



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

OFICINA DE POSGRADO

Tema:

**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UNA
EMPRESA DE PRODUCCIONES VARIAS DE AMBATO**

**Proyecto de desarrollo previo a la obtención del título de Magíster en
Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional**

Línea de Investigación:

COMPORTAMIENTO HUMANO Y COMPETENCIAS

Autora:

Santana Mantilla María Macarena

Director:

Mg. Esteban Arturo Muñoz Pasquel

Ambato – Ecuador

Septiembre 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UNA
EMPRESA DE PRODUCCIONES VARIAS DE AMBATO**

Línea de investigación:

COMPORTAMIENTO HUMANO Y COMPETENCIAS

Autora:

María Macarena Santana Mantilla

Esteban Arturo Muñoz Pasquel, Psi. Mg.

CALIFICADOR



firmado electrónicamente por:
**ESTEBAN ARTURO
MUNOZ PASQUEL**

f. _____

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Psi. Mg.

CALIFICADOR

f. _____

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. Mg.

CALIFICADOR

f. _____

Juan Carlos Acota Teneda, P. PhD

COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS

f. _____

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. _____



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato-Ecuador

Julio 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MARÍA MACARENA SANTANA MANTILLA**, con cédula de ciudadanía **1803958923**, autora del trabajo de graduación titulado: "PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIONES VARIAS DE AMBATO", previa a la obtención del título profesional de **MAGÍSTER EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 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 Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de su sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, julio 2023



María Macarena Santana Mantilla
CC. 1803958923

DEDICATORIA

Dedico esta investigación principalmente a mi angelito del cielo José Daniel que es mi fuente de inspiración, a mi esposo Edison, a mis padres José y Mercedes por el apoyo incondicional, el amor, la confianza que me han brindado, quienes han sido mi fortaleza y el pilar fundamental en mi vida, gracias por creer en mí, por sus enseñanzas, sus consejos, por no dejarme sola y estar conmigo en los momentos más difíciles.

A mis hermanos José Luis y Andrea por su apoyo y motivación constante, mediante los cuales me han enseñado que en la vida hay que luchar y esforzarse por hacer realidad los sueños.

"Persiste siempre, cuando menos lo esperas te llegara la recompensa por tu esfuerzo" (HUNTER, Rommel)

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por darme la dicha de vivir, la salud y la inteligencia que me ha guiado constantemente hasta el día de hoy a pesar de las dificultades presentadas en el camino hacia el cumplimiento de cada objetivo. A mi esposo, padres y hermanos por el apoyo e infinito amor que me han brindado, ayudándome a realizar mis metas; por demostrarme el valor del trabajo, lo dura que podría ser la vida en ocasiones y sobre todo a que siempre existe una oportunidad de aprender y levantarse, solo hay que arriesgarse, tener fe en Dios y encontrar el camino del éxito.

RESUMEN

El bienestar laboral se centra en trabajar sobre las condiciones de los empleados, fortaleciendo su propio desarrollo personal y profesional de forma integral, decididos a trabajar sobre su puesto de trabajo y vida cotidiana, así como a ampliar su motivación, satisfacción y eficiencia. Esta investigación consideró las necesidades y satisfactores propuesto por Max Neef, permite comprender que los cumplimientos de las necesidades pueden ser obstaculizados por algunos factores que paralizan el bienestar de los individuos, desencadenando presión, agotamiento, decepción, acoso psicológico, entre otros. Este proyecto buscó conocer y entender la impresión actual de los compañeros de la empresa Ecuatran con respecto al bienestar, para planificar un programa de bienestar laboral que ayude a mejorar en la satisfacción, tanto en lo personal como en lo laboral, en sus tres círculos: individual, socio laboral y familiar - ocupacional. La investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional de alcance descriptivo, donde se aplicó el cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch a 134 colaboradores, para recoger la información instructiva. Al presentar los resultados problemas como: sobrecarga de trabajo, agotamiento físico, saturación mental, mal humos, baja oportunidad de promoción laboral y sensación de seguridad en el trabajo.

Palabras clave: bienestar, bienestar laboral, calidad de vida laboral, esferas, intervención.

ABSTRACT

Labor well-being focuses on working on the conditions of employees, strengthening their own personal and professional development integrally, determined to work on their job and daily life as well as increasing their motivation, satisfaction, and efficiency. This research considered the needs and satisfactions proposed by Max Neef since it allows us to understand that the fulfillment of needs can be hindered by some factors that paralyze the well-being of individuals, triggering pressure, exhaustion, disappointment, psychological harassment, among others. This project sought to know and understand the current impression of the colleagues of the Ecuatran company regarding well-being, to plan a work well-being program that helps to improve satisfaction, both personally and at work, in its three circles: individual, labor partner and family - occupational. The research is of a quantitative approach, of a non-experimental transectional design of descriptive scope. Blanch's General Labor Wellbeing questionnaire (qBLG) was applied to 134 collaborators to collect instructive information. When presenting the results, problems such as work overload, physical exhaustion, mental saturation, bad tempers, low opportunity for job promotion and a sense of security at work.

Keywords: well-being, work well-being, quality of working life, spheres, intervention.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	7
1.1. Salud y entorno laboral saludable	7
1.2. Beneficios de la promoción de salud en el lugar de trabajo	12
1.3. Productividad y calidad de vida	15
1.4. Modelos de bienestar	21
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	43
2.1. Tipo de investigación.....	43
2.2. Población.....	44
2.3. Recolección de la información.....	48
2.4. Caracterización de la empresa	52
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	54
3.1. Análisis e interpretación de los resultados	54
3.2. Análisis descriptivo de la Encuesta Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).....	54
3.3. Programa de bienestar laboral	59
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	87

INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años se cree que el bienestar laboral es una alternativa que integra los aspectos teóricos y psicológicos; las primeras prácticas se centraron en programas sociales destinados a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, posteriormente en proyectos destinados a modificar y mejorar las condiciones de trabajo. Desde un punto de vista científico solo se dio con el desarrollo de la Psicología como ciencia, y es hoy un importante tema de estudio para la psicología y las ciencias sociales.

Una investigación realizada en Argentina sobre el síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario de Malander (2016), se aspiró comprobar si la satisfacción laboral y algunas características sociodemográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, participaron 123 docentes de diferentes colegios privados de la provincia de Misiones (Argentina), se utilizó el Inventario de Burnout de Maslache y Jackson; escala de satisfacción laboral para docentes.

Los resultados revelaron que la disminución de la satisfacción laboral predice el síndrome burnout y las dimensiones como son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral como es la dimensión motivacional y la autorrealización llegaron a ser los mejores predictores del cansancio emocional.

Entre los estudios previos, que se han considerado para el desarrollo del trabajo en relación con la implementación y gestión del modelo entorno laboral saludable (ELS) de López, Mejía, Pérez y Selada (2022), se ha desarrollado de manera diferente en cada país y en este sentido se necesita una revisión de la investigación sobre la gestión de indicadores de ambiente laboral saludable en América Latina. El análisis se basa en la observación de cuatro indicadores propuestos por la OMS para apoyar la gestión del modelo ELS.

