son de vital importancia en dicho sentir. (Duarte, T. A., & Jiménez, R. E., 2007, p. 305)

Algunos factores fundamentales para el bienestar como estar nutrido adecuadamente, tener buena salud, tener vivienda digna, tener acceso a la educación, entre otros pueden ser altamente valorados por suplir las necesidades primarias. Otros pueden ser más complejos, pero siguen siendo ampliamente apreciados como alcanzar la aceptación social y la autorrealización. (Duarte, T. A., & Jiménez, R. E., 2007, p. 306)

Sin embargo, los autores Duarte y Jiménez, plantean que, para entender mejor la teoría del Bienestar, es importante comprender o tener una noción del bienestar social.

Se entiende como bienestar social “al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. El bienestar social es una condición no observable directamente, sino a partir de juicios como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro”. El bienestar, como concepto abstracto que es, posee una importante carga de subjetividad propia del individuo, aunque

también aparece correlacionado con algunos factores económicos objetivos". (Duarte, T. A., & Jiménez, R. E., 2007, p. 306)

Por otra parte, la autora Valdés (1991), menciona que, el concepto de bienestar parece ser un concepto mixto en el que se combinan características de dos tipos diferentes: por un lado, características que aluden a circunstancias exteriores de la persona, tales como su posesión o acceso a ciertos bienes materiales o externos, por ejemplo, su riqueza, su poder, las comodidades con las que cuenta, el tiempo libre del que dispone, su acceso a servicios de salud y de educación y por otro lado, características que aluden a la posesión de ciertos estados internos de la persona o estados de ánimo considerados como valiosos, como por ejemplo, el placer, la felicidad, el contento, el sentimiento de dignidad, la esperanza, y, en general, todo aquello que resulta de la realización de deseos, anhelos y planes de vida personales. (pp. 69-70)

Reforzando los conceptos de bienestar, (Romero et al.) señalan algunas propuestas de autores referentes a la misma, Ryan & Deci (2001) han propuesto una organización de los diferentes estudios en dos grandes tradiciones: una correspondida fundamentalmente con la felicidad (bienestar hedónico), y otra ligada al desarrollo del potencial humano (bienestar eudaimónico). Algunos autores (Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002) han extendido los límites de esta clasificación y han utilizado el constructo bienestar subjetivo (subjective Wellbeing, SWB) como principal representante de la tradición hedónica, y el constructo bienestar psicológico (Psychological Wellbeing, PWB) como representante de la tradición eudaimónica. (2007, p. 335)

**Perspectiva hedónica – Bienestar subjetivo:** Se define como “una amplia categoría de fenómenos que incluye las respuestas emocionales de las personas, la satisfacción con los dominios, y los juicios globales sobre la satisfacción con la vida”. Esta definición contiene los dos componentes principales del bienestar subjetivo: los afectos, y la satisfacción con la vida. Estos dos componentes se corresponden con diferentes marcos temporales del bienestar subjetivo: la satisfacción es un juicio, una medida a largo plazo de la vida de una persona, mientras que la felicidad es un balance de los afectos

positivos y negativos que provoca una experiencia inmediata. (Romero et al., 2007, p. 336)

**Perspectiva eudemónica – Bienestar psicológico:** Waterman fue uno de los primeros autores en caracterizar este tipo de bienestar psicológico, al que denomina sentimientos de “expresividad personal”. Este tipo de estados los vincula a experiencias de gran implicación con las actividades que la persona realiza, de sentirse vivo y realizado, de ver la actividad que se realiza como algo que nos llena, de una impresión de que lo que hacemos tiene sentido. (Romero et al., 2007, p. 336)

### **2.1.2 Bienestar Laboral**

El bienestar socio-laboral tiene una mirada integradora la cual se enfoca en todos los elementos que conforman la empresa, la familia, comunidad y sociedad y que pueden incidir en la calidad de vida del colaborador, asimismo, de la empresa. Por ello, el bienestar no solo ve a los factores que se encuentran dentro de la organización, sino, los cuales se encuentran interrelacionados con el empleado, como la familia, la comunidad y sus relaciones sociales (Roa, 2019).

El bienestar socio laboral engloba aspectos generales que satisface al empleado dentro de la empresa. Esta categoría conceptual engloba la dimensión física y mental del bienestar (Gómez, 2019). El bienestar socio laboral incide de manera directa en la productividad, motivación, que pueden generarse en el colaborador. Es importante considerar que, el bienestar se ha convertido en un elemento clave para las empresas al considerar a su recurso humano como clave para las diferentes acciones de la organización, contribuyendo así, a reducir los riesgos psicosociales que pueden presentarse en el trabajo (Rodríguez & Morales, 2021).

La creación de un equilibrio entre la vida laboral y personal es fundamental para lograr este tipo de bienestar. Las políticas que permiten horarios flexibles y la opción de teletrabajo son esenciales para que los empleados puedan gestionar mejor sus responsabilidades personales y familiares (Llopis, 2021).

Esto no solo mejora la satisfacción de los colaboradores, sino que promueve a su rendimiento laboral y sentido de pertenencia a la empresa

De acuerdo con Raga (2021) “Las condiciones laborales juegan un papel crucial en el bienestar socio-laboral. Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, con todas las medidas de salud y seguridad necesarias, es esencial para que los empleados se sientan cómodos y protegidos” (p. 3). Esto indica que, además, asegurarse de que los empleados tengan acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente es fundamental para su desempeño y satisfacción.

Asimismo, Vilca (2021), propone que las relaciones interpersonales forman parte de los aspectos claves del bienestar laboral, puesto que, un clima organizacional positivo está compuesto por las buenas relaciones y un propicio trabajo en grupo, fomentando el respeto, compromiso y responsabilidad entre todos y todas. Es importante señalar que, el trabajo en equipo y la colaboración entre todos quienes forman parte de la empresa, construye un ambiente de trabajo estable y con mayores estándares de productividad.

Autores como Inceoglu et al. (2019), proponen que el bienestar laboral se relaciona tanto con el contexto organizacional como con los recursos personales del trabajador. Destacan que factores como el apoyo social, la autonomía y el propósito en el trabajo son fundamentales para mejorar el bienestar de los empleados y reducir el agotamiento emocional.

El desarrollo personal y profesional es otro aspecto esencial del bienestar socio-laboral. Otorgar distintas oportunidades de desarrollo personal como profesional de manera reiterada a los colaboradores contribuye a la retención del personal y un avance significativo en su formación, lo cual no solo genera sentimientos de motivación y satisfacción, sino que beneficia a la empresa con un recurso humano capacitado para las diferentes actividades que llevan a cabo (Pilligua y Arteaga, 2019).

Asimismo, (Mosquera et al., 2021), en sus investigaciones sobre el bienestar laboral, destacan la importancia de las intervenciones orientadas a fortalecer los recursos laborales, como el desarrollo de habilidades y la mejora

de la resiliencia, para promover un estado de bienestar duradero y sostenible en el trabajo.

### **2.1.3. Importancia del Bienestar laboral**

El bienestar laboral resulta una utopía para quienes conforman la empresa y para la misma institución. La relevancia que posee dicha categoría conceptual engloba varios aspectos los mismo que inciden en la salud física, mental y emocional del trabajador, l productividad y éxito del sistema (Martínez y Rivera, 2019). Entre razones por las cuales se considera al bienestar como clave dentro de la empresa se conocen las siguientes:

- **Aumento de la Productividad**

Un entorno de trabajo saludable y adecuado que tiene como prioridad el bienestar del recurso humano facilita que el trabajador se sienta parte de la empresa, motivado y comprometido con sus diferentes actividades en la jornada laboral. Por tal motivo, cuando la empresa otorga lo necesario para garantizar el bienestar al trabajador, ellos son más productivos, eficientes. Altos niveles de bienestar contribuyen a reducir riesgos psicosociales en el empleado (Meneses y Mejía, 2022).

- **Reducción del Ausentismo y la Rotación**

El bienestar laboral contribuye al bienestar físico y mental del colaborador, pues que, si el trabajador no se encuentra bien no puede desarrollar de manera adecuada sus actividades lo que incita a las faltas reiteradas a su jornada laboral (Meneses y Mejía, 2022).

- **Mejora de la Salud Mental y Física**

Todos los programas de bienestar laboral deben construir acciones que promuevan la salud física y mental del colaborador (Organización Mundial de la Salud. , 2019).

- **Fomento de un Ambiente de Trabajo Positivo**

Una cultura organizacional adecuada permitirá un ambiente laboral que permita realizar actividades laborales de manera continua y armoniosa (García et al., 2023).

- **Incremento en el Compromiso y la Lealtad**

Las empresas se encuentran en la obligatoriedad de direccionar un presupuesto para la construcción de programas de bienestar, lo cual tendrá como resultados que sus colaboradores sientan un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa (Llopis, 2021).

- **Mejora de la Reputación Corporativa**

Las organizaciones que pone en primer plano el bienestar del recurso humano tienen una reputación intachable fuera y dentro de la organización (Galván M. O., 2019).

- **Innovación y Creatividad**

Un contexto laboral que posea programas de bienestar y se centre en el recurso humano es probable que posea colaboradores que tengan una capacidad de incoación, creatividad y adaptación frente a los cambios (Galván M. O., 2019).

### **2.1.3. Condiciones de bienestar laboral**

De acuerdo con (Angulo et al., 2021), las condiciones de bienestar laboral abarcan una amplia gama de factores que influyen en la satisfacción, la salud y la productividad de los empleados. Entre las condiciones para desarrollar el bienestar laboral, se tienen las siguientes:

- **Ambiente Físico de Trabajo**

Un entorno físico seguro que proporcione bienestar en el colaborador incluye iluminación, herramientas de trabajos necesarias, recursos tecnológicos

los cuales proporcionan que la actividad laboral sea más ligera y se sepa ejecutar. (Brito et al., 2020).

- **Salud y Seguridad**

Desarrollar acciones de salud y seguridad en el trabajo son fundamentales puesto que, permiten proporcionar herramientas para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Para lograr esto se debe contar con diferentes elementos, como por ejemplo brindar los equipos y herramientas necesarias, evaluar los riesgos psicosociales, capacitaciones que se direccionen a prevenir lesiones y enfermedades en el entorno laboral y que puedan atentar contra la integridad del trabajador (Amaral et al., 2019; Organización Mundial de la Salud, 2022),

- **Equilibrio entre Vida Personal y Laboral**

Otorgar un equilibrio pertinente entre trabajo y el entorno personal del trabajador contribuye a construir un óptimo bienestar laboral. Los horarios flexibles, los días libre que otorga la empresa, el teletrabajo son estrategias efectivas para gestionar la vida profesional y personal del colaborador (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Un equilibrio adecuado entre ambas dimensiones puede prevenir el estrés laboral y promover buenas relaciones familiares.

- **Desarrollo Profesional**

Otorgar programas que oferten oportunidades de desarrollo profesional es una estrategia importante para promover el bienestar de los colaboradores en la empresa. Esto engloba programas direccionadas a capacitar y actualizar los conocimientos de los colaboradores. Ser apoyo de los colaboradores en relación a su crecimiento profesional otorgará a la empresa profesionales con mejores habilidades y conocimientos. (Brito et al., 2020).

- **Relaciones Interpersonales**

Un entorno laboral donde existan valores organizacionales promueve el bienestar de los trabajadores de una empresa. Fomentar la comunicación abierta y el apoyo entre compañeros y superiores puede crear un clima laboral positivo.



La gestión adecuada de conflictos y la promoción del trabajo en equipo también son cruciales para mantener relaciones interpersonales saludables (Galván M. O., 2019).

- **Reconocimiento y Recompensas**

El reconocimiento del trabajo bien hecho y la provisión de recompensas justas son esenciales para la satisfacción laboral. Esto puede incluir elogios verbales, bonificaciones, ascensos y otros incentivos. Valorar y recompensar adecuadamente el esfuerzo y los logros de los empleados puede aumentar su motivación y lealtad hacia la organización (Llopis, 2021).

- **Autonomía y Participación**

Permitir a los empleados un cierto grado de autonomía en su trabajo y hacerlos partícipes en la toma de decisiones puede aumentar su sentido de pertenencia y satisfacción. La autonomía del colaborador contribuye a llevar a cabo su trabajo de manera eficaz y eficiente, asimismo, de participar en decisiones que sean favorables para la empresa y el trabajador. (Meneses y Mejía, 2022).

### **Salud Mental y Emocional**

El bienestar mental y emocional son dos dimensiones en las cuales las organizaciones deben agotar todos sus recursos para cubrirlas y brindarles un entorno libre de riesgos psicosociales que afecten el rendimiento del colaborador, incidiendo en la productividad de la empresa. (Vera et al., 2021). La creación de un ambiente laboral que trabaje en prevenir el riesgo laboral contiene colaboradores con una salud mental y emocional equilibrada.

**Tabla 1** *Condiciones y características del bienestar laboral.*

<b>Condición</b>	<b>Características</b>
<b>Ambiente Físico de Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iluminación adecuada</li> <li>- Ventilación y temperatura controlada</li> <li>- Mobiliario ergonómico</li> <li>- Espacios limpios y organizados</li> </ul>
<b>Salud y Seguridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipos de protección personal</li> </ul>

---

<b>Equilibrio entre Vida Personal y Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluaciones de riesgos regulares</li> <li>- Capacitación en procedimientos de seguridad</li> <li>- Promoción de prácticas seguras</li> <li>- Horarios flexibles</li> <li>- Opción de teletrabajo</li> <li>- Tiempo libre remunerado</li> <li>- Políticas de equilibrio vida-trabajo</li> </ul>
<b>Desarrollo Profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de capacitación</li> <li>- Oportunidades de mentoría</li> <li>- Posibilidades de ascenso</li> <li>- Apoyo al crecimiento profesional</li> </ul>
<b>Relaciones Interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación abierta y efectiva</li> <li>- Clima laboral positivo</li> <li>- Apoyo entre compañeros y superiores</li> <li>- Gestión adecuada de conflictos</li> </ul>
<b>Reconocimiento y Recompensas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elogios verbales</li> <li>- Bonificaciones y premios</li> <li>- Ascensos</li> <li>- Incentivos diversos</li> </ul>
<b>Autonomía y Participación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libertad para gestionar el trabajo</li> <li>- Participación en la toma de decisiones</li> <li>- Sentido de pertenencia</li> <li>- Valoración de las opiniones de los empleados</li> </ul>
<b>Salud Mental y Emocional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de asistencia al empleado</li> <li>- Talleres de manejo del estrés</li> <li>- Actividades de promoción de la salud mental</li> <li>- Creación de un ambiente de apoyo emocional</li> </ul>

---

Fuente: Elaboración Propia, adaptado de OMS (2023)

## 2.1.4. Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida es un concepto holístico que hace referencia al bienestar de los individuos estudiándolos desde diferentes dimensiones como emocional, salud, seguridad, satisfacción, entre otros, los cuales promueven una vida laboral de satisfacción reduciendo el ausentismo laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida se conceptualiza la perspectiva que un individuo sobre lo que le hace sentir bien englobando necesidades sentidas y no sentidas (WHO-OMS, 2021). Esta categoría conceptual engloba factores como la salud del individuo, estado psicológico, autonomía, desarrollo personal, relaciones interpersonales, el entorno donde se desenvuelve, los cuales son fundamentales dentro de dicha categoría.

Además, el autor Bastías (2021), hace énfasis que la calidad de vida laboral engloba aspectos del bienestar subjetivo, donde las emociones positivas del individuo y la satisfacción con el entorno tienen un papel relevante. Continuando, el bienestar subjetivo, se configura a partir de experiencias gratificantes y de dimensiones esenciales para subsistir como el trabajo, las relaciones interpersonales y la salud.

Asimismo, (Galván B. M., 2022), expresa que:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (p.24).

“El término surge de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, enfocado en mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, a través del incremento de la productividad y eficacia”. (Gomez et al., 2012, p. 24)

El objetivo principal es incrementar la productividad y eficacia de los colaboradores a través del acceso a puestos de trabajos cómodos, condiciones laborales seguras y saludables, una organización democrática y participativa que fomente las oportunidades de crecimiento profesional y personal. (Gomez et al., 2012).

La calidad de vida laboral es un proceso dinámico y continuo, en el cual dicha actividad está organizada, objetiva y subjetivamente en sus aspectos operativos, con el fin de contribuir al completo desarrollo del ser humano, en particular en el trabajo desempeñado dentro de una organización. (Segurado y Agulló, 2018)

Así mismo, hay autores que exponen del abordaje de la calidad de vida desde dos grandes perspectivas que son, la calidad de vida del entorno de trabajo y la calidad de vida laboral psicológica.

La perspectiva de la calidad de vida en el entorno de trabajo hace referencia a la mejora de la calidad de vida laboral alcanzando los objetivos organizacionales. Por lo tanto, se centra en la organización como un sistema integrado a su vez por subsistemas que se relacionan entre sí y que permiten apalancarse mutuamente para la consecución de las metas de la organización dando un papel preponderante a las condiciones del puesto de trabajo en la organización y los elementos que la constituyen estructuralmente. Por su parte, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica concede un papel destacado como objeto de análisis al trabajador y las diferentes situaciones a las que se enfrenta dentro del contexto organizacional y donde el colaborador ejecuta su tarea y como está influye a su vez en como este crea una visión subjetiva de su actividad laboral. (Vasquez, El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. Una revisión bibliográfica., 2018, p. 28)

Por otra parte, el autor (Guillén y Coronel, 2024) se refieren acerca de otros factores que influyen en la calidad de vida de un colaborador que no están entrelazados al ejercicio laboral, subrayan que la calidad de vida laboral está

profundamente conectada con los estilos de vida y el estatus social de los individuos. Un trabajo que ofrece distintos beneficios a sus colaboradores, como por ejemplo seguridad social, programas de desarrollo profesional, estrategias para equilibrar trabajo-familia cuando se cumple aquello el colaborador presenta satisfacción hacia su entorno laboral, sin embargo, cuando esto no sucede y existe un déficit en las condiciones laborales puede tener un impacto negativo en el contexto laboral. La calidad de vida laboral no está únicamente relacionada con lo que sucede en el entorno de trabajo, sino que se ve al empleado desde una manera holística, considerando lo que sucede a su alrededor. Desde esto, se corrobora la importancia de las políticas empresariales que se dirección al equilibrio trabajo-familia con la finalidad de garantizar la satisfacción y bienestar laboral.

La calidad de vida laboral del colaborador abarca varios aspectos que direccionan a la satisfacción en el trabajo de manera general. Algunos de los elementos que pueden repercutir en la calidad de vida son:

- **Ambiente y condiciones de trabajo:** el entorno de trabajo influye en la salud física y mental del colaborador, por ello es necesario un adecuado espacio laboral (Riley et al., 2019).
- **Salario y beneficios:** La remuneración justa por las actividades laborales es una manera de incentivar al colaborador y una retribución por el trabajo que este realiza en beneficio de la empresa.
- **Balance entre vida laboral y personal:** estrategias que otorga la empresa para equilibrar dichas dimensiones que son de gran relevancia para el colaborador.
- **Oportunidades que promueven crecimiento profesional:** el recurso humano debe mantenerse capacitado y actualizado de manera continua para adaptarse a los futuros cambios laborales. La falta de desarrollo puede llevar a una disminución en la satisfacción y el compromiso, mientras que las oportunidades de crecimiento aumentan la motivación y la productividad (Van der Klink et al., 2020).
- **Relaciones interpersonales y clima organizacional:** Un ambiente en el que se fomenten relaciones positivas entre colegas y con los superiores

promueve el bienestar y la cooperación. El apoyo social y un clima organizacional saludable donde se sientan respetados y valorados generan mayor satisfacción y reducen los niveles de estrés (Inceoglu et al., 2019).

- **Autonomía y empoderamiento:** el poder tomar decisiones dentro de su entorno laboral que beneficie al colaborador
- **Reconocimiento y valoración:** reconocer el esfuerzo del trabajador dentro del entorno laboral es una estrategia para promover el bienestar y satisfacción.
- **Seguridad en el empleo:** La perspectiva de que la vacante de trabajo de la persona está asegurada por sus habilidades y experiencia causa satisfacción en el colaborador.

Dichos componentes forman parte de conglomerado de la base del bienestar laboral, convirtiendo la calidad de vida laboral en un factor relevante para encaminar hacia el bienestar, compromiso, sentido de pertenencia del empleado

### **2.1.5. Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral se define como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Locke, citado por Castrillon, 2019, p. 17).

En consonancia, Robbins (2019) argumenta que existen unos componentes que guían al empleado a sentirse satisfacción en su lugar de trabajo. Dichos componentes son: un trabajo retador, en el que el colaborador pueda adquirir nuevos conocimientos y tenga oportunidades de ascender; incentivos por realizar el trabajo bien; condiciones de trabajo adecuadas; compañeros amables y colaborativos. (p. 18)

Para que exista un nivel de satisfacción laboral alto es fundamental atender las necesidades personales y familiares del individuo, ya que existen otros factores que repercuten sobre la satisfacción del individuo, sin embargo dichos factores no forman parte del ámbito laboral, (la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades

recreativas practicadas, relaciones familiares, aspiraciones, expectativas, desahogos, etc.) las cuales no pueden ser transformadas por la empresa, pero pueden ser atendidas de una manera indirecta por la organización contribuyendo al mejoramiento de estos factores, para que el individuo se sienta pleno y satisfecho lo que conlleva a tener una buena calidad de vida. (Schultz, citado por Castrillon, 2019, p. 18)

## 2.2. Fundamentos teóricos del bienestar laboral

El bienestar laboral es una categoría conceptual que abarca distintos aspectos como el estado físico, psicológico y social de los colaboradores, influyendo directamente en su rendimiento laboral, satisfacción en cuanto al entorno de trabajo y a la vez su calidad de vida laboral. El presente apartado pretende mostrar algunos fundamentos teóricos y dimensiones que son un soporte fundamental en la categoría de bienestar laboral, así como los indicadores que forman parte del mismo.

### 2.2.1. Teorías y modelos relacionados con el bienestar laboral

#### 2.2.1.1. Teoría de las necesidades de Maslow

Abraham Maslow (1943) propuso una jerarquía de necesidades humanas que influye en la motivación y el bienestar de las personas. Según esta teoría, las necesidades están organizadas en cinco niveles:

- **Necesidades fisiológicas:** alimentación, descanso, salud, entre otras, fundamentales para la supervivencia.
- **Seguridad:** condiciones laborales seguras, estabilidad económica y protección frente a riesgos.
- **Afiliación:** Aquí se identifica el sentido de pertenencia que tiene la persona hacia la empresa.
- **Reconocimiento:** Se reconoce el valor en relación al trabajo que realiza el colaborador
- **Autorrealización:** Forma para alcanzar el potencial que uno desea y sobre todo los objetivos que uno espera

En el ámbito laboral, esta teoría subraya la importancia de satisfacer estas necesidades para mejorar el bienestar y la motivación de los empleados.

### 2.2.1.2 Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg (1959) desarrolló la teoría de los dos factores, que distingue entre:

- **Factores higiénicos:** incluyen salario, condiciones físicas del trabajo, políticas de la organización y relaciones interpersonales. Aunque no generan satisfacción, su ausencia puede provocar insatisfacción.
- **Factores motivadores:** implican el reconocimiento, el logro, el trabajo interesante y las oportunidades de desarrollo personal. Estos factores son relevantes para aumentar la perspectiva de satisfacción de los colaboradores dentro de la empresa y por ende, la calidad de vida laboral.

Dicha teoría da a notar la importancia de englobar tanto aspectos higiénicos como los motivadores para contribuir un entorno de laboral con un clima organizacional positivo.

resalta la necesidad de abordar tanto los factores higiénicos como los motivadores para garantizar un ambiente de trabajo positivo y equilibrado.

### 2.2.1.3 Modelo de bienestar organizacional de Warr

Peter Warr (1987) en su modelo da a conocer elementos relevantes que contribuyen al bienestar, como:

- **Autonomía:** forma libre para poder realizar las actividades laborales de manera independiente.
- **Variedad:** diversidad de tareas que eviten la monotonía.
- **Soporte social:** relaciones laborales positivas y apoyo mutuo entre colegas y supervisores.
- **Oportunidades de desarrollo:** crecimiento profesional y desarrollo de nuevas habilidades para el ser humano



Warr argumenta que la combinación de estos factores contribuye significativamente al bienestar de los empleados y a su satisfacción en el entorno laboral.

**Tabla 2** *Teorías de Bienestar Laboral*

Teoría/Modelo	Autor	Año	Aspectos clave	Aplicación al bienestar laboral	Fuente bibliográfica
Teoría de las necesidades	Abraham Maslow	1943	Propone cinco niveles de necesidades humanas: fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.	Satisfacer las necesidades básicas y superiores de los trabajadores mejora su motivación y bienestar general.	Maslow, A. H. (1943). <i>A theory of human motivation</i> . Psychological Review, 50(4), 370-396. DOI:10.1037/h0054346
Teoría de los dos factores	Frederick Herzberg	1959	Diferencia entre factores higiénicos (condiciones básicas) y motivadores (desarrollo personal, reconocimiento).	Enfatiza la necesidad de condiciones básicas adecuadas y factores motivadores para aumentar la satisfacción laboral.	Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). <i>The motivation to work</i> . John Wiley & Sons.
Modelo de bienestar organizacional	Peter Warr	1987	Identifica factores como autonomía, variedad, soporte social y oportunidades de desarrollo como claves del bienestar.	Proporciona un enfoque práctico para diseñar entornos laborales que fomenten el bienestar de los empleados.	Warr, P. (1987). <i>Work, unemployment, and mental health</i> . Oxford University Press.

Fuente: Resultados de la investigación.

### **2.2.3. Dimensiones del bienestar laboral**

El bienestar laboral es una categoría conceptual que posee diferentes dimensiones que se desprenden de diferentes aspectos relevantes que afectan de manera directa la calidad de vida del empleado.

#### **2.2.3.1 Dimensión física**

Engloba factores que se encuentra en el contexto de trabajo, lo cual otorga seguridad y el estado de salud física del colaborador, como:

- Coordinación para llevar a cabo actividades laborales
- Mitigación de riesgos psicosociales
- Acceso a programas de programas direccionados a atender la salud y que fomente la actividad física

#### **2.2.3.2 Dimensión psicológica**

Se centra en la salud mental y emocional del trabajador, considerando aspectos como:

- Gestión del estrés laboral.
- Sentimiento de propósito y motivación en el trabajo.
- Apoyo psicológico o terapéutico en casos de necesidad.

#### **2.2.3.4. Dimensión social**

Se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales y el sentido de comunidad dentro del entorno laboral. Incluye:

- Compañerismo y trabajo en equipo.
- Comunicación clara entre jefes inmediatos y demás compañeros
- Uso de enfoque de inclusión y de derechos

### 2.2.1. Indicadores de bienestar laboral

Los indicadores son herramientas relevantes para conocer el estado del bienestar laboral en una empresa. Algunos son:

- **Satisfacción laboral:** mide el nivel de conformidad en cuanto a lo que ofrece la empresa a sus colaboradores.
- **Rotación de personal:** altos índices de rotación pueden visualizarse como ausencia de bienestar en el trabajo
- **Ausentismo:** un alto índice de ausencias laborales puede reflejar problemas de salud física o psicológica en el entorno laboral.
- **Compromiso organizacional:** evalúa el grado de involucramiento y fidelidad de los empleados hacia la empresa.
- **Evaluaciones de clima laboral:** permiten conocer las percepciones y opiniones de los trabajadores sobre su entorno de trabajo.

### 2.2.2. Políticas y Programas de Bienestar Laboral en el Sector Automotriz

En el sector automotriz, las políticas de bienestar laboral han ido cambiando en los últimos años con la finalidad de adaptarse a los cambios que han suscitado debido a la globalización, por ello se ha direccionado a otorgar óptimas condiciones de trabajo que potencien el rendimiento del colaborador en sus actividades. Un ejemplo primordial es el enfoque adoptado por el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 en México, el cual tiene como finalidad otorgar mejores condiciones de trabajo mediante la mejora continua del entorno laboral, la contratación de jóvenes en las empresas y la reducción de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Este programa se enfatiza en el cumplimiento de la normativa en las empresas. (Gobierno de México, 2020).

En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha mencionado la importancia de construir políticas sostenibles y eficientes que aborden el tema de garantizar el trabajo decente, otorgando elementos que garanticen el aprendizaje continuo del colaborador, adaptación al cambio, transformando los avances, fortaleciendo capacidad de las empresas automotrices para adaptarse a los desafíos de la globalización (OIT, 2020).

En el contexto empresarial, específicamente en empresas dedicadas a la venta de vehículos, se ha implementado ideas en relación a programas de capacitar a los empleados, espacios ergonómicos y beneficios propios de las organizaciones que tengan inmersos temas de bienestar. Estas acciones tienen como finalidad no sólo velar por beneficios propios de la empresa, sino de construir un sentido de pertenencia de los empleados hacia la institución, lo cual conlleva a menores índices de rotación del personal, mayor satisfacción. Además, la construcción de políticas sobre la igualdad de género en la empresa y el equilibrio familia-trabajo ha tenido un impacto significativo contribuyendo en gran medida al bienestar de los trabajadores (CEPAL, 2021; OIT, 2020).

**Tabla 3** Políticas y Programas de Bienestar Laboral en el Sector Automotriz a nivel mundial y en Ecuador

Nivel	Políticas/Programas	Descripción	Fuente
Mundial	Trabajo Decente y Sostenible (OIT)	Promueve la mejora de condiciones laborales en la industria automotriz a través de la capacitación	Organización Internacional del Trabajo (2020). <i>El futuro del trabajo en la industria automotriz.</i> <u>OIT</u>
	Programas de Igualdad de Género y Diversidad (OECD, 2021)	Implementados en empresas automotrices para reducir brechas de género y fomentar entornos laborales inclusivos.	OECD (2021). <i>Diversity and Inclusion in Global Industries.</i>
	Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional (ISO 45001)	Adopción de estándares internacionales de seguridad laboral para minimizar riesgos y promover el bienestar físico de los empleados.	International Organization for Standardization (2018). <i>ISO 45001: Occupational health and safety management systems.</i>
Ecuador	Código de Trabajo: Programas de Bienestar Laboral	Incluye derechos básicos, como acceso a seguro social, horarios flexibles y espacios de descanso en empresas.	Ministerio de Trabajo de Ecuador (2022). <i>Reformas al Código de Trabajo.</i>

---

Acuerdo Ministerial MDT-2020-185	Promueve medidas para garantizar la estabilidad laboral y el bienestar, especialmente tras la pandemia, como teletrabajo y apoyo psicológico.	Ministerio de Trabajo de Ecuador (2020). <i>Teletrabajo y condiciones laborales en tiempos de crisis.</i>
Iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el sector automotriz	Empresas automotrices en Ecuador, como General Motors, implementan programas de capacitación técnica y beneficios educativos para sus empleados.	General Motors Ecuador (2023). <i>Responsabilidad Social Empresarial: Informe Anual.</i>

---

**Nota:** 1. **A nivel mundial**, se observa un enfoque en estándares internacionales y la promoción de la diversidad como pilares del bienestar laboral. 2. **En Ecuador**, las políticas están alineadas con las necesidades locales, destacándose la promoción del teletrabajo y medidas de seguridad postpandemia.

### **2.2.3. Características del Sector Automotriz y su Impacto en el Bienestar Laboral**

El sector automotriz tiene aspectos de gran dependencia de la inteligencia artificial. Dichas características exigen colaboradores capacitados y competitivos, que sean capaces de adaptarse a los cambios que exige la globalización (OIT, 2020).

### **2.2.4. Programas de Bienestar Laboral Implementados en Empresas Automotrices**

Empresas líderes en la industria automotriz han adoptado programas de bienestar laboral que combinan estrategias para la salud física, mental y emocional. Por ejemplo, **General Motors** y **Ford** han introducido iniciativas de diversidad e inclusión, que buscan promover la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidades (General Motors, 2023).

Por su parte, **Volkswagen** y **BMW** han implementado turnos de trabajo ergonómicas, programas direccionados a la salud del colaborador. También,

empresas como **Toyota** han implementado programas de capacitación del recurso humano, con la finalidad de incidir en el desarrollo profesional del empleado (Toyota Motor Corporation, 2022). En el contexto nacional, empresas como Maresa puesto en marcha diferentes talleres que tienen que ver con la salud del colaborador (Maresa Group, 2022).

### **2.2.5. Beneficios Específicos del Bienestar Laboral en la Industria Automotriz**

Los beneficios derivados de estas políticas y programas incluyen un aumento de la productividad, la reducción de los índices de rotación laboral y una mejora en la satisfacción y compromiso de los empleados. Además, las iniciativas de salud y seguridad ocupacional han disminuido los accidentes laborales, lo que resulta en ahorros significativos para las empresas y un ambiente laboral más seguro (CEPAL, 2021).

En cuanto a la dimensión psicológico, los programas se direccionan a mejorar de manera continua el contexto de trabajo. esto se traduce en que los colaboradores poseen la capacidad de adaptarse al cambio y enfrentar los nuevos desafíos de la empresa automotriz (OIT, 2020; Volkswagen AG, 2021).

### **2.2.6. Percepción de los Trabajadores sobre el Bienestar Laboral**

La percepción de los trabajadores respecto al bienestar laboral está profundamente influenciada por factores individuales y organizacionales, así como por las estrategias implementadas por las empresas para mejorar su calidad de vida en el trabajo. Esta percepción es un indicador clave del éxito de las políticas de bienestar y su impacto en el clima laboral y el rendimiento organizacional.