Como resultado, hay una diferencia significativa en la literatura brasileña en comparación con el resto de América Latina. La aprobación definitiva del mandato de la Organización Mundial de la Salud en América Latina orienta los esfuerzos en dos áreas específicas: salud y seguridad con enfoque en el lugar de trabajo, desarrollo legislativo y promoción de ambientes laborales saludables.

De igual forma la investigación realizada en México por Calderón (2016), sobre la socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral; el compromiso y la socialización organizacional son constructos de la psicología organizacional y de la gestión de recursos humanos que se estudia teóricamente con el objetivo de proponer un modelo empírico de socialización organizacional. Los resultados revelaron seguridad en el proceso de socialización organizacional, los efectos del compromiso sobre la productividad y el ajuste de los empleados a la organización tendrían implicaciones para el bienestar de los empleados.

Se concluyó que las relaciones entre el apoyo de los compañeros, la comprensión funcional de la organización, el bienestar laboral, el apego emocional - normativo a la organización y explorarse cuantitativamente.

Otra investigación realizada en Medellín (Colombia) por Jiménez, Rivera, y Gaibao, (2019), sobre Las condiciones del bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector hotelero, se enfrentan para comprender detalles de su vidas que de alguna manera afecta a la productividad, amenazan las condiciones psicosociales e implementan estrategias comerciales. La herramienta utilizada es una encuesta semiestructurada y el estudio evidenció que en Medellín no se realizó ninguna investigación sobre las condiciones de vida y servicios laborales de los empleados de empresas hoteleras.

Los resultados mostraron que la mayoría de las personas ganan entre uno y dos salarios mínimos, los empleados expresaron satisfacción y sentido de pertenencia a la empresa; y la remuneración no fue su principal motivación, sino el buen trato, las

prestaciones, la estabilidad y el apoyo fue lo que les impulsó para ser parte de esta organización.

Se ha realizado una investigación sobre la percepción del bienestar laboral de los empleados: un estudio comparativo según su género, la gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral por Ramírez, Orozco, y Garzón (2020), la intención de este artículo fue establecer ideas sobre el bienestar laboral. Los instrumentos de investigación fueron desarrollados y validados por el análisis factorial confirmatorio, análisis de confiabilidad con coeficiente de homogeneidad seguido de KMO (Kaiser-Mayer-Olkin).

Se encontraron diferencias significativas entre los grupos estudiados en las variables bienestar subjetivo y satisfacción laboral. También se encontró que el bienestar laboral percibido fue mayor en el nivel de grado laboral en comparación con otros niveles de estudio, y que la variable que tuvo mayor impacto en la satisfacción laboral fue la medida multivariante de felicidad, que fue el bienestar subjetivo.

La investigación realizada sobre la “Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género” de Echevarría y Ortega (2017) El bienestar de los empleados en el trabajo es una de las metas más deseables en una organización porque es un indicador positivo de las acciones que cualquier empresa realiza para hacer de la experiencia de los empleados en la organización un incentivo para el buen desempeño laboral. Permitiendo así mejores resultados.

El objetivo de este estudio fue medir la relación entre la satisfacción laboral general y el género, determinar la relación entre el bienestar psicosocial y el género, evaluar la relación entre los efectos secundarios y el género, y examinar las propiedades psicométricas de las herramientas del cuestionario de satisfacción laboral. Las variables dependientes de bienestar psicosocial, efectos secundarios y satisfacción laboral general se evaluaron con la variable independiente género.

El estudio concluyó que no existen diferencias de género estadísticamente significativas en el bienestar laboral general y el bienestar psicosocial. Sin embargo, hubo una diferencia estadísticamente significativa en los efectos secundarios por género. Las organizaciones de hoy en día están determinadas por ambientes físicos, motivacionales, elementos estructurales, personales y culturales. Estos factores interactúan en un proceso dinámico, el cual define un único modelo o característica. Por ello, los países y organismos gubernamentales pertenecientes a América Latina han demostrado en las últimas décadas la importancia de varios cambios para mejorar su cultura organizacional con el fin de generar bienestar laboral, han prestado atención a la cultura, pues el nivel y los hábitos afectan a la organización y a su funcionamiento.

Por tanto, cabe señalar que la cultura organizacional juega un papel fundamental en el proceso motivacional, políticas de comportamiento, prácticas, procedimientos regulatorios, relaciones entre compañeros de trabajo y experiencias de vida profesional, en la cual las instituciones se combinan en un entorno complejo que contribuye al bienestar en el trabajo.

Ecuatran S.A, es una empresa de producciones varias donde los colaboradores perciben que su salud física y mental está influyendo en la motivación, el estrés, mala alimentación e insomnio, lo que se ve perjudicado por la mala distribución de las horas de trabajo y esto provoca que se sientan cansados la mayor parte del día y, por ende, se refleja directamente en una disminución en el rendimiento laboral que les causa impotencia por no cumplir los objetivos asignados. Por esta razón, además, sienten temor de ser despedidos y se agudizan sus manifestaciones negativas en los planos físico y psicológico.

En la empresa no se ha realizado ninguna intervención para mejorar el bienestar laboral en los colaboradores, por ende, muestra un deterioro en el rendimiento, produciendo resultados negativos a nivel psicológico, físico y social como es la falta de actividad física, insatisfacción, inseguridad, malestar y desconfianza lo cual afecta directamente en la productividad de la empresa.

El médico institucional comenta que normalmente los trabajadores llegan con molestias en la espalda, dolor de cabeza, trastornos, existen faltas y abandono de puestos de trabajo porque cuentan con sobrecarga laboral, lo que les genera frustración en los trabajadores y conjuntamente se ven afectados en el agotamiento físico y saturación mental. Debido a esta situación se delimita el problema científico siguiente: ¿Cómo mejorar el bienestar laboral en los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato? La idea a defender es que a partir del diagnóstico del bienestar laboral es posible diseñar un programa para su mejoría en los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato.

Objetivo general

- Diseñar un programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato.

Objetivos específicos

1. Fundamentar teóricamente los programas del bienestar laboral.
2. Diagnosticar el bienestar laboral en los colaboradores de la empresa Ecuatran S.A.
3. Elaborar un programa de bienestar laboral teniendo en cuenta el bienestar psicosocial y los efectos colaterales en los colaboradores de la empresa Ecuatran S.A.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional de alcance descriptivo. Se trabajará con toda la población de la empresa constituida por 134 colaboradores. Para la evaluación del bienestar laboral se utilizará el instrumento Cuestionario de Bienestar Laboral General QBLG. Como resultado se espera encontrar insatisfacción en cómo se sienten en el trabajo los colaboradores, insensibilidad de los responsables con respecto a cómo se sienten los trabajadores,

incapacidad para resolver problemas y dificultades en la motivación. A partir de los resultados se diseñará un programa que permita una mejoría del bienestar laboral.

En la actualidad, las organizaciones han percibido la necesidad de implementar programas de bienestar laboral que tengan como objetivo mejorar la salud de sus colaboradores para que estén satisfechos y felices en su lugar de trabajo. Si la salud es mala, el desempeño es bajo, el desgaste alto, el clima y el entorno laboral no son propicios para el desempeño; los empleados sufrirían de estrés, dolores musculares, problemas estomacales entre otros.