#### **2.2.8.1. Factores que Influyen en la Percepción de Bienestar Laboral**

La percepción de bienestar laboral está influenciada por diferentes factores internos del mismo espacio de trabajo, como la estabilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional. también están los factores externos, como la remuneración y los beneficios organizacionales. Según un estudio

llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), los empleados se sienten satisfechos con su entorno laboral cuando existen horarios adecuados para los trabajadores y se cuenta con oportunidades de desarrollo en la empresa

Por otro lado, los valores propios de las empresas y el tipo de liderazgo propios de la empresa inciden en cómo los colaboradores perciben las políticas para promover el bienestar. Un liderazgo de tipo participativo y empático promueve una mejor perspectiva del contexto empresarial (Volkswagen AG, 2021).

#### **2.2.8.2. Satisfacción de los Empleados y su Relación con las Prácticas de Bienestar**

La satisfacción de los empleados es el resultado de las prácticas empleadas direccionadas al bienestar de las organizaciones y quienes forman parte del mismo entorno. Estudios realizados actualmente han demostrado que la participación activa de los colaboradores en programas de bienestar empresarial tiende a sentirse mayormente satisfechos (General Motors, 2023).

En las empresas dedicadas a la venta de vehículos, que ofrecen beneficios propios de la empresa, horarios que pueden cumplirse, programas de recompensas y programa de desarrollo profesional, son elementos esenciales para prevenir la rotación del recurso humano. Por ejemplo, Toyota reportó en 2022 que sus programas de bienestar emocional y formación continua aumentaron significativamente la satisfacción de sus empleados, fortaleciendo su compromiso con la empresa (Toyota Motor Corporation, 2022).

### **5.3 Impacto del Bienestar Laboral en el Compromiso y Desempeño de los Trabajadores**

El bienestar laboral tiene un impacto directo en el compromiso y desempeño de los trabajadores. Empleados que perciben un alto nivel de bienestar están más motivados, presentan menores índices de absentismo y contribuyen con mayor eficacia al cumplimiento de los objetivos organizacionales (CEPAL, 2021).

En el sector automotriz, la implementación de políticas de bienestar ha demostrado aumentar el desempeño productivo, especialmente en áreas que requieren alta precisión y concentración. Por ejemplo, BMW reportó que las mejoras en ergonomía y el fortalecimiento del bienestar emocional en sus plantas de producción redujeron los errores en un 15% y aumentaron la eficiencia en un 20% (Volkswagen AG, 2021).

## **2.3 Referente Conceptual**

### **2.3.1 Buenas prácticas**

De acuerdo con Azuela (2021), Las buenas prácticas en el entorno laboral son pautas y estrategias que buscan optimizar el funcionamiento de una organización, mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. En el contexto de un programa de bienestar socio laboral, algunas de las buenas prácticas más efectivas incluyen:

#### **1. Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo**

La promoción de la salud en el entorno laboral incluye estrategias para prevenir enfermedades, reducir los riesgos laborales y promover el bienestar físico y psicológico de los empleados. Según Hernández et al. (2020), la implementación de programas de salud laboral contribuye a la mejora del desempeño y disminuye la tasa de ausentismo.

#### **2. Fomento de la Comunicación Abierta y Transparente**

El fomento de una comunicación abierta en las organizaciones fortalece el clima organizacional y mejora la colaboración. Según González et al. (2021), la comunicación efectiva en el trabajo contribuye al desarrollo de relaciones interpersonales saludables y aumenta la satisfacción de los empleados.

#### **3. Desarrollo Profesional y Capacitación**

El desarrollo profesional continuo es un factor clave en la retención de talento y el bienestar laboral. Según Sánchez y Martínez (2020), los programas



de capacitación contribuyen a promover la motivación del colaborador y la satisfacción empresarial al otorgar a los colaboradores oportunidades y programas de crecimiento profesional.

#### **4. Reconocimiento y Recompensas**

El reconocimiento y la recompensa son factores esenciales para impulsar la motivación y el compromiso de los colaboradores. En cuanto a los Vásquez y García (2022), fijarse en los resultados que logra cada colaborador es esencial puesto que, aumenta su sentido de pertenencia y mejora su autoestima dentro del contexto de la organización.

#### **5. Flexibilidad y Equilibrio entre Vida Laboral y Personal**

El equilibrio entre la vida personal y laboral es primordial para el bienestar de los colaboradores. López y Rodríguez (2021) sostienen que las políticas de flexibilidad laboral, como el teletrabajo y los horarios flexibles, contribuyen significativamente a la satisfacción de los empleados, especialmente en tiempos de alta demanda.

#### **6. Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional**

Una cultura organizacional positiva incide en la satisfacción y bienestar del trabajador. García y Ruiz (2023) afirman que las empresas con un buen clima organizacional es un espacio de mayor satisfacción.

#### **7. Liderazgo Ético y Ejemplar**

Cruz et al. (2020) da a conocer que los jefes inmediatos promueven valores organizacionales y un ambiente de trabajo positivo para lograr la satisfacción y alto rendimiento del grupo

#### **8. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**

La responsabilidad social corporativa contribuye a mejorar la perspectiva que tiene el empleado en relación a su entorno laboral. Según Martínez y Rodríguez (2022), las prácticas de RSC provocan un sentido de pertenencia en el colaborador, lo que contribuye a percibir un buen clima laboral

## **9. Evaluación y Mejora Continua**

Las evaluaciones regulares del bienestar laboral permiten ajustar y mejorar las estrategias organizacionales. Ramírez y Herrera (2021) proponen que la implementación de

Escalas de satisfacción y el análisis de datos el bienestar puede presentar datos específicos sobre dichas categorías.

## **10. Innovación y Adaptabilidad**

Innovar estrategias que permitan la adaptabilidad del recurso humano a nuevos retos de las organizacionales e s un trabajo conjunto entre la empresa y el trabajador. Fernández et al. (2023) indican que la construcción de nuevas tecnologías y adaptativas mejoran el bienestar

### **2.3.2. Teorías de Bienestar**

#### **Teoría del Bienestar Subjetivo (SWB)**

La teoría del bienestar subjetivo engloba aquellas necesidades sentidas y no sentidas del individuo, colocando en primera instancia al trabajo como elemento primordial en el desarrollo del trabajador. Según Diener et al. (2020), el bienestar subjetivo es la forma de como las personas interpretan su calidad de vida a partir de lo que tienen, sus emociones positivas y negativas que pueden desarrollarse.

#### **Teoría del Bienestar Eudaimónico**

Esta teoría, basada en las interpretaciones de Aristóteles, proponen que el bienestar no se basa de obtener felicidad o satisfacción en el entorno laboral, sino más bien, en valorar el potencial del recurso humano, quienes además dentro de la empresa van desarrollando objetivos y su proyecto de vida.

## **Teoría de la Motivación Humana (Teoría de Maslow)**

La jerarquía de necesidades de Maslow es una teoría plenamente vinculada con el bienestar laboral, por ello pone como principal protagonista al colaborador quien tienen diversas necesidades relacionadas a las que propone Maslow en el año de 1940, quien además sigue siendo un autor relevante en la consecución de trabajos.

## **Teoría del Bienestar Organizacional**

La teoría del bienestar organizacional abarca las prácticas y políticas de la empresa que influyen en la satisfacción, motivación y salud organizacional, incidiendo de manera directa en las actividades laborales del colaborador. Greenhaus et al. (2021) indican que el bienestar laboral engloba aspectos de la calidad de trabajo realizado por el colaborador.

## **Modelo PERMA**

El modelo PERMA, desarrollado por el autor Seligman (2019), propone un enfoque sistémico de bienestar que engloba cinco elementos relevantes: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado y logros. Dicho modelo se ha trabajado en diferentes trabajos de investigación encaminados a estudiar el bienestar organizacional, donde se tiene prioridad a mantener un entorno laboral con los cinco componentes principales antes mencionados

## **Teoría de la Calidad de Vida Laboral (QWL)**

La teoría de la calidad de vida laboral pone énfasis en las vivencias holística del colaborador dentro de la empresa, considerando aquellas demandas tanto sus necesidades físicas, psicológicas como sociales. Según Álvarez et al. (2022), la calidad de vida laboral se ve influida por factores como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo profesional. Dicha categoría conceptual tiene relevancia en el bienestar laboral, el cual no solo depende de elementos propios del entorno laboral como el sueldo, condiciones psicológicas y sociales netamente del entorno laboral.

## **Modelo de Bienestar Laboral Integral**

Este modelo propuesto por Sánchez et al. (2023) propone que el bienestar laboral debe tratarse de manera sistémica, tomando en cuenta aspectos físicos, emocionales, sociales y profesionales. En cuanto a que la organización implemente acciones que engloben los aspectos antes mencionados, los colaboradores tienen como resultado una mayor satisfacción laboral, sentido de pertenencia y productividad.

### **2.3.3. Programas de Bienestar Laboral**

Los Programas de Bienestar Laboral son propuestas puestas en marcha por las empresas con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral, tanto de manera externa como interna de la empresa. Dichos programas se dirigen a promover la salud ocupacional, bienestar de manera general, todo ello, tiene como resultado la retención del talento humano.

Según Sánchez et al. (2023), los programas encaminados al bienestar del colaborador deben ser trabajados bajo un enfoque integral, que englobe algunos aspectos del entorno como físicos y psicológicos del colaborador. Lo cual debe implicar la construcción de estrategias no solo recreativas (deportes, ergonomía) sino propias del colaborador como salud mental (manejo de estrés, ambiente adecuado y herramientas para propiciar la salud emocional)

Según Greenhaus et al. (2021), proponen que los programas de bienestar laboral no benefician únicamente a los colaboradores que forman parte de la empresa, sino que tienen un impacto positivo de manera sistémica en todo el sistema que es la empresa y en cada elemento que forma parte de la misma. La promoción de un balance adecuado entre vida personal y profesional, atención en el área emocional contribuye a aumentar el rendimiento del colaborador en su entorno laboral.

Danna y Griffin (2020) propone que los programas de bienestar deben englobar algunos aspectos que benefician a los colaboradores como por ejemplo poner atención especial en tema de salud mental. Lo cual debe englobar el tema de prevenir el estrés y enfermedades propias del entorno de trabajo, atendiendo

esto a partir de la creación de espacio psicológicos. Todas las organizaciones que ponen en marcha dichas acciones es probable que cuenten con instituciones con un nivel mínimo de agotamiento, ansiedad entre los colaboradores, lo cual contribuye a tener y una empresa donde el recurso humano se sienta satisfecho.

#### **2.3.4. Entorno Laboral**

El entorno laboral hace referencia a las condiciones físicas, emocionales, sociales y organizacionales que rodean a los empleados dentro de una empresa u organización. Este entorno juega un rol relevante en relación a la satisfacción laboral, la productividad y rendimiento del recurso humano, incidiendo en el bienestar de los colaboradores. Continuando, Chauhan et al. (2020) conceptualiza el ambiente de trabajo como un espacio físico con aquellos recursos humanos, tecnológicos, financieros y materiales, tales como la infraestructura, el diseño del puesto de trabajo, la iluminación y demás factores que son parte del entorno laboral. Un espacio de trabajo acondicionado desde la perspectiva física mejora el rendimiento del colaborador y a la vez la productividad del colaborador.

Según Kuvaas et al. (2021), es el entorno de las empresas que se construyen las relaciones entre los colaboradores, englobando la calidad de estas, la colaboración que puede surgir entre los empleados y la relación que estos pueden formar con sus superiores. Este espacio empresarial influye de manera significativa en la salud mental del colaborador y a la vez, en su motivación. Las relaciones funcionales que se construyan dentro de este espacio brindará un espacio inclusivo lo cual será un elemento esencial para la productividad e imagen de la empresa.

Cameron y Quinn (2020) señalan que el entorno organizacional está relacionado con la cultura corporativa, los valores, normas y prácticas dentro de la empresa que guían la conducta de los empleados. Un entorno organizacional que promueva la transparencia, la comunicación abierta y la toma de decisiones inclusiva puede fomentar un ambiente de trabajo positivo que impulse el compromiso y la satisfacción de los empleados.

### **2.3.5 Percepción**

Una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología y, en términos generales, tradicionalmente este campo ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. (Vargas, 1994, p. 2)

Uno de los aspectos que ha sido privilegiado en los estudios tanto psicológicos como filosóficos sobre percepción es el de la elaboración de juicios, que se plantea como una de las características básicas de la percepción. La formulación de juicios ha sido tratada dentro del ámbito de los procesos intelectuales conscientes, en un modelo lineal en donde el individuo es estimulado, tiene sensaciones y las intelectualiza formulando juicios u opiniones sobre ellas, circunscribiendo a la percepción en el ámbito de la mente consciente.

La percepción no es un proceso lineal de estímulo y respuesta sobre un sujeto pasivo, sino que, por el contrario, están de por medio una serie de procesos en constante interacción y donde el individuo y la sociedad tienen un papel activo en la conformación de percepciones particulares a cada grupo social. (Vargas, 1994, p. 2)

El reconocimiento es un proceso clave en la percepción, ya que permite traer a la mente experiencias y conocimientos previos con los que se comparan las nuevas vivencias, facilitando su identificación y comprensión para interactuar con el entorno. A través de este proceso, se construyen y reproducen modelos culturales e ideológicos que explican la realidad bajo una lógica particular, de entre muchas posibles. Esta lógica se aprende desde la infancia y está influenciada por la construcción colectiva y el marco de significados en el que se adquiere la experiencia, dándole sentido (Vargas, 1994, p. 3).

La forma en que se clasifica lo que percibimos está influenciada por las circunstancias sociales. La cultura a la que pertenecemos, el grupo social en el que estamos inmersos y la clase social a la que pertenecemos afectan cómo

entendemos la realidad. Estas percepciones son aprendidas y reproducidas por las personas en sociedad. Por lo tanto, la percepción revela el orden y el significado que la sociedad atribuye al entorno (Vargas, 1994, p. 4).

### **2.3.6 Concepción**

“La concepción hace referencia a la forma de llevar a la práctica un concepto. Cuando apelo a un concepto planteo un problema; cuando formulo una concepción intento resolverlo” (Dworkin, citado por Pérez, Antonio, 1987).

## **2.3. Referente Normativos**

El fundamento legal del **Programa de Bienestar Socio Laboral** se sustenta en varios artículos de la normativa ecuatoriana y en convenios internacionales que garantizan los derechos laborales y promueven la calidad de vida de los trabajadores. En primer lugar, la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en su artículo 33, reconoce el trabajo como un derecho y deber social que garantiza una vida digna. Este principio obliga al Estado y a los empleadores a crear condiciones que aseguren el bienestar integral de los trabajadores, reforzando el enfoque del programa en mejorar la calidad de vida laboral. Además, el artículo 66, numeral 2, garantiza el derecho a una vida digna que incluya salud, alimentación y bienestar, lo cual reafirma la importancia de implementar políticas empresariales enfocadas en estos aspectos.

Asimismo, en el Art. 326. Numeral 5, señala que, “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 101).

En el ámbito laboral, el (Código de Trabajo, 2020), también regula de manera específica las responsabilidades de los empleadores en cuanto al bienestar de sus empleados. El artículo 42 establece que los empleadores están obligados a proteger la salud de los trabajadores, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables. Estos artículos se vinculan con los objetivos del programa, al pedir acciones específicas que contribuyan al bienestar físico y mental de los colaboradores. Continuando, en el art. 43 se tributa a obtención de programas de bienestar y a l vez a la construcción de programas que se

direccione a mejorar la calidad de vida laboral del colaborador, implementando actividades recreativas, programas de desarrollo profesional y personal, actividades que se direccionan a optimizar la salud mental y física del empleado. posterior el artículo 45 corrobora la relevancia de la ejecución de capacitaciones como estrategia clave para el desarrollo del personal.

El Ministerio de Trabajo como ente privado también fomenta a las empresas privadas y públicas la elaboración y aplicación de programas que contribuyan al bienestar global de los colaboradores. Uno de esos programas es el Programa de Prevención Riesgos Psicosociales, que tiene como objetivo “prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadoras y servidores” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 6).

La Ley Orgánica de la Salud (2015), complementa esta perspectiva, debido a que artículo número 7 destaca la obligación del Estado, empleadores y empleados en relación al tema de la salud en el entorno empresarial. Lo cual tributa a la implementación de ideas en relación al bienestar como una intervención sistémica que beneficia a la díada empleado-empleadores. En esta misma línea, en su artículo 18 hace énfasis en cuanto al derecho a un espacio laboral adecuado y saludable para llevar a cabo las actividades de trabajo, también es necesario que se garantice la prevención de riesgos psicosociales en dicho espacio y garantizar espacios que contribuyan la productividad del colaborador.