Es importante adoptar programas de calidad de vida entorno a la salud de los colaboradores, lo cual provee mayor estabilidad emocional, disminución del estrés, altos niveles de motivación intrínseca y extrínseca, y sobre todo capacidad para relacionarse entre sí. Espinoza, Méndez, Rivera, y Calderón, 2021. El bienestar laboral es la felicidad en el lugar de trabajo, porque está ligada a los resultados esperados por la organización, si los empleados se sienten felices, motivados, con el clima organizacional adecuado, su productividad será mayor y la empresa mejorará sus actividades González (2016).

El Programa de Bienestar Laboral alcanzaría la satisfacción de las necesidades del personal, concebido de manera integral en los aspectos biológico, psicológico, espiritual y cultural, priorizar las necesidades de subsistencia y dejar en segundo plano las necesidades de supervisión.

En Ecuatran S.A., actualmente no existe un programa de bienestar laboral; por lo tanto, es necesario diseñar el programa de bienestar laboral para satisfacer las necesidades personales, socioafectiva y ocupacional de los colaboradores de la empresa quienes son los beneficiarios directos del proyecto. Este proyecto fue factible realizarlo debido a que cuento con la autorización de Ecuatran S.A; no requirió una alta inversión de recursos económicos y existió predisposición positiva del Gerente General por llevar a cabo este proyecto.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

En el presente capítulo, se proporciona un análisis de la importancia del ambiente laboral saludable, así como del bienestar y las necesidades, en vista que, estos temas son cruciales para comprender cómo ha evolucionado el bienestar en el lugar de trabajo a lo largo del tiempo; hemos consultado diversas fuentes bibliográficas.

1.1. Salud y entorno laboral saludable

La salud y el ambiente de trabajo son factores esenciales e indispensables para las personas. El ambiente laboral positivo es necesario para garantizar salud y productividad a los empleados, motivarles, promover su ética laboral y la satisfacción con el trabajo y la calidad de vida. Es importante el ambiente laboral saludable, para el proceso de mejora continua los gerentes trabajan con sus empleados para desarrollar planes para prevenir accidentes o enfermedades con el fin de promover y proteger la seguridad y el bienestar de todos.

El significado de salud ha cambiado con el tiempo, la cultura, las instituciones y los niveles de conocimiento. Al principio de la historia, se creía que la enfermedad era un castigo de Dios, pero más tarde las civilizaciones egipcia y mesopotámica pasaron de esta creencia al desarrollo de la salud personal y pública. El cambio conceptual más importante se produjo, sí la World Health Organization (2019) en su Carta Magna definió la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, que no incluye sólo la ausencia de afecciones o enfermedades. A partir de este primer concepto de salud se han desarrollado diversas definiciones y se ha encontrado un aspecto común que es la expresión de la salud de manera positiva desde el nivel de integración humana y social (Perea, 2001).

Casas y Klijn (2006) ayudaron a definir el concepto de salud desde la perspectiva de los trabajadores, reconociendo que incluye una gama de políticas y actividades en el lugar de trabajo diseñadas para ayudar a los empleadores y empleados a fortalecer el control sobre su propia salud. Mejorarlo, beneficia en la productividad y competitividad de las empresas y contribuye al desarrollo económico y social de los países.

De esta forma, Andrade y Gómez (2008) definen al ambiente laboral como un vínculo entre la salud y el trabajo, el cual sería positivo o negativo según la dirección en que se presente. Si la relación es positiva, se crearán las condiciones de trabajo adecuadas, lo que establecerá un ambiente de trabajo apropiado, que garantizará un alto rendimiento laboral y la calidad del trabajo. Por el contrario, si las relaciones son negativas y las condiciones de trabajo son malas o inexistentes, provocaría discapacidad, accidentes e incluso la muerte.

Finalmente, Boada y Ficapal (2012) define al ambiente de trabajo desde una perspectiva más holística, centrado en el bienestar, señala que tiene como objetivo promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los empleados, para prevenir sus riesgos para la salud debido a las condiciones de trabajo, para protegerlos de los riesgos para la salud en el trabajo y encontrar y colocar empleados en trabajos adecuados a sus capacidades físicas y mentales.

Se concluye que la salud laboral es un conjunto de actividades destinadas a salvaguardar la salud y seguridad de los empleados que desarrollan sus actividades con el fin de promover un trabajo seguro y saludable.

Al entorno laboral saludable Irizabal (2013) lo define como un proceso en que los empleadores y trabajadores laboran conjuntamente para promocionar la salud, evitar riesgos, fomentar una mejor productividad, desarrollo personal como económico, donde resulta indispensable el esfuerzo y objetivos claros en la salud para poder alcanzarlo. Mientras que Casas y Klijn (2006) expresan que un ambiente laboral saludable es un lugar de trabajo donde se crean condiciones para lograr el bienestar

de los empleados, ya sea un buen ambiente físico, buenas relaciones interpersonales, buena organización, salud emocional y donde se promueve el bienestar a través de protección de riesgos familiares/sociales que inspiran, su autoestima y control sobre su salud entorno laboral.

Cabe recalcar que es importante proporcionar un ambiente laboral estable para ayudar a disminuir los riesgos en el lugar de trabajo, conservar saludables a los trabajadores y mejorar la calidad de vida de sus familias. Para ello, se efectúa políticas de corto, mediano y largo plazo para asegurar la salud y el bienestar de todos los empleados, orientado en brindar: un adecuado ambiente físico de trabajo (mobiliario, ventilación, etc.), ambiente de trabajo (jornada laboral, aumento de plazas, pausas activas en el trabajo, etc.) y recursos de salud (seguro médico, equipos de protección, etc.). 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 (Casas y Klijn, 2006) afirman que “existen principios para promocionar la salud en el lugar de trabajo:

- Carácter participativo y empoderado
- Cooperación multisectorial y multidisciplinaria
- Justicia social
- Sostenibilidad
- Carácter integral (p.4-5).

Mientras que (Bazzani y Muñoz, 2016) indica que los principios son:

- Integralidad
- La participación
- Multidisciplinariedad

- la justicia social.
- Intersectorial (p.10)

Como conclusión ambos autores coinciden en que los principios de la promoción de la salud en el lugar de trabajo son ante todo la participación y el empoderamiento, la cooperación entre todos. Los empleados y sus gerentes permiten decisiones conjuntas para mejorar la vida laboral. El segundo principio es la colaboración intersectorial y multidisciplinaria, que requiere la coordinación y la participación de diferentes disciplinas y grupos de partes interesadas clave, como el gobierno, las empresas y los lugares de trabajo, los sindicatos, la salud, las ONG, las comunidades y otros para brindar asesoramiento en temas relacionados con la salud y el bienestar de los empleados.

En última instancia, el principio integridad es comprender el impacto de los diversos factores que afectan el bienestar de los empleados e incorporar y desarrollar estrategias que permitan la intervención y ayuden a cambiar el comportamiento de las personas para beneficiar a la empresa y que logre alcanzar los objetivos planteados.

Las intervenciones según (Casas y Klijn, 2006) expresa que "las mediaciones relacionadas con el avance del bienestar en el entorno laboral podrían recordar ejercicios para las regiones adjuntas:

- Construir enfoques públicos de trabajo sólidos para todas las áreas de la vida útil mundial, pública y cercana.
- Fortalecer la asociación y la cooperación del área local de trabajo y general.
- El avance de las capacidades y obligaciones individuales y colectivas, relacionadas con el bienestar de los ejecutivos, la seguridad, el cuidado de sí mismo y la autoconciencia de los trabajadores, sus asociaciones y las redes que los rodean para salvaguardar y desarrollar el bienestar.