La (LOSEP), en su artículo 23, menciona que: “Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (p. 15)

Asimismo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores en su Art. 5 literal a, señala que: “todos las y los servidores y trabajadores tienen sus derechos acordes a las leyes ecuatorianas” a. Llevar a cabo sus actividades de trabajo, en donde se les garantice su salud física y mental sin poner en riesgo



la vida e integridad del colaborador (Secretaría de Derechos Humanos, 2021, p. 7)

Por otro lado, la Ley de Seguridad Social, en su artículo 3, corrobora la seguridad social como un derecho universal que debe ser otorgado a todos los trabajadores, lo cual engloba servicios médicos, programas preventivos de cualquier enfermedad laboral direccionados no solo al trabajador sino también a la familia. Seguido, en su artículo 53, por su parte, se ve en la necesidad de construir programas que mitiguen y prevengan los riesgos laborales salvaguardando la salud física y mental del colaborador.

Además, las Normas Técnicas Ecuatorianas, como la NTE INEN 2538, establecen lineamientos específicos para la construcción y ejecución de programas pertinentes en relación a la salud y bienestar del colaborador. La puesta en marcha de dichas normativas garantiza que se cumpla no establecida a nivel nacional en cuanto al entorno empresarial.

En cuanto al contexto internacional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) otorga una perspectiva sistémica para la puesta en marcha de programas encaminadas a acciones de bienestar laboral. Esto se denota en el convenio número 155, el cual establece la importancia de gozar de seguridad y salud en el trabajo, asimismo, el convenio número 161 propone la relevancia de contar con espacios de salud en las empresas. Estos convenios nutren los cuerpos normativos nacionales, subrayando la responsabilidad y obligatoriedad de las instituciones en cuanto a la promoción de la salud laboral. El Convenio 187, por su parte, fomenta un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, alineándose con los objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.

La Organización Internacional del Trabajo en cuanto a los derechos humanos laborales internacionales, señala dentro de sus fines y objetivos que, “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (OIT, 2006). A su vez, de fomentar, entre todas las naciones del mundo,

programas que permitan: (b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el marco de derechos relativos al trabajo, señala en su Art. 23, que,

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (p. 44).

Finalmente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el ODS 3 sobre salud y bienestar y el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, brinda una perspectiva integral que direcciona la relevancia de promover el bienestar en las organizaciones. Dichos objetivos tributan al compromiso de la organización hacia el desarrollo permanente y mejora continua de la empresa

## **2.4 Referente Estratégico**

El Referente estratégico es el aspecto teórico- práctico que orienta la implementación y evaluación de estrategias dentro de un ámbito organizacional o social, en este caso, referido a los Programas de Bienestar Sociolaboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024. El presente referente tiene como finalidad brindar un camino claro para construir y llevar a cabo dichas estrategias, refiriéndose principalmente los principios que posee el bienestar laboral, la cultura y clima organizacional y la relación existente entre la empresa y su influencia en el colaborador en cuanto a su rendimiento.

### **2.4.1. Enfoque en la Salud Integral de los Empleados**

El bienestar sociolaboral debe abarcar una perspectiva holística que contenga la dimensión de salud física como mental de los colaboradores. En cuanto a los autores Sánchez et al. (2023), un programa sostenible, debe tener inmerso propuestas de salud que no solo contribuyan a la salud física, sino

también a prevenir el estrés laboral, la salud mental y emocional, direccionando estas acciones a las necesidades del sector empresarial local. Esto incluye programas de ergonomía, pausas activas, acceso a servicios de salud mental, y actividades recreativas.

#### **2.4.2. Equilibrio Trabajo-Vida Personal**

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es crucial para la implementación de programas de bienestar. Greenhaus et al. (2021) afirman que las empresas deben diseñar estrategias que permitan a los empleados manejar sus responsabilidades laborales sin comprometer su vida personal, lo que puede incluir horarios flexibles, trabajo remoto o modalidades híbridas, y el fomento de políticas que respalden el bienestar familiar.

#### **2.4.3. Cultura Organizacional y Apoyo Social**

La cultura organizacional tiene un papel importante en la ejecución de los programas de bienestar. Según los autores. Kuvaas et al. (2021) resaltan la relevancia de una cultura inclusiva y de apoyo dentro de la organización, en donde los trabajadores perciban su valoración y apoyo. Un ambiente laboral basado en valores organizacionales y otros componentes que conforman a la misma contribuye a que la construcción de programas de bienestar sea más eficientes y sostenibles.

#### **2.4.4. Prevención del Estrés y Salud Mental**

El estrés laboral y la salud mental son dos factores relevantes en la construcción de programas de bienestar. Según Lazarus y Folkman (2019), la puesta en marcha de estrategias de prevención es fundamentales para prevenir consecuencias ocasionadas por el estrés laboral. Lo cual puede incluir estrategias de manejo de estrés, talleres y la contribución de una cultura organizacional que promueve la salud laboral, permitiendo que los colaboradores posean recursos internos para enfrentar situaciones emocionales.

#### **2.4.5. Liderazgo Inclusivo y Participativo**

El liderazgo es otro componente clave dentro de un programa de bienestar laboral. Bakker y Demerouti (2021) proponen que los jefes inmediatos deben direcciona sus acciones a enfoques inclusivos con la finalidad que el colaborador se sienta parte del sistema empresarial y de sus programas a la vez. Los líderes deben figuras que inspiren confianza, incentivando una cultura de bienestar a través de sus acciones y comportamiento. Asimismo, es importante que dicho líder escuche las necesidades de los colaboradores.

#### **2.4.6. Medición y Evaluación de los Programas de Bienestar**

La medición de los resultados de los programas de bienestar laboral es esencial para evaluar su efectividad y realizar ajustes necesarios. Krekel et al. (2022) sugieren la implementación de herramientas de evaluación periódicas que midan tanto el impacto en el bienestar de los empleados como en los indicadores organizacionales, tales como productividad, rotación y compromiso. La retroalimentación de los empleados es fundamental en este proceso, ya que proporciona datos cruciales para ajustar y mejorar los programas.

## **CAPÍTULO 3: Metodología de la investigación**

### **3.1 Enfoque de investigación**

Para el presente ejercicio de investigación se ha seleccionado el enfoque mixto, el cual combina los enfoques cuantitativo y cualitativo, además constituye un conjunto de diferentes procesos sistemáticos, empíricos y críticos que incluye la observación y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, los mismos que generan una composición y diálogo contiguo que permite ejecutar inferencias de toda la información recolectada, ejerciendo una mejor comprensión del fenómeno en estudio (Hernández Sampieri y otros, 2010).

El propósito central de la utilidad del enfoque mixto en esta investigación es precisamente el de alcanzar una mirada más profunda del fenómeno de la migración para lograr su comprensión, además para Newman et al (2002) citado por (Hernández Sampieri y otros) este enfoque permite realizar deducciones más integrales, completas y holísticas.

Se puede decir entonces que, se implementó este enfoque debido a que da la posibilidad de obtener resultados enriquecedores, puesto que utiliza el análisis estadístico y permite una profundización de los resultados, es decir, bajo este enfoque es posible contrastar resultados objetivos y subjetivos (Hernández Sampieri y otros, 2010).

El uso de este enfoque permitirá integrar los datos subjetivos cuantitativos y cualitativos, posterior a ello se trabajará con otro insumo como marco teórico o conceptual, lo cual tendrá como resultado una triangulación de datos. Esto con el fin de dar una mayor claridad y coherencia al capítulo de resultados.

### **3.2 Método de investigación**

#### **3.2.1 No experimental**

Continuando, el estudio de investigación posee un método no experimental dado que no existe en el estudio una manipulación de variables o grupos de comparación, al contrario, el busca recolectar los datos de forma natural, es decir, tal cómo se dan sin necesidad de intervenir de alguna manera (Sousa y otros, 2007).

Además, este método sirve para detallar, diversificar o examinar los datos, en lugar de indagar relaciones entre grupos o contextos, ya que solo se maneja por la observación, también este método es muy utilizado para estudios descriptivos y de correlación (Sousa y otros, 2007).

El uso de este método es esencial debido a que se pretende obtener datos desde el contexto donde se encuentran los sujetos de estudio, los cuales brindará información subjetiva a partir de la interacción directa con los mismos, sin la necesidad de alterar o cambiar la realidad en cuanto a información.

### **3.2.2 Hermenéutico**

También se seleccionó el método hermenéutico, el cual se encarga de interpretar y revelar el sentido de los actos que efectúan las personas ejerciendo una comprensión más clara, con el fin de impedir confusiones en cuanto al fenómeno estudiado, por lo tanto, a este método se le asigna un título de disciplina interpretativa con la finalidad de darle significado a las cosas, las palabras, los escritos y los textos manteniendo relación con el entorno estudiado (Arráez y otros, 2006).

Cabe recalcar que se eligió el método hermenéutico porque este da respuesta al referente teórico de la presente investigación, ya que, según Arráez et al. (2006) este método busca comprender las construcciones sociales de los individuos y se centra en interpretar las experiencias de los sujetos sociales que constituyen su realidad en su vida cotidiana.

Con este método se pretende enfatizar la interpretación de las experiencias de los colaboradores en cuanto a su participación en los diferentes programas de bienestar ejecutados por la empresa. Asimismo, de conocer de qué manera dichos programas han impactado en el recurso humano.

### **3.2.3 Método Múltiple y Diseño Simultáneo**

Para Bryman (2006) el enfoque multimétodo (enfoque que combina lo cuantitativo y lo cualitativo) se divide en distintos métodos los cuales son, múltiple, mixto, integrado, multimodal o multi estrategia. El método múltiple también forma parte de la presente investigación, puesto que es una estrategia

de investigación basada en un grupo de distintos métodos y técnicas de comprensión para un mismo problema, tomando en cuenta criterios de combinación entre las rutas y procedimientos manejados para promover y aprobar el conocimiento científico del estudio (Blanco y Pírela, 2016)

De la misma forma, Morgan (1998) señala que el enfoque múltiple permite una labor investigativa basada en técnicas y procedimientos procedentes del enfoque cuantitativo y cualitativo en todo el transcurso de la investigación empezando por el planteamiento del problema y sus distintos pasos a ejecutar hasta llegar al diseño operacional del mismo.

Siguiendo esta línea, Morse (2003) establece que los enfoques multimétodo poseen dos tipos de diseños los cuales, son simultáneo y secuencial, cabe mencionar que el diseño utilizado para desarrollar este estudio es el diseño simultáneo porque permite que una estrategia investigativa se encuentre subordinada a otra pudiendo ser detallada de la misma forma y utilizando las mismas variables (Ruiz, 2008).

Por último, se considera importante el aporte de Blanco y Pírela (2016), quienes afirman que este diseño debería ser considerado como un modelo primordial, pues es de gran uso en los espacios académicos y científicos por su multidisciplinariedad.

### **3.3 Nivel de investigación**

El nivel de investigación es exploratorio-descriptivo, exploratorio porque permite estudiar una problemática que ha sido muy poca estudiada, y que inclusive no ha sido abordada anteriormente (Hernández Sampieri y otros, 2010), como es el caso del bienestar laboral.

Además, este nivel de investigación precede estudios con alcances descriptivos, correlaciones o explicativos, ya que trabaja previamente en el tema de interés y genera nuevos intereses investigativos (Hernández Sampieri y otros, 2010), por este motivo se considera que el nivel exploratorio hace posible identificar otras situaciones relacionadas a las practicas del bienestar laboral que pueden ser igual o mayormente relevantes.

El nivel también es descriptivo porque se pretende describir detalladamente aquellos aspectos claves de los programas de bienestar laboral, el nivel también considera importante describir las características fundamentales de lo que se pretende estudiar (Bernal, 2010).

### **3.4 Población, muestra y muestreo**

La población o universo es el conjunto de elementos que guardan relación porque cumplen con variables que poseen características en común (Bernal, 2010). La población del presente estudio está conformada por personal operativo de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil

Por otra parte, la muestra es aquella parte representativa de la población incluida en el estudio que brindará la información suficiente en el transcurso del estudio, además, permitirá observar las categorías principales del mismo (Hernández Sampieri et al., 2010).

La muestra cuantitativa del presente trabajo está constituida por 8 colaboradores del área de postventa de dicha empresa automotriz, y 3 personas para la muestra cualitativa: jefatura de recursos humanos, jefatura de postventa y gerencia de postventa.

Ahora bien, el muestreo es el procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de la investigación (Bernal, 2010), se reconoce dos tipos de muestreo, el probabilístico y el no probabilístico, su elección depende de los fines y objetivos que tenga el trabajo, así como también de la estructura que se tenga elaborada para la investigación

Según Bernal (2010) el tipo de muestreo no probabilístico abarca los muestreos: por conveniencia, por cuotas y de juicio, y con fines especiales; mientras que el tipo de muestreo probabilístico deriva los muestreos: simple, al azar, sistemático, por conglomerados, por estratificación, de áreas y polietápico.

Dado el enfoque mixto del estudio, es necesario emplear dos tipos de muestreos, el primero es un muestreo en cadena o por redes mayormente conocido como “bola de nieve” el cual, para Hernández Sampieri et al. (2006) es un proceso en el que se escogen colaboradores claves que puedan



brindarnos información concerniente sobre otros participantes del mismo fenómeno, que puedan ser posteriormente incorporados en la investigación.

Los criterios de selección para escoger los participantes para la muestra cuantitativa son:

- Colaboradores con 1 más años de laboral en la empresa
- Colaboradores de distinta etnia
- Colaboradores que hayan participado en programas de bienestar laboral
- Colaboradores con algún tipo de discapacidad.
- Colaboradores con predisposición para trabajar en el estudio

Continuando, con la muestra cualitativa se seleccionó un muestreo por conveniencia, el cual es una estrategia que se basa en la elección de los elementos muestrales por conveniencia o disponibilidad de la persona encargada de la investigación (Tamayo, 2001). Los criterios muestrales para declarar la muestra cualitativa son los siguientes:

- Profesionales del área de recursos humanos, posventa y gerencia posventa de la empresa
- Profesionales hombres y mujeres
- Profesionales con 1 o más años en la empresa
- Predisposición para participar en el estudio

### **3.6 Técnicas e Instrumentos**

Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación fueron la entrevista y la encuesta, esta última, para Bernal (2010), tiene como propósito obtener información objetiva y datos cuantificables de las personas estudiadas, la encuesta cuenta de un cuestionario elaborado por el o la investigadora con el fin, de realizar una serie de preguntas ordenadas y clasificadas con anticipación sobre el tema del estudio. El autor afirma que la encuesta, a pesar de que muchas veces se ve afectada por el sesgo en la información, es una técnica muy utilizada, principalmente de los estudios descriptivos y exploratorios.

La encuesta será útil para obtener datos estadísticos en cuanto al bienestar laboral de los colaboradores de dicha empresa, además nos

proporcionará datos subjetivos que serán contrarrestados con datos objetivos de los antecedentes expuestos en este estudio.

Este instrumento será construido a partir de la matriz de operacionalización de variables, teniendo múltiples opciones de respuestas que serán ajustada a una escala de Likert. Las preguntas de este instrumento serán colocadas en formulario de google form con la finalidad de que exista un mayor alcance al grupo de estudio. Por lo cual se pretende compartir por medios digitales el link del formulario del cuestionario a los participantes. Este instrumento servirá para responder el objetivo 2 de este estudio.

Por otro lado, la entrevista para Oxman (1998) citado por Scribano (2008) es una técnica que requiere de una mayor interacción, puesto que necesita que dos personas o más estén frente a frente discutiendo sobre un tema específico planteado en forma de preguntas.

Además, Mejía Navarrete (2002) una entrevista a profundidad requiere de una serie de preguntas pensadas con la finalidad de obtener información profunda de las personas entrevistadas, además este tipo de entrevista permite recolectar motivaciones, actitudes, creencias o sentimientos, experiencias y percepciones de las personas entrevistadas referente al tema de estudio.

Asimismo, con la aplicación de esta técnica se obtendrá información subjetiva desde la percepción de los participantes de este estudio, los cuales además servirán para comparar con los datos estadísticos obtenidos de las encuestas.

Este instrumento, también será construido a partir de la matriz de operacionalización de variables. El cuestionario será aplicado de manera directa a los participantes a través de un diálogo amigable entre el entrevistado y entrevistador con la finalidad de obtener información clave que será utilizada en el capítulo 4. Este instrumento servirá para responder el objetivo número 3 de este estudio.

### **3.7 Formas de análisis de información**

Para el presente ejercicio de investigación se definieron la estadística descriptiva y la codificación hermenéutica como las formas de análisis de información. Los datos cuantitativos serán analizados mediante la estadística descriptiva dado que esta utiliza una serie de procedimientos para recoger y ordenar los datos cuantificables sobre las características del fenómeno estudiado, la estadística además permite realizar inferencias a partir de los datos recolectados (Orellana, 2001).

Los datos de las entrevistas que corresponde al parte cualitativo serán codificados por a través de codificación axial manual. Para ello, se utilizarán los extractos de las entrevistas y serán analizados a partir de códigos obtenidos de la matriz de operacionalización.

Dado que los datos cuantificables, a pesar de que proporcionan información certera y objetiva sobre el tema estudiado, no permiten profundizar el tema estudiado se hace necesario recolectar datos cualitativos, los cuales serán analizados mediante la codificación axial, la misma que sirve para relacionar las distintas categorías que existen a sus subcategorías tomando en cuenta sus características y dimensiones (Schettini y Cortazzo, 2015).

Los datos cuantitativos serán obtenidos a través de los resultados de las encuestas. Para ello se realizará una tabulación de datos, asimismo se construirán tablas bivariados lo cual permitirá obtener una mayor profundidad en los datos a partir del cruce de variable.

### **3.8. Variables y subvariables**

#### **3.8.1. Variables**

Bienestar Laboral

Programas de bienestar

#### **3.8.2. Sub-variables**

Prácticas de bienestar

Políticas organizacionales

Equilibrio familia-trabajo  
Capacitación y formación  
Liderazgo  
Clima organizacional  
Sentido de pertenencia

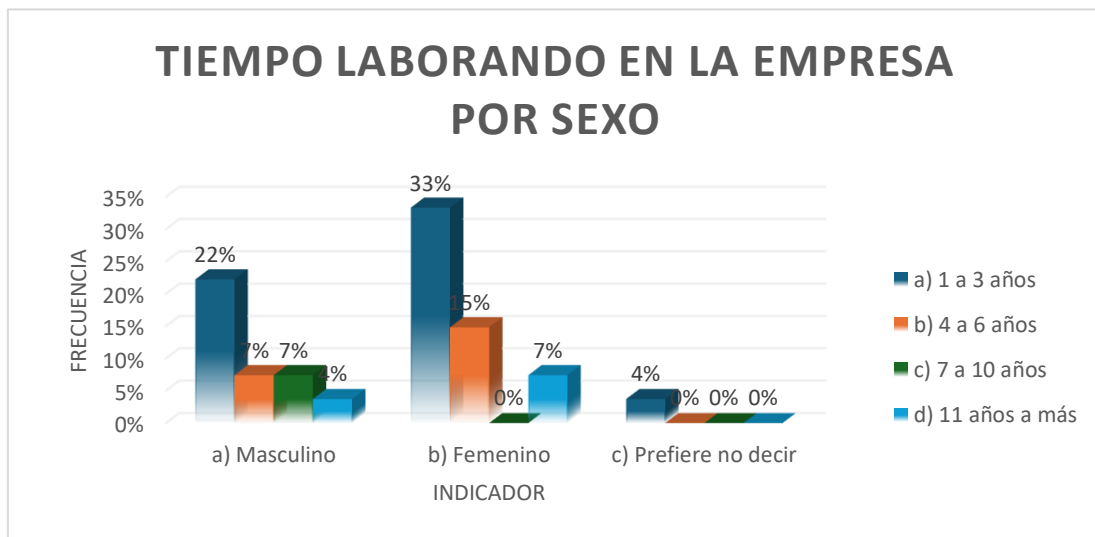
## CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

El tema de investigación que se presenta en el estudio adjunto tiene como objetivo general “Analizar las prácticas de bienestar laboral más efectivas para una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el año 2024”. Para poder ejecutar dicho objetivo se realizó en un inicio con una revisión exhaustiva de documentos bibliográfica sobre el tema y sus dimensiones más relevantes; también se aplicó un instrumento para la recolección de la información con la técnica de la entrevista y la encuesta. Por medio del análisis de los resultados, se pudo dar respuesta a los objetivos específicos:

### 4.1. Caracterización de la Muestra

#### Gráfico #1

*Tiempo Laborando en la Empresa y Sexo de los Colaboradores del Área Operativa*



*Fuente: datos obtenidos de las encuestas aplicadas*

El presente gráfico muestra los datos en relación con el tiempo de los colaboradores en la empresa y el sexo, en donde un 33% de las colaboradoras indicaron tener de 1 a 3 años en la organización. Seguido de un 22% del personal

masculino, quienes indicaron tener ese mismo tiempo en la empresa y un 15% de las mujeres encuestadas manifestaron tener de 4 a 6 años laborando en este lugar. A partir de este dato estadístico se puede identificar que en este campo que corresponde al laboral existen una mayor afluencia de mujeres con relación al grupo masculino.

Como se evidencia en el gráfico, el personal operativo encuestado de género femenino, son los que conforman en su totalidad los participantes en esta investigación. Estos resultados reflejan la distribución por género de la muestra analizada. Desde una perspectiva integradora estos elementos pueden analizarse como parte de un todo.

Los datos sobre el género de los colaboradores encuestados son el insumo central del sistema, los mismos que son variables claves que se utilizan para comprender la composición demográfica de la población de estudio, los cuales contribuyen al funcionamiento general del entorno empresarial.

Desde estos datos se puede comprender que, en la organización trabajan bajo un enfoque de género, incluyendo a mujeres en labores y actividades propias de la empresa, con la finalidad que ellas pueden tener oportunidades laborales y generar ingresos para sus familias, sintiéndose de esta manera valoradas por el sistema social.

## **4.2. Objetivo Específico 1: Identificar la concepción teórica conceptual que sustenta las diferentes prácticas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz.**

### **4.2.1. Definiciones de Bienestar Laboral**

Las organizaciones requieren que su empresa cumpla con los objetivos planteados, para ello, es necesario que el factor humano se encuentre en óptimas condiciones ya que tienen suma importancia en la productividad y funcionamiento de este contexto. Por tal motivo, es necesario promover el bienestar de los colaboradores, debido a que juega una función determinante en el rendimiento laboral de los trabajadores, puesto que, cada persona percibe de forma diferente el ambiente de trabajo en el cual se desenvuelve y las condiciones laborales bajo las cuales se desarrolla, mismas que resultan en el accionar del trabajador, van a determinar actitudes dentro y fuera de su lugar de trabajo que a su vez tendrán influencia positiva o negativa en el ambiente que lo rodea. Desde lo antes planteado resulta importante conocer las diferentes conceptualizaciones de autores con relación a bienestar:

Desde la concepción del autor europeo, Agui (2021) menciona que el bienestar laboral son aquellas condiciones laborales y personales que se brinda al trabajador las cuales permitirán un estado óptimo de tranquilidad y satisfacción. Se expresa en la manera en cómo los trabajadores perciben, reciben y satisfacen sus necesidades a través de los objetivos empresariales.

Desde esta perspectiva se puede apreciar la influencia del bienestar laboral en las personas incidiendo en su productividad y rendimiento dentro de la empresa. Por ello, las actividades implementar a fomentar el bienestar laboral deben responder a las necesidades, para el mejoramiento del nivel de vida a

través del diseño y ejecución de actividades de calidad de vida personal, laboral y familiar encaminada a mejorar el nivel de satisfacción, así como el sentido de pertenencia del trabajador

Autores como Estrada y Ramírez (2010) concluyen que el bienestar laboral es una necesidad primordial para lograr los objetivos de cualquier institución. Diagnosticarlo resulta de gran utilidad ya que permitirá obtener y adoptar planes de intervención que se encuentren dirigidos a superar las debilidades detectadas que impiden una integración plena y el compromiso de los trabajadores en la misión y visión de la empresa.

Por otro parte, el **autor colombiano Roa** (2019) como el bienestar laboral influye en el contexto familiar de los colaboradores, indicando que el bienestar sociolaboral se basa en un concepto integral que se enfoca en la calidad de vida de los empleados tanto en el ámbito laboral como en su contexto social. Este enfoque considera no solo los factores relacionados con el entorno de trabajo, sino también cómo estos afectan y se interrelacionan con la vida social y familiar de los empleados.

Desde la perspectiva de este autor el bienestar laboral influye de manera directa en el contexto social-familiar de los trabajadores, puesto que, al estar relacionado con otros entornos, existe influencia en los otros, a causa de esto el colaborador puede desarrollar factores intralaborales, los cuales se definen de la siguiente manera:

Un ambiente pesado, lleno de carga laboral, desconfianza, poco compañerismo y donde no existe reconocimiento de sus logros y oportunidades de crecimiento profesional generará en el trabajador una



perspectiva negativa que tendrá efectos y consecuencias a corto mediano y largo plazo, entre ellas el incumplimiento de metas y objetivos, observaciones por entes de control y el alto nivel de rotación de personal que existe en la institución (Acuña, 2024, p. 14).

Por tal motivo, es importante proporcionar un ambiente laboral estable para ayudar a disminuir los riesgos en el lugar de trabajo que puede desarrollar estrés laboral, conservar saludables a los trabajadores y mejorar la calidad de vida de del trabajador y las familias. Para ello, se efectúa políticas de corto, mediano y largo plazo para asegurar la salud y el bienestar de todos los colaboradores, orientado en brindar: un adecuado ambiente físico de trabajo, ambiente de trabajo y recursos de salud.

Por tal motivo, las estrategias en relación para prevención de estrés y el cuidado de la salud mental del trabajador, son dos elementos esenciales en el interior de las organizaciones con la finalidad de que los colaboradores puedan visualizar un espacio de trabajo positivo y libres de riesgos psicosociales que puedan influir en el trabajo del recurso humano. Por consiguiente, los autores Lazarus y Folkman (2019), mencionan que la implementación de estrategias preventivas es importante para mitigar manifestaciones del estrés laboral. Dichas estrategias pueden incluir actividades como talleres direccionados al tema de estrés, asimismo, la promoción de una cultura organizacional que promueva la salud emocional, permitiendo que los colaboradores accedan a recursos para abordar desafíos en el interior de la organización. Considerando que el entorno laboral es clave para la ejecución de actividades, por ello es necesario que

cuenta con todos los recursos materiales, económicos e informáticos para que el colaborador pueda percibir satisfacción en este entorno.

Es importante comprender que el entorno laboral es el factor más relevante para el desarrollo de la organización debido a que la productividad es parte del bienestar laboral. Los autores Barrios y Paravic (2006) indican que el entorno laboral conceptualiza el entorno laboral de la siguiente manera:

El entorno laboral va a ser el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad. Está relacionado con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (p. 139).

También los autores dan a conocer algunos de los componentes subjetivos del entorno laboral se encuentran: las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.

Desde lo antes mencionado, se puede identificar la importancia de un entorno laboral saludable, puesto que, esto contribuye a sentir satisfacción en el contexto de trabajo, para lograr dicho nivel de satisfacción, se presentan algunos componentes, los cuales desde la perspectiva de Robbins (2019) menciona “un trabajo retador, en el que el colaborador pueda adquirir nuevos conocimientos y

tenga oportunidades de ascender; incentivos por realizar el trabajo bien; condiciones de trabajo adecuadas; compañeros amables y colaborativos". (p. 18).

Para que exista un nivel de satisfacción laboral alto es fundamental atender las necesidades personales y familiares del individuo, ya que existen otros factores que repercuten sobre la satisfacción del individuo, sin embargo dichos factores no forman parte del ámbito laboral, las cuales no pueden ser transformadas por la empresa, pero pueden ser atendidas de una manera indirecta por la organización contribuyendo al mejoramiento de estos factores, para que el individuo se sienta pleno y satisfecho lo que conlleva a tener una buena calidad de vida. (Schultz, citado por Castrillon, 2019, p. 18).

#### **4.2.2. Concepción Teórica de Bienestar Laboral**

El bienestar laboral es un concepto que se refiere a la satisfacción y el estar bien de los colaboradores en el contexto laboral, y el análisis teórico es una metodología que se puede utilizar para estudiarlo. Asimismo, el bienestar laboral está relacionado con la salud mental y física de los empleados, y se realizan acciones para promover un buen entorno laboral y contribuir a la satisfacción laboral del empleado. Entre las acciones a implementar se encuentran:

- Ofrecer programas de reconocimiento y recompensas
- Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional
- Mantener un espacio de trabajo adecuado

Estas acciones contribuyen a la retención de talento dentro de la empresa. Se conoce como retención a "las prácticas administrativas destinadas a 'no dejar ir' a personas en puestos clave dentro de la empresa". No obstante, en la práctica, a veces es necesario retener no solo al personal en cargos importantes,

sino también a aquellos con una larga trayectoria en la organización, ya que han adquirido un conocimiento implícito sobre su funcionamiento. La pérdida de este capital humano representaría una gran pérdida de valor para la empresa (Garcés et al., 2016).

Sin embargo, no es ajeno de poder percibir una perspectiva de bienestar subjetivo, el cual se centra en la percepción personal de felicidad y satisfacción de los colaboradores en el trabajo. Según Diener et al. (2020), el bienestar subjetivo es el resultado de cómo los trabajadores perciben su satisfacción en el ámbito laboral, basándose en la satisfacción en las emociones positivas y la ausencia de emociones negativas, donde la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados son fundamentales.

Para seguir sustentando este análisis, se presenta uno de los modelos teóricos utilizados en cuanto al bienestar laboral. Para ello, **Vroom (1964) publica la Teoría de las Expectativas** la cual resulta es uno de los enfoques más influyentes en el campo de la motivación laboral, ampliamente utilizado por líderes y gerentes para entender cómo las expectativas de los empleados influyen en su desempeño. “Esta teoría establece que las personas están motivadas a actuar en función de lo que esperan lograr y del valor que atribuyen a esos resultados y de cómo ellos desde su perspectiva pueden sentirse bien en la empresa” (Villar, 2024).

En este contexto es esencial la participación del área de Talento Humano, quienes son participes en diseñar estrategias efectivas para alinear los objetivos organizacionales con las metas individuales de los empleados, generando un mayor compromiso y productividad. Además, es esencial, que se motive al

recurso humano a partir de recompensas y beneficios que sean motivadores para los mismos.

En esta misma línea, se sostiene que las personas están motivadas a actuar de una cierta manera debido a que poseen la perspectiva de que sus esfuerzos dentro de la empresa tengan como resultado un rendimiento positivo para los jefes inmediatos y superiores, lo cual puede ser recompensado a largo y corto plazo. (Villar, 2024).

Desde esta perspectiva, Chiavenato (1999) conceptualiza el sistema de recompensas justas como un reconocimiento a los empleados lo cual contribuye incentivar el trabajo del colaborador. Cuando el salario que se percibe es justo por las actividades labores que realiza el colaborador, el nivel de satisfacción y bienestar laboral se refleja en el sentir y productividad del recurso humano de la empresa.

Los empleados no solo trabajan arduamente por el simple hecho de hacerlo, sino que necesitan estar convencidos de que sus esfuerzos traerán beneficios concretos y valiosos. Aplicada en la gestión de recursos humanos, esta teoría resulta fundamental para desarrollar estrategias efectivas de motivación (Villar, 2024).

El reconocimiento del trabajo bien hecho y la provisión de recompensas justas son esenciales para la satisfacción laboral. Esto puede incluir elogios verbales, bonificaciones, ascensos y otros incentivos. Valorar y recompensar adecuadamente el esfuerzo y los logros de los empleados puede aumentar su motivación y lealtad hacia la organización (Llopis, 2021).

Además, esta teoría destaca la importancia de la empresa es el establecimiento y cumplimiento de objetivos claros y alcanzables. Para esto, la

comunicación entre los jefes inmediatos de la empresa debe informar constantemente los resultados de la organización gracias al trabajo propicio del colaborador, de esta manera permitirán conocer como los esfuerzos del recurso humano contribuyen al éxito de la organización y cómo este esfuerzo se traducirá en un rendimiento mejorado. La claridad en los objetivos y cómo alcanzarlos aumenta la expectativa de satisfacción laboral. (Villar, 2024).

En suma, de todo lo descrito, la teoría propuesta por Vroom se enfatiza en la relación del trabajo realizado por el colaborador y la retribución de este a través de las recompensas o beneficios, lo cual contribuye a mantener a un trabajador motivado y con mayores expectativas en el trabajo.

Continuando, otro sustento teórico de bienestar laboral es el **Modelo Perma del autor Seligman (1999)** basado en las decisiones que las personas toman de forma libre y que les incrementa su bienestar.

Este modelo está relacionado con los indicadores de bienestar, es decir todos aquellos aspectos que permiten sentirse bien al trabajador dentro de la empresa como, por ejemplo: tener una buena actitud, sentirse conformes con su entorno y compañeros de trabajo, desarrollar actividades de manera positiva para cumplir con los objetivos (Farias, 2018).

En base a esto, se trae a contexto el modelo de bienestar integral, para Sánchez et al. (2023) enfatizan que el bienestar laboral debe abordarse de manera integral, considerando aspectos físicos, emocionales, sociales y profesionales. A medida que las organizaciones implementan prácticas que atienden estos aspectos de forma equilibrada, los empleados experimentan un mayor nivel de satisfacción, compromiso y productividad.

Desde este enfoque teórico Seligman da a conocer la importancia de las empresas centradas en la calidad de vida y el bienestar, así como en la felicidad de los empleados, eran más capaces de enfrentar las crisis y resistirlas. Ello se debe a que los colaboradores que presentan una actitud positiva en el entorno laboral desarrollan la capacidad de crecer personal y profesional, superando barreras que se presenten y obstruyan a lograr objetivos propuestos por la organización.