- Reorientar las administraciones de bienestar, tanto las relacionadas con la palabra como las demás, para que incorporen el desarrollo del bienestar y todos los ángulos relacionados con él dentro de sus planes y logren un acceso más notable de los especialistas a las administraciones de bienestar esenciales, preventivas y relacionadas con la palabra.
- Establecer condiciones ideales en el entorno de trabajo, partiendo de la idea esencial del entorno de trabajo, sin conceder obstáculos en su extensión" (p.7).

Mientras que (Bazzani y Muñoz, 2016) afirma que "las intercesiones para avanzar en el bienestar en el trabajo son:

- Desarrollo de enfoques públicos para el trabajo sólido en diversas áreas y niveles.
- Formación de grandes centros de trabajo, con la prueba de distinción y la mejora de las circunstancias de trabajo, el examen de los ciclos útiles y la identificación de las necesidades de los trabajadores.
- Fomento del asociacionismo de los trabajadores, de su apoyo y del avance de la actividad intersectorial del área local para complementar las motivaciones.
- Fomento de las capacidades y obligaciones, tanto individuales como grupales, para asegurar y trabajar en su propio bienestar.
- Estudiar y reorientar las administraciones de bienestar coordinadas a los trabajadores, subrayar todos los puntos de vista relacionados con el avance del bienestar, trabajar con la admisión a dichas administraciones" (p.91).

Los autores coinciden en que las mediaciones para avanzar en el bienestar relacionado con la palabra incorporan las siguientes actividades: En primer lugar, crear acuerdos públicos para un trabajo sólido en todos los ámbitos de la creación y la vida a nivel mundial, lo cual es fundamental para fomentar las estrategias en la participación con todos los socios para avanzar y salvaguardar la fuerza de los trabajadores significativa para que el personal adopte normas, directrices, objetivos y proyectos. En

segundo lugar, reforzar la asociación, la cooperación del área local a través del establecimiento de seguridad, bienestar de las empresas.

1.2. Beneficios de la promoción de salud en el lugar de trabajo

El beneficio para la organización es: un programa de seguridad y salud bien administrado, porque si el programa se implementa correctamente y se establece una estrategia de ejecución adecuada, permitirá que se efectue de manera efectiva y con excelentes resultados. Otro beneficio es crear una imagen positiva y solidaria, porque si una empresa cuida la salud de sus empleados se desenvuelve asertivamente Muñoz y Castro (2010). Mientras que para Bazzani y Muñoz (2016) afirman que las ventajas es mejorar el desempeño laboral debido a la excelente salud; los empleados realizan sus actividades eficientemente y dan lo mejor de sí, otra ventaja es el cumplimiento, es decir, socios con una condición de trabajo segura y correcta, donde realizarán sin problemas las tareas asignadas dentro del tiempo especificado.

Concluyendo que la lealtad aumenta porque tener un trabajo estable hace que los empleados se sientan seguros y se logran los objetivos organizacionales e incluso se realizan actividades adicionales, lo que finalmente reduce la cantidad de días de trabajo. Es importante y beneficioso promover el ambiente laboral en la empresa, porque aumenta el control sobre la salud de los colaboradores, crea una sensación de bienestar y sentido de pertenencia a la organización si se sienten cuidados, atendidos y protegidos. Ellos están creciendo posteriormente, es importante recalcar que esto no solo significa un ambiente de trabajo saludable para la organización, sino también un ambiente de trabajo saludable para los empleados.

Mientras que para los trabajadores Chavez y Muñoz (2016) expresa que el compromiso es un beneficio para el trabajo, porque si los colaboradores están persuadidos de que la empresa se preocupa por la salud y bienestar; también la satisfacción laboral, si el colaborador se empodera y le gusta el trabajo se va a desempeñar de mejor manera rindiendo al máximo cada día y lograr ser altamente

productivos, otra ventaja es que gracias al programa de bienestar, los colaboradores evitarían la depresión laboral, la reducción de la productividad y el ausentismo porque existe suficiente espacio físico para las actividades, el equilibrio entre la vida laboral y familiar en vista de eso se implementarían un programa de recreación activa que ayuda a los colaboradores a mantenerse en buen estado de salud.

Por otro lado Muñoz y Castro (2010) comenta que al reconocer los beneficios de los trabajadores para promover la salud en el lugar de trabajo son: un ambiente de trabajo seguro y saludable porque las actividades se realizan de manera eficaz y al proporcionar mejores condiciones protegen la seguridad y la salud de los trabajadores; otro de los beneficios es invertir en la promoción de la salud en el lugar de trabajo que garantice que los trabajadores se sientan mejor y más saludables, reduciendo el estrés y aumentaría la satisfacción laboral al mantenerse involucrados en programas que desarrollen su compromiso y liderazgo empresarial.

Es importante fortalecer su labor de prevención de riesgos y aumentar su conciencia de proteger su salud. Finalmente, mejora la moral y el bienestar; si a un empleado se le brinda un ambiente de trabajo adecuado, se le capacita sobre los riesgos potenciales a los que se enfrenta. Se concluye que al promover la salud laboral se podrá garantizar que estén seguros y libres de cualquier riesgo mientras trabajan, crear así un mayor sentido de pertenencia a la empresa y a la fuerza laboral, estos últimos se analizan en profundidad en los temas siguientes.

El bienestar se relaciona con el estado de satisfacción y comodidad de los aspectos personales que se consideran positivos y adecuados como la salud, felicidad o el bienestar psicológico, el éxito social, el éxito económico, el éxito profesional, el placer personal y la armonía consigo mismo y con los demás. Fierro , Almagro y Sáenz-López (2019) concluyen que la importancia de las necesidades psicológicas mejoraría los aspectos motivacionales y emocionales de los trabajadores, lo que a su vez afectarían el rendimiento o la salud mental. El bienestar es un concepto amplio relacionado con

la salud, la felicidad, la salud mental, el estar altamente satisfecho con la vida, el propósito y saber cómo lidiar con el estrés de manera efectiva.

La felicidad es sinónimo de sentirse bien, por lo que todos se esfuerzan por lograrlo. Las necesidades están relacionadas con el bienestar si una persona satisface sus necesidades crea una sensación de bienestar. Según expresa Laca, Carrillo y Rodríguez, (2018) existe el bienestar subjetivo y bienestar hedónico, que es característico de cada persona y refleja su estado de ánimo único; pero el bienestar hedónico, es el resultado de la percepción que tienen las personas del propósito de la vida.