El autor propone 5 pilares fundamentales en este modelo, los cuales de describen a continuación:

- Emociones Positivas: El bienestar no se alcanza reprimiendo emociones sino aprendiendo a gestionar las emociones y las sensaciones que no producen malestar y estrés dentro del contexto laboral, esto puede ser generado por la presencia de riesgos psicosociales. Por ello, se convierte en un proceso de autoconocimiento.
- Engagement o compromiso: Pacto o un acuerdo que mantiene el colaborador con las fortalezas y habilidades. Dicho compromiso se encamina con las actividades que hacen sentir bien al trabajador dentro del entorno laboral. Esto permite a que el recurso humano se refleje a largo plazo como parte del equipo de trabajo de una determinada organización
- Relaciones positivas: Las relaciones son un elemento relevante para lograr un entorno laboral equilibrado. Martin Seligman afirma que las personas son seres sociales, por ello mantener relaciones funcionales con el otro contribuye a mantener una red de soporte emocional.

- Sentido o Propósito: las personas dentro del área de trabajo requieren proyectarse un sentido de propósito en su lugar de trabajo, tanto a corto y largo plazo, esto contribuirá a su crecimiento profesional y personal, debido a que mientras se encuentren en una determinada empresa demostrando habilidades y capacidades reconoce cómo contribuye a la empresa con su trabajo.
- Logro: se refiere a la consecución de logros de los trabajadores dentro de la empresa. (Farias, 2018).

El modelo PERMA busca que el trabajador se sienta satisfecho con el trabajo que realiza dentro de una organización con la finalidad de visualizar un estado bienestar y satisfacción laboral en este contexto. Por tal motivo, este enfoque teórico enfoca al trabajador como un recurso en busca de objetivos que le permitan desarrollarse tanto de manera personal y profesional a través de los 5 pilares fundamental que refiere Seligman

Para finalizar este apartado, un autor destaca la necesidad de recompensar al trabajador para validar o retribuir su trabajo con la finalidad de incentivarlo, construya su sentido de pertenencia y sienta de manera subjetiva que su trabajo está siendo valorado por la organización.

El otro modelo teórico se centra en el “sentirse del bien” del colaborador dentro de la empresa a través de 5 elementos claves, lo cual también manifiesta el accionar de la organización para que la empresa se convierta en un entorno amigable para el colaborador, asimismo, el “sentirse bien” del colaborador radica en la ejecución de programas de recompensas, lo cual no sólo es beneficioso para el trabajador, sino, para la empresa porque lo impulsa a tener un mejor rendimiento en la empresa.



#### **4.3. Objetivo Específico 2: Describir las políticas, los beneficios y los programas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz.**

##### **4.3.1. Políticas Organizacionales**

Las políticas empresariales contribuyen a que el entorno laboral posea una visión que permita moldear y regular el comportamiento de quienes forman parte de dicho entorno. Además, son necesarias para conocer hacia donde están direccionado los objetivos de la organización.

En este sentido, Medina (2012) citado por Gracia et al. (2019), la define como:

La orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales para observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias (p. 159)

Este tipo de políticas deben responder a las necesidades del trabajador dentro del contexto laboral. Además, contribuyen a la creación de ambientes seguros y de trato equitativo, por ende, resulta esencial su creación y ejecución en las empresas. Tal como se lo manifiesta en la siguiente expresión: “contamos con políticas organizacionales como toda empresa, pues nos ayudan a direccionar los objetivos de la empresa y a brindar seguridad a los colaboradores” (JTH, 2024). “Claro, pues es una iniciativa de cumplimiento

legal, más que todo esto permite normar la empresa y quienes la conforman” (JPTV, 2024).

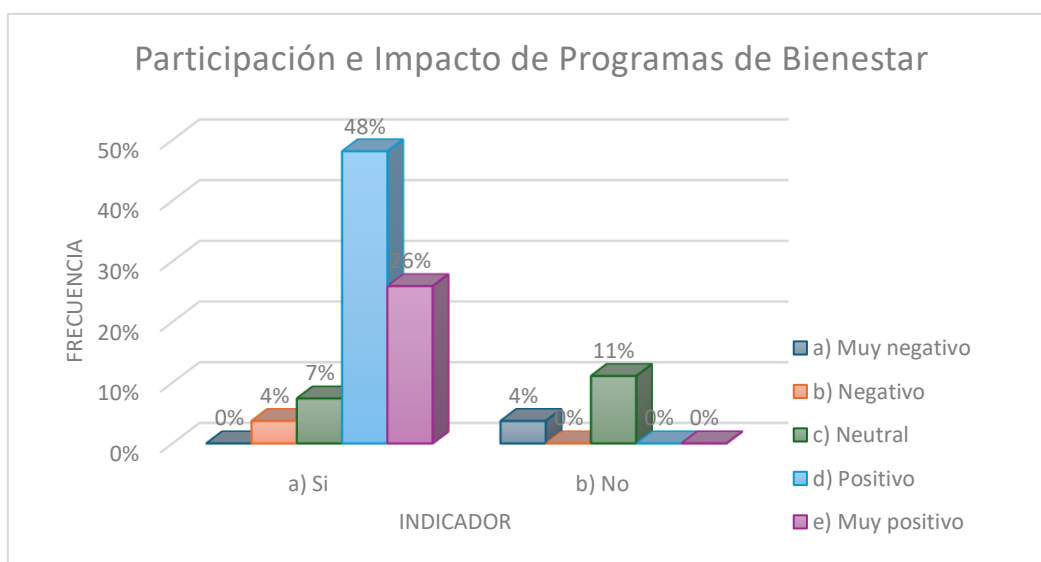
Estas políticas organizacionales contribuyen a normar los miembros de la empresa, además de ser de carácter obligatorio su elaboración en las empresas. En el código del Trabajo, en su art. 64, se establece la importancia de las políticas organizacionales de cada empresa como parte de su normativa, el mismo que no debe surtir un efecto negativo en los empleados de las empresas.

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones (Código del Trabajo, 2012, p. 26).

Desde otra perspectiva de otro participante en la entrevista se conoció lo siguiente: “Reconozco que el bienestar laboral es un área que necesita fortalecerse, sin embargo, las políticas organizacionales no son de gran alcance” (GP, 2024).

Sumado a ello, a partir de las referencias teóricas y conceptuales revisadas, la reflexión es que, para garantizar el bienestar personal, laboral y social de trabajadores de una empresa, es necesario que se invierta en la elaboración de dichos programas de forma equilibrada, con la finalidad de reducir el estrés, el ausentismo y de incrementar su productividad. Es por eso, que en la encuesta aplicada a los trabajadores operativos respondieron lo siguiente.

### 4.3.2. Programas de bienestar



*Fuente: datos obtenidos de las encuestas aplicadas*

En cuanto a los datos del presente gráfico se establece los datos sobre la participación y el impacto de los programas de bienestar en los colaboradores del área operativo en donde un 48% de las personas encuestadas quienes participaron en los programas de bienestar indicaron que esto tuvo un “impacto positivo”, seguido de un 16% de trabajadores quienes indicaron “positivo” el impacto de dichos programas y 11% de los colaboradores participantes quienes escogieron el indicaron “neutral”.

Los programas de bienestar contribuyen a responder las necesidades asociadas al entorno de trabajo, porque así, ellos podrían sentir que su actividad laboral no sólo contribuye a tener ingresos económicos que permitan costear una vida digna, sino también ciertas actividades que permitan mantener su bienestar integral. Es decir, que su actividad laboral genere un equilibrio en las distintas dimensiones del recurso humano, que a su vez fortalezca el valor del trabajo realizado generando involucramiento y sentido de pertenencia hacia la empresa. En cuanto a las entrevistas aplicadas, se pudo conocer lo siguiente:

Actualmente, considero que el bienestar laboral en la empresa está en un nivel básico. Las acciones realizadas hasta ahora son principalmente reactivas y cumplen con los requerimientos legales, pero no están diseñadas como parte de una estrategia integral enfocada en mejorar la calidad de vida de los colaboradores, esto se debe a la falta de tiempo y por priorizar otras situaciones del departamento. (JTH, 2024).

En base a este discurso, se puede evidenciar que los programas de bienestar de la empresa evidencian que son elaborados sin considerar las necesidades de los trabajadores, más bien están basadas en el cumplimiento legal, y que los profesionales del área de Talento Humano probablemente por privilegiar actividades técnicas administrativas dedican menos tiempos para estudiar y plantear actividades estratégicas que contribuyan a las necesidades personales, sociales y laborales y generen un verdadero bienestar. Estos programas deberían ser los soportes que permitan desarrollar una cultura de alto desempeño y satisfacción laboral.

“Considero que el bienestar laboral podría mejorarse significativamente, pues no hay actividades netamente para ello. Las jornadas extendidas y la alta carga de trabajo, propias de una empresa grande como la nuestra, generan cansancio en el personal operativo y administrativo” (JPTV, 2024).

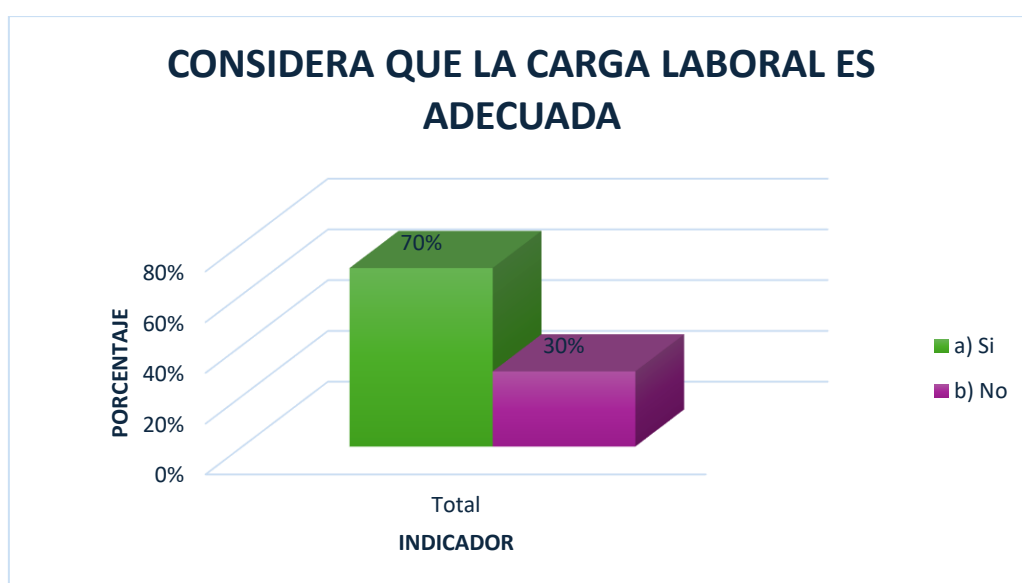
A partir de esta información, se puede inferir que la empresa trabaja de manera superficial en programas de bienestar laboral. La empresa sólo está priorizando realizar actividades de manera superficial, sólo por dar respuesta a normativas, mientras que están dejando a un lado otras actividades que podrían

ser más estratégicas y de alto impacto, en lo que necesitan realmente los trabajadores.

Relacionando toda la información levantada, los trabajadores necesitan satisfacer las necesidades de realización, sin embargo, existe en la narrativa de los trabajadores, que, no se satisface las necesidades de manera integral del trabajador. Aunque algunas expresiones que motivan las necesidades de trabajar en pro mejora del colaborador debido a que pueden presentarse riesgos psicosociales por las altas jornadas de trabajo y el esfuerzo que demanda la actividad, ésta última tienen que ver con la capacidad de influir y de mantener niveles de prestigio y estatus en el lugar de trabajo.

Este resultado quizás se deba a que los sentimientos de desvalorización y menosprecio son tan generalizados por parte de los trabajadores, que priorizan esta necesidad sobre la otra.

#### 4.3.3. Carga Laboral de los colaboradores



*Fuente: datos obtenidos de las encuestas aplicadas*

Las demandas las largas jornadas de trabajo se refiere a al cumplimiento de jornadas de trabajo ordinarias y extraordinarias, es decir tiene que ver con los horarios, horas extras, turnos por rotación de horarios, entre otros aspectos (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010). Las jornadas extensas de trabajo generan un cambio de ánimo en el colaborador, manifestando hostigamiento y estrés.

El presente gráfico muestra los datos en cuanto a la carga de trabajo para los colaboradores. En donde un 70% de los participantes expresan que “sí”, seguido de un 30% indicaron que “no”. Dichos datos pueden evidenciar que la carga de trabajo para los colaboradores es adecuada, sin embargo, si realizan jornadas extras de trabajo cuando se los solicita los jefes inmediatos.

“Sí, a veces suelo hacer horas extras porque me piden, me siento cansado, como abrumado de tanto trabajo. A veces no tengo energía (JPTV, 2024).

“Sí a veces me llaman a trabajar para hacer más horas. He tenido que cancelar planes con amigos porque estoy demasiado cansado o porque tengo que trabajar horas extras sintiéndome como estresado. Pero eso ayuda a tener más ingresos” (GP, 2024).

Uribe (2016) expresa que el estrés laboral es fruto de demasiada carga física y/o psíquica del trabajador trayendo consigo afectaciones incluso en sus relaciones sociales surgiendo sentimientos negativos y promoviendo la aparición de problemas con los miembros de su entorno familiar. En este caso, puede notarse que el estrés al cual el trabajador se encuentra sometido ya está generando consecuencias en su ambiente social causando irritabilidad y

pudiendo a futuro ser la causa de confrontaciones con los otros.

Con ello es posible notar la influencia que está teniendo el trabajo en el estado de ánimo de sus colaboradores no solo dentro del ambiente empresarial, sino también con los pares. Por otro lado, los colaboradores al enfrentar mayores niveles de estrés y ansiedad debido a diversas responsabilidades, como el trabajo, la familia y otras expectativas sociales, que ponen la carga del trabajo familiar. El estrés y la ansiedad son factores conocidos que pueden contribuir a dolores de cabeza (Buitrago et al, 2021).

Sin embargo, es necesario la implementación de estrategias motivacionales para reducir los efectos o atenuar el estrés laboral, por ello Frederick Herzberg (1959) desarrolló la teoría de los dos factores, uno de ellos es el factor motivacional, el cual se concibe como

**Factores motivadores:** implican el reconocimiento, el logro, el trabajo interesante y las oportunidades de desarrollo personal. Estos factores son esenciales para aumentar la satisfacción laboral y, por ende, el bienestar.

Esta teoría resalta la necesidad de abordar factores motivadores para garantizar un ambiente de trabajo positivo y equilibrado.

#### **4.4. Objetivo Específico 3: Develar las percepciones de los trabajadores en relación con la concepción de bienestar laboral, las políticas, beneficios, y los programas implementados en una empresa automotriz.**

##### **4.4.1. Prácticas de Bienestar Laboral**

El bienestar laboral se refiere al nivel de bienestar y satisfacción de un empleado en su trabajo, incluyendo aspectos como seguridad, equilibrio entre vida y trabajo, relaciones laborales y desarrollo personal. Es esencial para el rendimiento y la retención de empleados.

Según Chiang y Krausse (2009) Para que las empresas fomenten un entorno laboral saludable, es esencial que implementen políticas y prácticas que promuevan el bienestar de su personal. Estas políticas deben incluir beneficios, incentivos, flexibilidad de horarios, equilibrio entre trabajo y vida familiar, seguridad laboral y apoyo a las familias. En cuanto a las entrevistas aplicadas se pudo conocer lo siguiente en cuanto a la implementación de prácticas de bienestar en la organización

“Si bien estas iniciativas cumplen con lo requerido legalmente, su impacto en la satisfacción y productividad de los colaboradores es limitado. Se necesita un enfoque más completo que aborde tanto las necesidades emocionales como profesionales de los trabajadores.” (GP, 2024).

“su impacto en el equipo es limitado porque no abordan completamente las necesidades del personal operativo, que a menudo lidia con jornadas prolongadas y alta presión.” (JPTV, 2024).



“Solo hay las normativas, y son de un alcance limitado. No abordan la alta demanda de trabajo ni los desafíos emocionales que enfrentan tanto el personal administrativo como el operativo” (JTH, 2024).

Las percepciones en cuanto a las prácticas de bienestar son derivadas del trabajo en una empresa automotriz son esenciales para comprender el impacto positivo o negativo que el empleo tiene en la vida de los trabajadores. Los satisfactores personales obtenidos a través del trabajo no solo afectan el bienestar individual, sino que también influyen en la productividad laboral y la dinámica general en la empresa.

Sin embargo, en base a dichos discursos en cuanto a la existencia de prácticas laborales, se encuentran limitadas, las mismas que no satisfacen necesidades del trabajador, además de atender problemáticas que pueden presentarse en el contexto laboral, lo que puede generar insatisfacción laboral del trabajador.

Desde la perspectiva la satisfacción laboral, radica su importancia en estos satisfactores en su capacidad para generar un sentido de logro y realización personal. Cuando los trabajadores encuentran significado en sus tareas y experimentan reconocimiento por su labor, la satisfacción personal se incrementa.