La salud eudaimónica o bienestar objetivo mental según Ryff (1989) deriva de la percepción que tienen las personas del significado y propósito de la vida. El concepto de eudaimonía de Aristóteles está estrechamente relacionado con esta definición. El segundo es la satisfacción con la vida, que se refiere a la propia valoración del informante sobre su comprensión de una vida mejor. El tercero se refiere a experiencias emocionales placenteras, donde las emociones positivas superan a las negativas Actis (2008). El primero de ellos no ha sido estudiado ni por los investigadores del bienestar subjetivo ni por la economía del bienestar, por lo que no lo consideramos en este artículo exactamente opuesto. La satisfacción con la vida y el placer hedonista son dos implicaciones del estudio

El bienestar subjetivo según García-Alandete (2014) es específica de cada sujeto y muestra las características. El bienestar subjetivo es un término que se usa indistintamente para definir lo que las personas valoran y aprecian en la vida. Desde un punto de vista filosófico, especialmente los pertenecientes a la corriente hedonista, creen que la felicidad consiste en la satisfacción inmediata del deseo y la suma de momentos de placer. La importancia de la trascendencia debe centrarse en la razón. Es decir, controlar las reacciones, emociones y admitir lo que está fuera de control. Por lo cual, en lugar de enfocarse en buscar placer, se centran en evitar el dolor.

Tabla 1. Causas y consecuencias del origen de calidad de Vida laboral

CAUSA	CONSECUENCIA
Objetivo	Objetivo
Realidad del empleado: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales relacionadas con el bienestar de los empleados.	Adaptabilidad de una persona al puesto de trabajo: se refiere al grado de adaptación, compatibilidad o comprensión que existe entre los trabajadores y el trabajo que realizarían.
Subjetivo	Subjetivo
Adaptación subjetiva de los empleados a la situación laboral: todos los procesos de interpretación y acción que los empleados realizan en relación con su situación laboral y también afecta a su felicidad en el trabajo.	Experiencia subjetiva: se refiere a los diversos componentes y estructuras internas de la felicidad en el lugar de trabajo que los empleados experimentan en su trabajo.

Nota: corresponde a información de Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: dimensiones, beneficios.

Revista IIPS Facultad de psicología UNMSM, 271-276.

1.3. Productividad y calidad de vida

La satisfacción personal según Dolan, Valle, Jackson, y Schuler (2007) la calidad tiene su punto de partida en la ansiedad de la asociación por la eficiencia y la complejidad de la forma humana de comportarse, el trabajador cumpliría sus necesidades y supuestos en la circunstancia actual de su asociación. El principal componente del marco laboral es: La persona la cual alude a un trabajador sólido y realizado, con una medida más prominente de habilidades e información que le permiten desempeñar mejor su trabajo. Se necesita ver a un especialista más satisfecho, sólido y capaz, con habilidades e información adicionales que le permiten desempeñar mejor su trabajo, pero capaz de esperar capacidades y superar obligaciones problemáticas.

Los programas de satisfacción personal en el trabajo que se refieren a este conjunto de cuestiones incluirían ángulos relacionados con el bienestar, la ayuda de los representantes, el consejo y la organización de la vocación, la preparación relacionada con el puesto y las ayudas para que el trabajador se desempeñe en su propio grado de preparación. El entorno de trabajo: sería estimulante y atractivo para el representante; en esta parte, la extensión del trabajo buscaría ampliarse a través de la carga de nivel o el aumento, y la profundidad del trabajo buscaría ampliarse a través

de la carga vertical o el avance. La revolución del trabajo es un aparato más para disminuir el cansancio y mostrar al representante diversas perspectivas y nueva información.

El clima: Hay que diferenciar entre el clima interior y el exterior. El clima interior se refiere a los problemas de humedad, temperatura, movimiento, iluminación y otros. El clima exterior incorpora las asociaciones con la familia, con el cómplice, que influyen directamente en la presentación de todos los trabajadores y la eficiencia con la asociación. Estos tres elementos están en constante cooperación, por lo que significa mucho intentar mantener un buen acuerdo que permita al trabajador sentirse mejor con la asociación y su satisfacción personal.

Esta relación representativa de la organización comienza con el acuerdo mental, un término que se utiliza para aludir a las suposiciones y convicciones implícitas de la empresa y el trabajador. Las convicciones no dichas de la empresa y el trabajador participan en una relación laboral que no son parte del acuerdo convencional. Como indican García y Forero (2015) el acuerdo mental tiene una capacidad positiva, establece una relación entre los trabajadores y la asociación que beneficia a los dos actores amplían la eficiencia, la competencia, la confianza y el cumplimiento de la ocupación.

Al igual que otros, según el acuerdo mental García y Forero (2015) sostiene que "la infracción por parte de la empresa tendría resultados graves, porque daña la confianza y las intenciones honestas que son innatas en la relación. La responsabilidad y las formas de comportamiento favorables al trabajo cesarían si los representantes ven que se han incumplido los compromisos adquiridos y que se les ha tratado de forma injustificada. Mientras que los compromisos que no se cumplen provocarían desilusión, los compromisos aparentes de un acuerdo si no se cumplen provocan respuestas adicionales súper cercanas de indignación y venta que conducen a la disminución de la confianza, la disminución de la realización del trabajo sin fin y la disminución del mantenimiento en la asociación.

Cuando se habla de bienestar laboral, no sólo se incluye el hecho de ser sólido y no tener enfermedades, sino también una prosperidad cercana que permita a los individuos sentirse alegres y felices con lo que hacen. El bienestar laboral comenzó a relacionarse con la idea de la naturaleza de la vida laboral en los años setenta debido a la ausencia de remuneraciones y al elevado grado de desilusión que existía dentro de las organizaciones, y sin embargo para crear una propuesta situada hacia el giro humano vital.

Como resultado de esta metodología, se inicia la búsqueda para avanzar en la armonía entre la vida individual y laboral, de tal manera que se favorece la prosperidad en las organizaciones Charria, Romero, y Sarsosa (2022). Una vez abordado el bienestar laboral, es fundamental desglosar qué es y en qué comprende, lo cual se introduce en el área adjunta.

El avance del bienestar laboral se ha caracterizado según puntos de vista diferentes, entre ellos la definición de que se trata de un proceso duradero y participativo que busca hacer, salvaguardar y mejorar las condiciones que favorecen tanto el avance del compañero como su forma de vida, la de su familia, incrementar los grados de realización, productividad y de tener un lugar con su trabajo, lo que ayuda a cumplir los objetivos y metas de la organización Martínez y Porras (2012).

Después de un año, Alves, Cirera y Giuliani (2013) imaginan al bienestar laboral según un punto de vista alternativo, relacionándola con la experiencia cercana que un individuo crea comparable a un movimiento útil, donde se tiende a los impactos de esta realidad en su prosperidad, centrados en los resultados sobre la presencia de los individuos y las consecuencias de las asociaciones, esto impacta en las perspectivas sociales e individuales, así como en la alegría y la realización de los individuos.

En lo que a ellos respecta, Moreno y Hernández (2013) consideran que la función es admirable según un punto de vista a la luz de cinco factores, el primero es la

realización, que alude a la inclinación que tiene el trabajador al terminar su trabajo, objetivo o meta deseada; la variable subsiguiente es el reconocimiento, que es el elogio obtenido por los supervisores, colaboradores y subordinados; el tercer componente es el trabajo en sí, que es el discernimiento que tiene el especialista de su trabajo. El cuarto elemento es la responsabilidad, que es el grado de compromiso por el trabajo del representante y la importancia que le otorga, por último, está el factor de avance, que alude a la posibilidad de avanzar dentro de la organización en vista de la exposición y el trabajo realizado.

Años después, Acuña (2015) da sentido al bienestar laboral desde una metodología más sustancial, determina como la condición de plenitud lograda por el trabajador en el perfeccionamiento de sus ejercicios, por un lugar de trabajo encantador y el reconocimiento de su labor, que se refleja en el clima familiar y social. Por otra parte, (Charria, Romero y Sarsosa, 2022) relaciona el bienestar laboral con las necesidades individuales del trabajo, expresa que un conjunto de planes y ventajas están comprendidos como respuesta a los requerimientos del individuo, incluso como parte significativa dentro de un ambiente familiar y social.

Según las definiciones anteriores, se entiende que el bienestar laboral está orientado a trabajar sobre los estados de los representantes potenciarían su mejora de forma integral, para trabajar sobre su naturaleza de trabajo y su día a día, así como para construir su inspiración, realización y productividad.

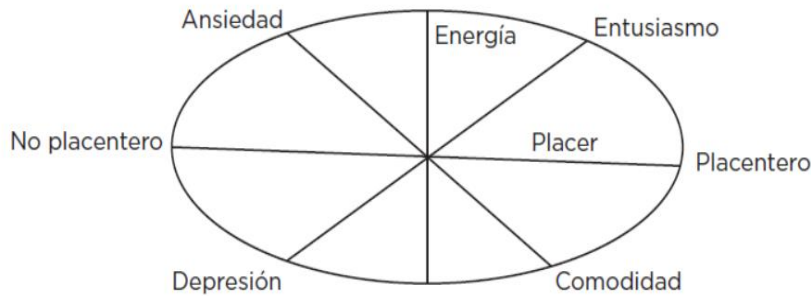
El bienestar psicologico para Páramo, Straniero, García, Torrecilla, y Escalante (2012) afirman que es un cúmulo de cualidades interiores y exteriores, donde se delegan influencias positivas o pesimistas según lo indiquen las normas de cada individuo, es inequívocamente impactado por el clima general. Mientras que, para López, Mejía, Pérez y Selada (2022) indican que la prosperidad mental comunica la buena inclinación y pensamiento del individuo sobre sí mismo, la cual se caracteriza por su naturaleza experiencial abstracta y se conecta con propiedades explícitas de funcionamiento físico, místico y social.

El bienestar laboral desde una metodología más sustancial, caracterizan como la condición de plenitud lograda por el trabajador en el perfeccionamiento de sus ejercicios, a causa de un magnífico lugar de trabajo y el reconocimiento de su labor, que se refleja en el clima familiar y social. Por su parte, López, Mejía, Pérez y Selada (2022) relacionan el bienestar laboral con los requerimientos individuales, expresa que se trata de un conjunto de planes y ventajas como respuesta a las necesidades del individuo, incluyendo como parte significativa dentro de un público general u organización a la que tiene cabida y que es importante para un clima social.

Después de haber analizado el origen y los conceptos de bienestar laboral, es importante explicar los tipos de bienestar que conseguirían los colaboradores al contar con bienestar en sus lugares de trabajo, lo cual se profundiza en el siguiente subtema.

Dentro de este modelo, las sensaciones de ansiedad, malestar y desánimo están unidos a los sentimientos desagradables, mientras que la excitación y el esparcimiento están conectados a los sentimientos; asimismo, estos sentimientos están de acuerdo con los niveles de energía; es decir, con altos niveles de energía se encuentran sensaciones conectadas a la excitación y sensaciones perturbadoras conectadas al nerviosismo; mientras que, con bajos niveles de energía, tendrían sentimientos maravillosos conectados a la energía o por lo tanto sentimientos indeseables conectados a la tristeza, como esta ser visible en la ilustración N°1 (Colín, 2017).

Ilustración 1. Modelo Bipolar del bienestar psicológico.



Nota. La figura muestra los componentes del modelo bipolar psicológico. Fuente: tomado a partir de Colin (2017)

- **Bienestar Cognitivo**

Existe tres partes que incorporan la alegría genuina: la primera es la emoción positiva, por ejemplo, sentirían como alegría, dicha, calor, consuelo, entre otros; la parte posterior es la responsabilidad, que está conectada con el hecho de asociarse totalmente con algo, detener el tiempo y perder la reticencia durante una acción absorbente o experiencia ideal, por último, el significado, que alude a tener una razón a lo largo de la vida cotidiana según Colin (2017). La impresión de autovalidación es de esencial importancia para el pensamiento genuino de la satisfacción, su marca básica es estar comprometido con los encuentros que significan bastante para el individuo, centrado en la parte mental de la prosperidad.

Lo que implica buenos afectos para las decisiones que se imaginan como correctas para los individuos, algunas serían totalmente privadas para el individuo y otras que estarían conectadas con el punto de vista moral o estricto. Además, se caracterizarían las medidas que el individuo considera sobre la prosperidad, y se determinarían normas o planes sobre estas para las personas, los trabajadores, o por lo tanto para una cultura específica, asociación, entre otros. El autovalidación contiene buenos sentimientos debido a las decisiones que se consideran correctas para los individuos,

algunas serían totalmente privadas para el individuo y otras estarían conectadas con el ángulo moral o estricto.

De igual manera, se caracterizarían los modelos que el individuo considera sobre la prosperidad y, se determinarían estándares o planes sobre estos para las personas, los trabajadores, o así para una cultura específica, asociación, entre otros.

Dentro de la prosperidad mental, asume una parte importante la experiencia ideal, que es una condición en la que los individuos están tan comprometidos con un movimiento específico, les gusta y lo aprecian, sin importar la opción de fomentarlo en un trabajo o complejidad. En el ámbito laboral, los compañeros de equipo sentirían la experiencia ideal si tienen dificultades en sus ejercicios de trabajo, que se conectan con sus habilidades y capacidades expertas a un nivel innegable (Colín, 2017).

1.4. Modelos de bienestar

Bienestar Psicológico – Carol Ryff

Existen autores como (Meneses, Ruiz y Sepúlveda, 2016) que afirman que Carol Ryff, es una creadora que se aficionó a la investigación de la maduración efectiva, en todo caso, en el camino experimentó especulaciones de prosperidad lo que a ella respecta, eran problemáticas, se centraban en la satisfacción o la felicidad, lo que no era la interpretación más idónea de la expresión "eudaimonía" utilizada por Aristóteles, este término alude a "los sentimientos que acompañan a la conducta hacia, y en consonancia con, el propio potencial real". (p. 25)

Desarrolló un modelo de bienestar psicológico de la siguiente manera, la autora Carol Ryff presenta la siguiente Ilustración Nro. 2.

Ilustración 2. Bienestar psicológico.