Por otro lado, una baja satisfacción personal puede llevar a desmotivación, estrés laboral y descontento general. La teoría de la insatisfacción laboral de Herzberg señala que factores como la falta de reconocimiento y la ausencia de condiciones de trabajo adecuadas pueden

contribuir a la insatisfacción y a la disminución del rendimiento laboral. (Madero, 2019).

#### **4.4.2. Percepciones y desafíos para implementar programas de bienestar**

Uno de los desafíos para implementar programas de bienestar es la escasez de recursos económicos y materiales y la carga de trabajo que se le asigna al área de Talento Humano. Esto se evidencia en los discursos de las entrevistas aplicadas a los colaboradores:

“Uno de los mayores desafíos es la carga de trabajo diaria, que deja poco espacio para enfocarse en iniciativas de bienestar” (GP, 2024).

“Los principales desafíos son la falta de recursos económicos y el volumen de trabajo diario, que dificulta dedicar tiempo a iniciativas adicionales.” (JPTV, 2024).

“Los principales desafíos incluyen la asignación de recursos económicos y la falta de un equipo dedicado exclusivamente a diseñar y gestionar programas de bienestar” (JTH, 2024).

En ese contexto, podríamos decir que la implementación de iniciativas destinadas a mejorar el bienestar en el trabajo conlleva numerosos beneficios tanto para la empresa como para los empleados, sin embargo la ausencia de recursos, puede dar como resultado insatisfacción del personal operativo y por ende pueden aumentar los costos operativos, disminuir la productividad y la percepción de valor en el mercado, además de cultivar la desconfianza y escaso compromiso por parte del recurso humano.

En esta misma línea, se puede interpretar que, la falta de recursos, también se deba a la escasa comunicación entre colaboradores y superiores, puesto que, al no comunicar las necesidades económicas para responder a la planeación y ejecución de estos programas de bienestar se puede sustentar la percepción de falta de recursos en la empresa.

En base a lo anterior, se puede detectar una comunicación cerrada entre los colaboradores y mandos medios, lo cual puede generar frustración y ansiedad. Desde la perspectiva de Montiel (2009) la comunicación entre jerarquías de la organización cuando suele ser escasa puede generar frustración y ansiedad. Algunos colaboradores optan por protegerse mediante una actitud rígida y reservada, mientras que otros enferman debido a los conflictos interpersonales y las numerosas responsabilidades

“la falta de inclusión del personal es otro desafío, puesto esto hace que no se sienta como valorado o parte del equipo de trabajo” (JTH, 2024).

Desde esta perspectiva se puede interpretar barreras que privan la inclusión de los trabajadores en toma de decisiones o en otros aspectos del entorno laboral, lo cual incide en la participación de programas de bienestar laboral, por tal motivo puede generarse la rotación del personal o ausentismo al percibir el desinterés y desvaloración del recurso humano en la empresa.

La inclusión y la diversidad dentro de la organización es imprescindible, puesto que, adquieren un significado relevante en la cultura de la empresa y cómo pueden impactar positivamente la retención de talento.

El liderazgo es otro componente clave dentro de un programa de bienestar laboral. Bakker y Demerouti (2021) argumentan que los líderes deben

adoptar enfoques inclusivos y participativos para garantizar que los empleados se sientan parte activa en el diseño y evaluación de los programas de bienestar. Los líderes deben ser modelos que seguir, promoviendo la cultura de bienestar a través de su comportamiento y la creación de espacios donde los empleados puedan expresar sus necesidades.

#### **4.4.3. Beneficios y capacitación implementada por la empresa**

Los procedimientos y normas mejoran el tema de capacitaciones de los trabajadores en todo sector y tipo de labor. Esto incluye las certificaciones, las capacitaciones profesionales, cualificaciones, formaciones, todo desde organismos acreditador y reconocidos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016). En cuanto a las entrevistas aplicadas se pudo conocer lo siguiente:

“Aquí la empresa si realiza el tema de capacitación, pero no de manera continua por falta de tiempo y de recursos, solo cuando existe la necesidad de lleva a cabo aquello” (GP, 2024)

“Bueno no, no se realiza casi el tema de recompensas y capacitación es porque el personal encargado de ello dirige su tiempo a actividades que son requeridas de manera inmediata” (JTH, 2024).

En base a estos relatos, se puede entender que no son continuas las capacitaciones en la empresa, por tal motivo suelen ser escasas las oportunidades de formación en la organización. Este tipo de capacitaciones “se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos” (Ministerio de Porteción Social Colombia, 2010)

Se puede interpretar que, los colaboradores no sienten sobrecarga por motivos de no sentirse capacitados o por falta de formación, puesto que, se encuentran capacitados y preparados para ofrecer sus habilidades de innovación basadas en el conocimiento a partir de sus ideas y propia formación a la empresa.

Sin embargo, la implementación de beneficios de forma continua no solo mejora la calidad de vida laboral de los empleados, sino que también tiene impactos positivos en la productividad, la retención de talento y la imagen corporativa. Las empresas que reconocen la importancia de cuidar el bienestar de sus empleados están en una posición ventajosa para atraer y retener a los mejores talentos y mantener una fuerza laboral altamente comprometida y motivada.

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

A través de la investigación realizada a los trabajadores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, se pudo realizar el siguiente análisis en bases a los objetivos anteriormente planteados.

Se logró palpar la realidad de los servicios de bienestar laboral que brinda la empresa automotriz en la ciudad de Guayaquil. Se puede visualizar, que los colaboradores no se sienten a gusto en cuanto al reconocimiento de los logros obtenidos

En lo que corresponde al objetivo 1: Identificar la concepción teórica conceptual que sustenta las diferentes prácticas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz. En base a la revisión bibliográfica obtuvimos que algunos autores lo conceptualizan como un aspecto propio de la empresa, refiriéndose a las condiciones del propio ambiente de trabajo.

En referencia a ello, otro autor menciona que el bienestar laboral puede tener influencia en el sistema familiar del colaborador, puesto que, la ejecución de estos programas brinda herramientas para lograr equilibrio trabajo-familia. Si esto no se logra puede generarse riesgos psicosociales extralaborales.

Por otro lado, autores mencionan que los enfoques teóricos perciben el bienestar laboral como satisfacción en el ámbito laboral, Así mismo, otro punto positivo a mencionar es el nivel de satisfacción respecto al trato que tiene con sus compañeros en el trabajo, objetivos propuestos a corto y largo plazo del colaborador y su visión de permanencia dentro de la empresa.

En cuanto al objetivo 2: Describir las políticas, los beneficios y los programas de bienestar laboral implementadas en una empresa automotriz. En base a las encuestas y entrevistas aplicadas se obtuvo que, en la empresa no existen programas en donde se maneje el tema de bienestar de manera integral, sino de forma básica, esto se debe por dos factores, los recursos económicos y la sobrecarga de trabajo que presenta el departamento encargado en realizar estos programas. Por tal motivo, se percibe insatisfacción por parte del recurso humano en cuanto a los beneficios que puede brindar la empresa.

Por otro lado, se evidencia que las políticas organizacionales que se implementan en la empresa automotriz sólo tienen como objetivo únicamente el cumplimiento de la ley, más no responder las necesidades de los colaboradores en la empresa, lo cual puede repercutir en el colaborador y generar ausentismo en el colaborador

Además, se evidencia la presencia de riesgos psicosociales intralaborales, puesto que, la empresa pide a los colaboradores realizar horas extras de trabajo generando estrés y cansancio en el colaborador, además de incidir en el contexto familiar el empleado.

Finalmente, en el objetivo 3: Develar las percepciones de los trabajadores en relación con la concepción de bienestar laboral, las políticas, beneficios, y los programas implementados en una empresa automotriz, se pudo conocer el escaso interés en formular capacitaciones y beneficios al colaborador, debido a demanda de recursos que esto genera. Sin embargo, se puede apreciar que los trabajadores al no contar con capacitaciones el recurso humano puede

verse limitado ante las nuevas demandas en cuanto a servicios que se presentan en la actualidad en las distintas organizaciones.

Los colaboradores no sienten sobrecarga por motivos de la escasa o nula capacitación que brinda la empresa a sus colaboradores, sin embargo, es esencial brindar este tipo de programas a nuevos colaboradores que se inserten en este espacio.

Se resalta la necesidad de tomar medidas inmediatas para cerrar las brechas existentes y mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Se requiere un enfoque integral y continuo, involucrando a la alta dirección y los líderes de la organización, para implementar las recomendaciones propuestas y garantizar una mejora sostenida del clima laboral, esto se debe a la no inclusión de los colaboradores y falta de liderazgo.

El objetivo es crear un entorno laboral positivo y saludable que promueva el bienestar de los empleados, fomente la comunicación abierta y el apoyo mutuo, y proporcione oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional.



## 5.2. Recomendaciones

- ❖ Promover la construcción de programas dirigidos únicamente a promover el bienestar laboral de los colaboradores, poniendo énfasis en las necesidades del trabajador tanto en el contexto de trabajo como familiar
- ❖ Aplicar test de riesgos psicosociales intra laborales y extra. -laborales a los colaboradores de la empresa con la finalidad de construir planes de acción en relación con los resultados obtenidos.
- ❖ Construir espacios de diálogo en la empresa con la finalidad de que los colaboradores expresen su sentir en cuanto a las necesidades y sobrecarga relacionada con el trabajo
- ❖ Intervenir desde la empresa en la salud mental de los colaboradores, con la finalidad de reconocer fortalezas y debilidades en cuanto al bienestar emocional
- ❖ Implementar programas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, destacando la importancia de satisfactores personales. Ofrecer servicios de asesoramiento individual y grupal para fortalecer el bienestar emocional y psicológico de los empleados.
- ❖ Se recomienda, construir estrategias para prevenir la rotación de personal en las empresas: mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, ofrecer una compensación y beneficios adecuados, y mejorar la comunicación entre los empleados y la gerencia.
- ❖ La implementación de un sistema formal de reconocimiento es fundamental para valorar los logros y el desempeño de los empleados en las empresas industriales. Un sistema de reconocimiento efectivo puede

incluir programas de premios, ceremonias de reconocimiento público, felicitaciones en reuniones de equipo e incluso incentivos tangibles.

- ❖ Además del reconocimiento, establecer metas y expectativas claras es esencial para el crecimiento y desarrollo de los empleados. Los empleados deben comprender claramente las metas y expectativas de su trabajo, lo que les permite enfocarse en lo que se espera de ellos y trabajar hacia el logro de esas metas.
- ❖ Fomentar una cultura de reconocimiento entre compañeros es también una estrategia valiosa. Alentar a los empleados a reconocer y valorar el trabajo de sus compañeros promueve un ambiente de colaboración y respeto. Esto se puede lograr mediante programas de reconocimiento de compañeros, oportunidades para compartir éxitos en reuniones de equipo y celebraciones de logros colectivos.
- ❖ Desarrollar una cultura organizacional que valore tanto el éxito profesional del trabajador, así como el bienestar del recurso humano de la empresa.
- ❖ Revisar y ajustar continuamente la asignación de recursos. La estimación y asignación de recursos para los servicios de bienestar laboral no es un proceso estático, sino que debe ser revisado y ajustado periódicamente. A medida que evolucionan las necesidades y los desafíos del entorno laboral, es fundamental adaptar la asignación de recursos en consecuencia.

## Bibliografía

- Acuña. (2024). *BIENESTAR LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BAJO RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL BANCO DEL AUSTRO SUCURSAL AMBAT*.  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/18555/1/UA-ADEL-EAC-008-2024.pdf>
- Agui. (2021). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*.
- Alvarez, citado por Decottis. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* <https://www.redalyc.org>:  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Alves, citado por Castrillon. (2019). *Proyecto de Grado “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”*.  
<https://ridum.umanizales.edu.co>:  
<https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amaral, Lemos, & Ribeiro. (2019). The relationship between organizational climate, job satisfaction, motivation and the quality of public health services: A cross-sectional study. *Journal of Health Organization and Management*, 33(1), 96 - 112. <https://doi.org/doi: 10.1108/JHOM-08-2017-0194>.
- Andrews, et al. citado por Calderón. (Septiembre de 2016). *IALIZACIÓN Y COMPRO SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR DEL BIENESTAR LABORAL*.  
<https://www.redalyc.org>:  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Angulo, P. S., Fuster, G. D., Sánchez, C. A., Bautista, R. E., & Cabezas, R. T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035.  
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Ardila, citado por Gómez et al. (2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*.  
[utadeo.edu.co](https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co):  
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ardilla, citado por Gomez et al. . (Julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co:https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (diciembre de 2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171-181. Retrieved 1 de Diciembre de 2018, from <http://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Arrieta E., C. M., & Rodríguez, C. (2019). Análisis de as necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. . *Adgnosis*, 8(8), 73-90. <https://doi.org/DOI:10.21803/adgnosis.v8i8.361>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Decreto Ejecutivo 860: Sistema nacional de cualificaciones y capacitación profesional*. Quito.
- Azuela, G. M. (2021). *Manual de buenas practicas para empleadores y empleados justos*. Hogar justo hogar. Org: <https://hogarjustohogar.org/wp-content/uploads/2019/04/Manual-Buenas-Pr%C3%A1cticas.pdf>
- Banco Mundial. (2024). *Crecimiento del PIB (% anual) - Ecuador*. . Banco Mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2023&locations=EC&skipRedirection=true&start=2006&view=chart>
- Barrios, S. & Paravic, T. (2006). *PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE*. <https://www.scielo.br:https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?format=pdf&lang=es>
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). *PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE*. <https://www.scielo.br:https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?format=pdf&lang=es>
- Bastías, B. L. (2021). El Bienestar subjetivo y la Calidad de vida: una aproximación desde el ejercicio de la docencia. *Researchgate*. [https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/353852098\\_El\\_Bienestar\\_subjetivo\\_y\\_la\\_Calidad\\_de\\_vida\\_una\\_aproximacion\\_desde\\_el\\_ejercicio\\_de\\_la\\_docencia\\_Subjective\\_Well-Being\\_and\\_Quality\\_of\\_Life\\_an\\_approximation\\_from\\_the\\_exercise\\_of\\_Teaching](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/353852098_El_Bienestar_subjetivo_y_la_Calidad_de_vida_una_aproximacion_desde_el_ejercicio_de_la_docencia_Subjective_Well-Being_and_Quality_of_Life_an_approximation_from_the_exercise_of_Teaching)

- Batista, H. E. (17 de Marzo de 2024). *El Impacto del Bienestar en la Productividad y el Éxito Organizacional*. LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/el-impacto-del-bienestar-en-la-productividad-y-%C3%A9xito-edwin-y--6euwe/>
- Berg citado por Hernandez et al. (2017). *BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES*. revistas.udea.edu.co: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Pearson. Retrieved 1 de Diciembre de 2018.
- Blanco, N., & Pirela, J. (Enero-Abril de 2016). La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social. *Espacios Públicos*, 19(45), 97-111. Retrieved 1 de Diciembre de 2018, from <http://www.redalyc.org/pdf/676/67646966005.pdf>
- Brito, Pitre, & Cardona. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 141-148. <https://doi.org/https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Bustelo, J., & Miró, A. (2024). Implicaciones económicas y laborales de la pandemia COVID-19 desde la visión de los trabajadores autónomos de España. Año 2022. *Ciencias Económicas*, 5(9), 57-70. <https://doi.org/Dialnet-ImplicacionesEconomicasYLaboralesDeLaPandemiaCOVID-9574353.pdf>
- Calderon Hernandez Gregorio, M. G. (2003). Cultura Organizacional y bienestar laboral . *Revista Científica Javeriana*, 109-137.
- Calle, C. M., Velasquez, J., Luy, N., & Carrasco, G. (2023). El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de las organizaciones. *FIPCAEC (Edición 39) Vol. 8, No 3*, pp. 355-373. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i3](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i3)
- Castrillon, L. (2019). *Proyecto de Grado “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”*. <https://ridum.umanizales.edu.co:https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chamorro, et al. (2022). *Efectos de la ausencia de un programa de bienestar laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño*. ucm.edu.co:  
<https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3961>
- Chiavenato. (1999). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”*. Editorial Mc Graw Hill .
- Chiavenato, citado por Castrillon. (2019). *Proyecto de Grado “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”*.  
<https://ridum.umanizales.edu.co>:  
<https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código de Trabajo. (2020). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005*.  
 Código de Trabajo:  
[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Código del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. chrome-extension://efaidnbmnn1nibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Cognizant. (26 de Junio de 2023). *El redimiento empresarial se mide en bienestar laboral*. Cognizant blog:  
<https://www.cognizant.com/es/es/insights/blog/articles/el-rendimiento-empresarial-se-mide-en-bienestar-laboral>
- Cognizant. (26 de Junio de 2023). *El redimiento empresarial se mide en bienestar laboral* . Cognizant blog:  
<https://www.cognizant.com/es/es/insights/blog/articles/el-rendimiento-empresarial-se-mide-en-bienestar-laboral>
- Cognizant. (26 de Junio de 2023). *El rendimiento empresarial se mide en bienestar laboral* . Cognizant blog.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. oas.org:  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. (2012). *Informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la Empresa privada*. Chile.
- Dolan et al., citado por Gomez et al. (Julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co>:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Duarte, T. A., & Jiménez, R. E. (2007). *APROXIMACIÓN A LA TEORÍA DEL BIENESTAR*. Universidad tecnológica de Pereira: dialnet.unirioja.es
- Dworkin, citado por Pérez, Antonio. (1987). *Concepto y concepción de los Derechos Humanos*. rua.ua.es:  
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10898/1/Doxa4\\_02.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10898/1/Doxa4_02.pdf)
- Esquivel y Medina. (2023). *Creación del Programa de Bienestar Laboral Para la Empresa Calzado Jefferp Andrea S.A.S.* repositorio.udes.edu.co:  
<https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/2337bb5e-8d8c-4b08-9948-c5dcf893b094/content>
- Estrada et al., citado por Pillagua. (2009). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* redalyc.org:  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Estrada, Y., Ramírez, M. (2010). *EL BIENESTAR LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN EXITOSA DE LAS EMPRESAS EN EL TURISMO*. eumed.net./rev/turedes/: file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElBienestarLaboralYSuIncidenciaEnLaGestionExitosaD-8553990.pdf
- Farias, I. (2018). *El modelo PERMA, o cómo alcanzar la felicidad según Martin Seligman*. <https://psicopedia.org/19577/modelo-perma-felicidad/>
- Flores, C. G. (2022). *Bienestar laboral, sentido del rol y la ejecución de la estrategia*. Mexico.
- Galván, B. M. (2022). *Que es calidad de vida? Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*.  
<https://doi.org/https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- Galván, M. O. (2019). *Perspectiva del joven millennial fronterizo acerca de la satisfacción laboral: caso de la industria manufacturera. Theomai, núm. 40, 2019, Julio-, pp. 124-138.*  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/124/12466220009/12466220009.pdf>
- García, citado por Pilligua et al. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* redalyc.org:  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- García, V. I., Pérez, C. L., & Montoya, L. L. (2023). *Diseño de una Propuesta de un Programa de Bienestar Laboral para una Institución de Educación*