Nota. La figura presenta las dimensiones del Modelo de Bienestar Psicológico. Fuente: tomado a partir de Moreno G, 2019

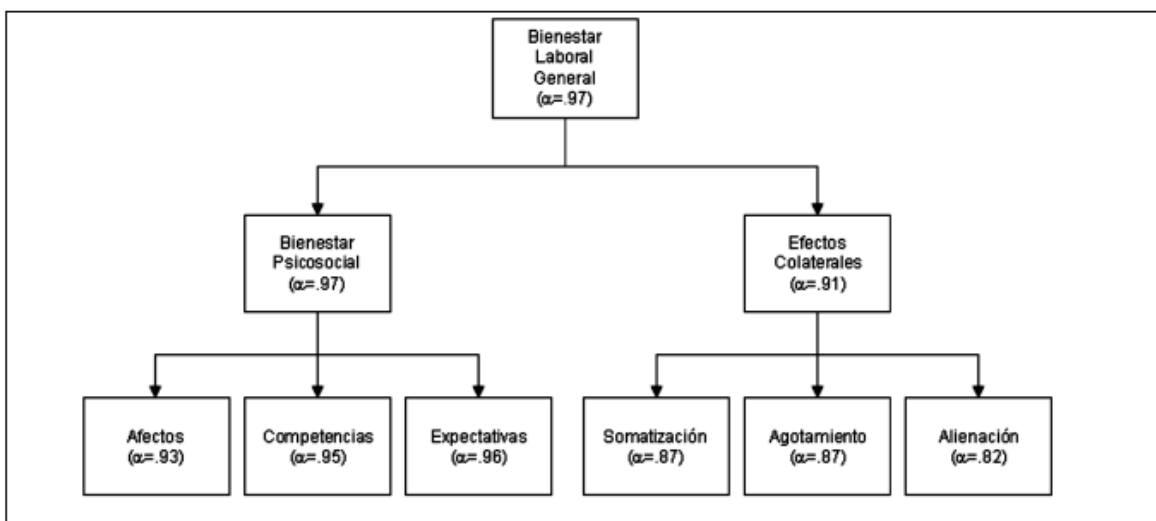
El primer aspecto es la autoaceptación, donde los individuos se conocen y se reconocen a sí mismos, incluyendo sus ángulos positivos y pesimistas; segundo, las relaciones positivas comprenden apreciar las asociaciones cálidas, maravillosas y alegres con los demás, preocuparse por la ayuda de los demás, el individuo da y recibe; tercero, la autonomía que permite al individuo tener la opción de decidir por sí mismo, perseguir las opciones más ideales para su vida, tener sus propias convicciones y poder adaptarse a las peticiones de la sociedad.

Cuarto aspecto es el dominio del entorno, por ejemplo, la capacidad de tratar las necesidades y las oportunidades del clima para abordar los problemas de los individuos y aprovechar realmente sus oportunidades; en quinto lugar, la razón en la vida, donde los individuos se plantean objetivos y metas que les permiten tener una vida significativa y direccional; por último, la superación personal depende de la mejora de las habilidades, capacidades y aptitudes que les permiten mejorar personalmente.

Bienestar Laboral General – Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes

El bienestar laboral para (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes , 2010) comentan que en este modelo hay dos elementos del bienestar, el primero es el componente de "bienestar psicosocial" que está formado por los efectos, las capacidades y los supuestos; y el elemento de "efectos colaterales" que está formado por la somatización, el agotamiento y la alineación.

Ilustración 3. Modelo Teórico de Bienestar laboral General.



Nota: La figura muestra los dos elementos del Bienestar Laboral General componentes. Fuente: tomado a partir de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010).

Es importante concretar los ejes en las áreas de intervención para lograr un bienestar ideal en el entorno laboral, para fomentar un programa de bienestar laboral, es vital caracterizar los ejes en las que intervendrían, para lograr una inclusión total de las necesidades de la población en estudio. Por ello, se establecen dos áreas fundamentales de intervención: la naturaleza de la vida laboral y el área de seguridad y administraciones sociales para satisfacer las necesidades de los individuos y aprovechar al máximo sus oportunidades; los individuos se plantean objetivos y metas que les permiten tener una vida significativa y dirigida.

- **Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral aparece debido a los cambios dramáticos que trajo consigo la gerencia científica, donde el trabajo se realizaba bajo una administración rígida con un alto nivel de producción y eficiencia, haciendo que se produjera una deshumanización al trabajo, se olvidó mantener una mano de obra calificada y se vulneraron las necesidades de los trabajadores. Así, en la década de 1970, en Estados Unidos, luego de analizar la falta de motivación de las personas para trabajar, se consideró alinear el trabajo con un conjunto de aspectos generalmente universales buscan fortalecer el factor humano y mejorar la calidad de vida Granados (2011).

El término se enfoca en mejorar la calidad de vida según Molina, 2018 lograrían beneficios empresariales, aumentarían la productividad y la eficiencia al satisfacer las necesidades y requerimientos de cada colaborador, y crearían conciencia en el ambiente laboral. La calidad de vida laboral tiene como principal objetivo lograr una mayor humanización del trabajo, a través de condiciones cómodas, seguras y saludables de trabajo, empresas democráticas, participativas y brindar oportunidades de crecimiento profesional y personal. También González L. (2009) comparte que la calidad de vida es parte del problema de satisfacción de necesidades, es una ética de gestión que mejora la dignidad del trabajador, se basa en cambios culturales y brinda diferentes oportunidades de desarrollo y progreso personal.

Podemos indicar que Ardilla (2003), cita lo siguiente “Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Es una sensación de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos como la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud”. (p.6); Molina (2018) y Rojas y Madero (2018), se refieren a la calidad de vida en el trabajo como un concepto multidimensional y complejo que definirían con precisión en relación con los valores, creencias, historias de vida y aspectos culturales del lugar de trabajo.

Según Sanz (2022) a lo largo del tiempo, han adoptado una variedad de contenidos, desde simples condiciones físicas o psicológicas de trabajo hasta el respeto y

promoción de los derechos básicos en el trabajo y la calidad del ambiente de trabajo. Con el foco puesto en los trabajadores, se presta especial atención a todo lo relacionado con la seguridad, la higiene y bienestar. Castellano y López (2021) explica que la calidad de vida laboral tiene como propósito identificar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida humana, por lo que en los trabajos tendrían en cuenta no solo la remuneración, sino también las múltiples manifestaciones en el ser y hacer, por lo que se afirmarían que tiene un sentido de la pertenencia, el reconocimiento y la satisfacción social.

La calidad de la vida laboral es una idea multidimensional que incorpora perspectivas, por ejemplo, el cumplimiento de las necesidades según la evaluación emocional o mental u objetiva considerada, esto cambia dependiendo de la racionalización de la persona con el lugar de trabajo que lo abarca.

Tiene un carácter holístico y sistemático, están en un todo constante por la conexión de la persona con el clima, por lo que tiende a verse desde los encuentros únicos de individuos que gira entorno a la disposición de trabajo, realización, carácter, confianza y, luego, los que tienen el énfasis en objetivos jerárquicos y los elementos del individuo con el sistema. En consecuencia, toda la disposición de los factores ya sea el cumplimiento, la inspiración, los discernimientos individuales, el interés y la navegación, vienen a formar parte de la división de la calidad de vida laboral, como afirman algunos creadores (Granados, 2011). Existen 6 dimensiones de la calidad de vida laboral como son psicológicos, sociales y laborales que establecen el bienestar del individuo según Lares (1998) citado por Maldonado y Urgano (2016, P. 22):

- **Equidad económica:** Conexión entre la remuneración y el rendimiento de la persona así, como se expresa en la hipótesis del valor de Adams, cuanto más prominente es la insatisfacción, más notable es el deseo de abandonar el entorno laboral.