- Superior de la ciudad de Pereira*. Universidad Católica de Pereira:  
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5512/1/DDMEGHO20.pdf>
- Gomez et al. (Julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*.  
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/>:  
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- GP. (2024). Programas de Bienestar. (J. Briones, Entrevistador)
- Gracia, Gracia, & Rodríguez. (2019). Promoción de valores y políticas organizacionales a partir del derecho público. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*.
- Guerrero, C. F., Neira, A. L., & Vásquez, V. H. (2020). Clima Organizacional En El Desempeño Organizacional De Las Instituciones Públicas. *Dialnet*.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440799>
- Guillén, C. C., & Coronel, F. Z. (2024). *Calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024*. Universidad Norbert Wiener:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11544>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill. Retrieved 1 de Diciembre de 2008, from  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernandez, E. B. (17 de Marzo de 2024). *El impacto del bienestar en la productividad y éxito organizacional*. linkedin:  
<https://es.linkedin.com/pulse/el-impacto-del-bienestar-en-la-productividad-y-%C3%A9xito-edwin-y--6euwe>
- Herrera, C. F. (Ocupre de 2019). Bienestar Laboral . *Tesis de Grado para optar por el título de especialista en Gerencia de Talento Humano*. Bogota: Facultad de Educación permanente y avanzada.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2019). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC. (2016). *Panorama laboral y empresarial del Ecuador*. INEC:  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016\\_final2908.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016_final2908.pdf)



- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Mercado laboral [Boletín técnico n.º 8]*. INEC:  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2021/Junio-2021/Boletin\\_empleo\\_220721\\_DEAN3\(1\).pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2021/Junio-2021/Boletin_empleo_220721_DEAN3(1).pdf)
- JPTV. (Noviembre de 2024). Programa de Bienestar. (B. Jailene, Entrevistador)
- JTH. (Noviembre de 2024). Programa de Bienestar Laboral. (J. Briones, Entrevistador)
- Jumbo, A. G. (07 de Septiembre de 2023). *Calidad de vida en relación con el estrés laboral en la Policía Nacional en Quito. Estudio en el Distrito de Calderón en el año 2023*. Repositorio Digital UCSG :  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/22172>
- Koys & Decottis, citado por Pilligua et al. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* <https://www.redalyc.org>:  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos citado por Guerrón. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. repositorio.uasb.edu.ec: Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador
- Lagla, V. R. (2022). *Publicación: Satisfacción laboral del personal de una empresa dedicada al comercio exterior de la ciudad de Quito – Ecuador en el periodo 2022*. Universidad Central del Ecuador:  
<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/9a4a5d9e-d13b-4633-8419-6127dd4412b2>
- Ley Orgánica de Salud. (2015). *Registro Oficial Suplemento 423 de 22-dic.-2006*. Ley Orgánica de Salud: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Litwin & Stringer, citado por Gomez et al. (Julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co>:  
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llopis, F. A. (2021). *Cuidar el bienestar de los empleados y empleadas*. Universitat Jaume I:  
[https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/203753/TFG\\_2023\\_Llopis\\_Fabra\\_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/203753/TFG_2023_Llopis_Fabra_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Locke, citado por Castrillon. (2019). *Proyecto de Grado “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”*.  
<https://ridum.umanizales.edu.co>:  
<https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- LOSEP. (2016). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP*. oas.org:  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_púb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf)
- Madero. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*.
- Martínez, V. J., & Rivera, P. D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2). <https://doi.org/jrinconcarrillo,+Art-14+Edicion-LISTO.pdf>
- Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(17), 1148-1150. Retrieved 2018 de diciembre de 2018, from <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>
- Mendoza citado por Chiquillo. (2023). *Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas*. dialnet.unirioja.es:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846>
- Meneses, C. C., & Mejía, M. S. (Agosto de 2022). *La influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de una empresa de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil:  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19057>
- Ministerio de Protección Social Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial: validado por el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Pontificia Universidad Javeriana:  
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES, ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD 2021-2022*. MSP: <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. (2018). *Guía de implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. trabajo.gob.ec:

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-  
implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf)

Miranda & Uñates. (2015). *LOS FACTORES BIOPSIICOSOCIALES A PROMOVER POR LAS ORGANIZACIONES EN SUS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL PARA INCIDIR EN LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO*. <https://repository.udem.edu.co>:

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1257/Los%20factores%20biopsicosociales%20a%20promover%20por%20las%20organizaciones%20en%20sus%20programas%20de%20bienestar%20laboral%20para%20incidir%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo>

Moncayo, E. E., & Triana, V. R. (2022). *La relación entre los servicios de bienestar laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores en las empresas industriales de la ciudad de Guayaquil, en el año 2022*.

Repositorio de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil:  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21605/1/T-UCSG-POS-TSGSL-16.pdf>

Montiel, L. M. (2009). *LA IMPORTANCIA DE LA SALUD LABORAL DOCENTE: ESTUDIO DE UN CASO CONCRETO*.

<https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/5629/900-3264-1-PB.pdf?sequence=1>

Mosquera, C. A., Leal, C. J., & Montoya, M. J. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff . *ADGNosis*, 10(10). <https://doi.org/DOI>:

<https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>

Naranjo et al. . (Noviembre de 2023). *Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive*. <https://repository.uniminuto.edu>:

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/18484/1/T.AE\\_NaranjoDaniela-CorreaCarlos-GarcíaSandra.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/18484/1/T.AE_NaranjoDaniela-CorreaCarlos-GarcíaSandra.pdf)

OIT. (2006). *Constitución de la OIT*. ilo.org:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTR IE\\_ID:2453907](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTR IE_ID:2453907)

Orellana, L. (2001). *Estadística Descriptiva*. Retrieved 8 de Diciembre de 2018, from Departamento de Matematica:

[http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica\\_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf](http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (6 de Enero de 2023). *Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional, las empresas y la productividad*. OIT:

<https://www.ilo.org/es/resource/news/los-horarios-de-trabajo-flexibles-pueden-beneficiar-el-equilibrio-entre-la>

Organización Internacional del Trabajo. . (2019). *La prevención de las Enfermedades Profesionales. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2013*. OIT: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_209555.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Nuevas directrices mundiales de la OMS sobre calidad del aire buscan evitar millones de muertes debidas a la contaminación*. OMS: <https://www.paho.org/es/noticias/22-9-2021-nuevas-directrices-mundiales-oms-sobre-calidad-aire-buscan-evitar-millones>

Organización Mundial de la Salud. (07 de Noviembre de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health-health-workers>

Organización Mundial de la Salud. . (22 de Enero de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. OMS: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

Organización Panamericana de la Salud. (2021-2022). *Encuesta de condiciones de trabajo y Salud* .

Organización Panamericana de la Salud. . (2019). *Situación de la salud de los trabajadores* . OPS: : [http://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post\\_t\\_](http://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t_)

Organizacion salud, I. y. (2019). *BIENESTAR LABORAL*. Organizacion salud, laboral y discapacidad : <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

Ortega, G. M., Altamirano, P. H., & Tovar, P. M. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Articulos Científicos*(23). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24215/23143738e131>

Perez, R. K. (2021). *Plan de Bienestar Laboral para La Empresa Inversiones Garcia Forero S.A.S*. Fundación Universidad De América: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8872/1/85093-2021-2-GTH.pdf>

- Piero, T. (Diciembre de 2015). Bienestar sostenible en el trabajo. *Conceptualización, Antecedentes y Retos*. Mexico: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica.
- Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Prada et al. (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología*. revista.espacios:  
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- PREVENCION, A. D. (24 de JULIO de 2023). *LA SALUD Y EL BIENESTAR EN EL TRABAJO, ASPECTOS DESTACADOS A CORTO Y MEDIANO PLAZO*. FUNDACION MAPFRE:  
<https://www.elmundodemapfre.com/2023/07/24/la-salud-y-el-bienestar-en-el-trabajo-aspectos-destacados-a-corto-y-medio-plazo/>
- Raga, C. (2021). *10 Acciones que puedes poner en marcha para cuidar a tus empleados*. Sesame: <https://www.sesamehr.co/blog/gestion-de-equipos/10-acciones-que-puedes-poner-en-marcha-para-cuidar-a-tus-empleados/>
- Ramírez, & Estrada. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Dialnet*.
- Revelo, R. R. (2023). *Motivación y satisfacción laboral en profesionales de una entidad pública - Ecuador, 2022*. Universidad César Vallejo:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110835>
- Reyes, citado por Pilligua et al. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* <https://www.redalyc.org/https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Reyes, Y. E. (2010). El bienestar laboral y sus incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el Turismo. *Revista de Investigación en el turismo y desarrollo local* , 12.
- Roa, H. C. (2019). *Bienestar Laboral*. Repositorio de la Universidad América:  
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf>
- Robbins, citado por Castrillon. (2019). *Proyecto de Grado “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”*.

<https://ridum.umanizales.edu.co>:  
<https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero et al. (2007). *Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte*. <http://www.scielo.org.co>:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rtps/v41n2/v41n2a12.pdf>

Ruiz, C. (12 de Junio de 2008). El Enfoque Multimétodo de la Investigación Social y Educativa: Una Mirada desde el Paradigma de la Complejidad. *Teré: Revista de filosofía y socio-política de la educación*(8), 13-28. Retrieved 1 de Diciembre de 2018, from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2785456.pdf>

Santana, M. M. (Septiembre de 2023). *Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa de producciones varias de ambato*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador:  
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9fcea491-1e09-4d27-9b10-f51ef6987576/content>

Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. La Plata: Editorial de la Universidad de La Plata. Retrieved 9 de Diciembre de 2018, from [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1)

Schultz, citado por Castrillon. (2019). *Proyecto de Grado “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”*.  
<https://ridum.umanizales.edu.co>:  
<https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Scribano, A. (2008). *El proceso de investigación social cualitativo*. Buenos Aires: Prometeo. Libros. Retrieved 06 de diciembre de 2018, from [http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/Scribano\\_El%20proceso%20de%20investigacion%20social%20cualitativo\\_cap%203\\_4\\_%20826\\_copias%29.PDF](http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/Scribano_El%20proceso%20de%20investigacion%20social%20cualitativo_cap%203_4_%20826_copias%29.PDF)

Secretaría de Derechos Humanos. (2021). *REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS*. [derechoshumanos.gob.ec](http://derechoshumanos.gob.ec):

[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)

- Sofía, citado por Padilla. (2022). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN FUNDACIÓN CASALUD*. repositorio.unicordoba.edu.co:  
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/e8b26005-8f5b-4e6b-9b64-907adf155701/content>
- Sousa, V., Driessnack, M., & Mendes, I. (Mayo-Junio de 2007). Revisión de Diseños de Investigación Resaltantes Para Enfermería. Parte 1: Diseños De Investigación Cuantitativa. *Latino-am Enfermagem*, 15(3), 1-6. Retrieved 1 de Diciembre de 2018, from [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es\\_v15n3a22.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf)
- Sumba, Moreno, & Villafuerte. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dialnet*, 8(1), 234-261. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Economico*, 4(7), 1 - 14. Retrieved 06 de diciembre de 2018, from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5262273.pdf>
- Tapia, L. J. (2022). *Estrés laboral y ansiedad de los trabajadores del sector automotriz de la ciudad de Quito*. Universidad Tecnológica Indoamérica: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5133/1/TAPIA%20LOJ%20JONATHAN%20MICHAEL.pdf>
- Torres & Argullo, citado por Gómez et al. (Julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co:https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uribe. (2016). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo salud y factores psicosociales*. Manual moderno: México.
- Valderrama, et al. (2019). *ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UNIVERSIDADES EN LA REGION CARIBE- CASO BARRANQUILLA*. unirioja.es.
- Valdés, Margarita. (1991). *DOS ASPECTOS EN EL CONCEPTO DE BIENESTAR*. [https://rua.ua.es:https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10780/1/doxa9\\_03.pdf](https://rua.ua.es:https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10780/1/doxa9_03.pdf)
- Vargas, L. (1994). *Sobre el concepto de Percepción*. Alteridades.izt.uam.mx: <https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/588/586>

- Vásquez, L. (2018). *El Bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia*. biblioteca digital udea.edu.co:  
[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)
- Vasquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. Una revisión bibliográfica*. Universidad de Antioquia:  
[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)
- Vasquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. Una revisión bibliográfica*. Universidad de Antioquia:  
[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)
- Vera, J., Beltran, J., & Vargas, I. (2021). Directive management and organizational climate in the Educational Institutions of Latin America. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. .  
<https://doi.org/https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/206>
- Vilca. (2021). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional dentro de una empresa*. SCIENDO.
- Villanueva, J. (2024). *Estrés laboral y repercusiones en el bienestar de los colaboradores de la empresa privada San Antonio Trade SAC. Chiclayo, 2022*. Facultad de Ciencias de la Salud-Universidad Señor de Sipán:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12347/Villanueva%20Soto%2c%20Jimena%20Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villar. (2024). *La Teoría de las Expectativas de Vroom*.  
[https://liderazgo.space/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/#google\\_vignette](https://liderazgo.space/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/#google_vignette)
- Vorecol. (2024). *Importancia del bienestar laboral en la productividad de los empleados*. Vorecol: <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-importancia-del-bienestar-laboral-en-la-productividad-de-los-empleados-1417>
- WHO-OMS. (2021). *Calidad de Vida*. Organización Mundial de la Salud:  
<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oms-calidad-01.pdf>





## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Mero Sabando, Diana Sofía, con C.C: # 1313480632 autora del trabajo de titulación: “Programa de Bienestar Socio Laboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024”, previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de enero de 2025.



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

Mero Sabando, Diana Sofia

C.C: 1313480632

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Briones Santos, Jailene Joana, con C.C: # 0931037006 autora del trabajo de titulación: “Programa de Bienestar Socio Laboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024”, previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de enero de 2025.



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

Briones Santos, Jailene Joana

C.C: 0931037006

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Programa de Bienestar Socio Laboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024.		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Lic. Briones Santos, Jailene Joana; Ing. Mero Sabando, Diana Sofía		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Lcdo. Muñoz Sanchez, Christopher Fernando, Mgs		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	28 de enero de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	109
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Bienestar Laboral, Calidad de vida laboral.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Bienestar, satisfacción, laboral.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b>	<p>Mediante este documento se busca analizar la manera de cómo el bienestar laboral en las organizaciones está proporcionando mejor bienestar tanto para el empleado como para el empleador mediante diferentes programas de bienestar, los cuales no en todas las organizaciones están siendo implementados debido al aumento de costos que estos podrían ocasionar, sin embargo al estudiar cada uno de los beneficios se pretende identificar los aspectos claves del desarrollo organizacional de manera que se reconozca la gestión del capital humano como individuo y como organización.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0996557155-0958879464	E-mail: sofymero22@gmail.com E-mail: jailene.briones@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-3804600</b>		
	<b>E-mail: <a href="mailto:paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec">paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec</a></b>		
<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>			