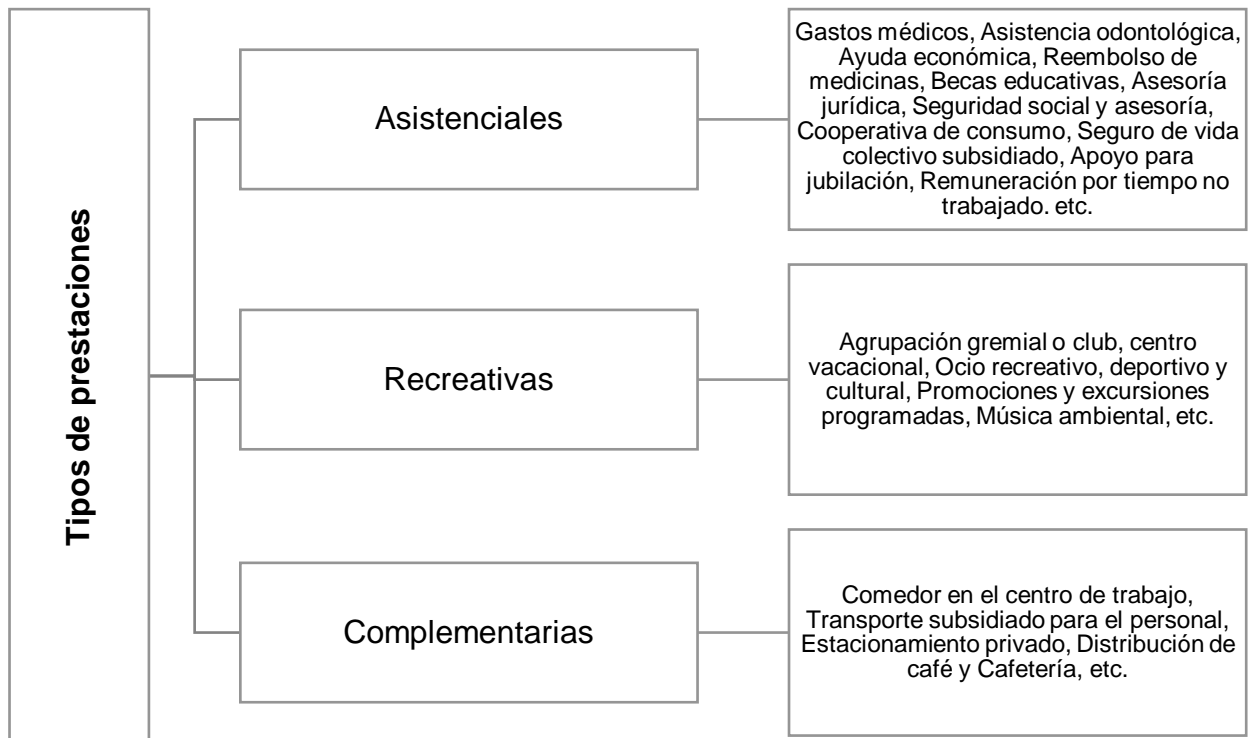
- **Participación y control:** Destaca la medida de la oportunidad al permitir que los trabajadores tengan participación en la dirección independiente y en el estilo de administración que experimentan.
- **Alineación en el trabajo:** Probabilidad de relación de las personas dentro de su espacio de trabajo, unión de la información a través de la vista de algo similar.
- **Clima:** Conexión entre la cultura jerárquica y el ambiente de autoridad. Chiavenato (2011) afirma que el: "impacto del clima en la inspiración del participante, por lo que muy bien lograría retratarse como la cualidad o propiedad del clima jerárquico que sus individuos ven o experimentan y que impacta en su forma de comportarse" (p.73).
- **Satisfacción del trabajo:** Puertas abiertas para el desarrollo jerárquico, reconocimiento, realización, atributos del trabajo y supervisión.
- **Identidad y autoestima laboral:** Estimación del individuo y de su acción experta, habilitarían sus capacidades sociales y mentales para el cumplimiento de los objetivos expertos.

La calidad de vida laboral permite una conexión positiva entre el desarrollo y el logro empresarial, actuar con la obligación social corporativa disminuye la presión y aumenta la prosperidad en el trabajo, reforzarían el grado de confianza y fiabilidad de los representantes.

El bienestar laboral, además de inmiscuirse en la satisfacción personal, se centra en la organización de programas que giran en torno al bienestar, la diversión y la formación, garantizaría la inclusión física y mental del especialista con circunstancias adecuadas que ayuden a mantener un equilibrio en la fuerza de los representantes y por tanto en su prosperidad Virgüez (2009).

El bienestar laboral trata de dar al individuo y a su ambiente familiar unas condiciones de seguridad y una inclusión exhaustiva de posibilidades, con acento en el bienestar relacionado con la palabra y en los programas de ayuda federal a la jubilación.

Ilustración 4. Prestaciones



Nota. La figura muestra los 3 tipos de prestaciones del bienestar laboral. Fuente: tomado a partir de Chiavenato (2011).

- **Salud ocupacional:**

El avance y mantenimiento del más amplio nivel de prosperidad física, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones a través de la contraprestación de las desviaciones del bienestar, el control de los peligros y la transformación del trabajo para que los individuos se adapten a sus puestos de trabajo según la Organización Panamericana de la Salud S.F (2009). A fin de cuentas, las organizaciones tienen el compromiso de dar circunstancias protegidas y estériles para satisfacer las necesidades de seguridad, fisiológicas, de aseguramiento y de intereses de los representantes, manteniéndose alejados de los juegos a través de la ayuda dinámica de todo el personal, produciendo planes preventivos, trataría de defender el bienestar laboral del trabajador a través de la realización de consejos expresa (Chiavenato, 2011).

- **Becas educativas:**

El uso de la beca o educación profesional contribuye a fortalecer el giro y desarrollo de la persona a través de una preparación permanente, trabajaría en las habilidades y capacidades de los trabajadores. Esta preparación podría darse a través de la consideración de becas, avances instructivos o concurrencias con establecimientos (Virgüez, 2009).

- **Prestación recreativa.**

El bienestar laboral no mediaría en el caso de que no se trabaje desde la calidad de vida laboral, ya sea abstracta o meta, y desde las ventajas que giran en torno al bienestar, la diversión y la formación para el cumplimiento de los requisitos. Coordinar la satisfacción personal junto con la seguridad y las administraciones sociales, se espera que se logre un refinamiento más destacado que gire en torno a la nobleza de la persona en su entorno laboral, familiar e individual. (Virgüez, 2009) su objetivo es

dar ejercicios de relajación, proporcionar opciones centradas en ejercicios creativos, naturales, escolares, de especialidad y deportivos, mediando en la calidad de vida laboral que tienen como resultado inmediato elevados grados de inspiración y prosperidad del individuo (p. 10).

Esferas de intervención

Las actividades serían enfocadas a desarrollar de mejor manera el bienestar de la persona, se conecta con los ángulos individuales, familiares y relacionados con la palabra para dar inclusión de los requerimientos, consideraría su entorno mundial, como lo expresa (García-Alandete, 2014) "la capacidad de bienestar laboral se considera como la creación y la conducción de administraciones que la organización pone al alcance, de manera gratuita o semi-gratuita con la intención de satisfacer sus necesidades esenciales" (p. 33).

- **Esfera personal.** - (Virgüez, 2009) busca conocer a la persona en la totalidad de sus cualidades, abordaría diferentes componentes que permitan al trabajador ajustar sus necesidades a su bienestar laboral integral enfocada al avance en el proyecto de vida, sus habilidades, destrezas e información, incidiendo en la calidad de vida correspondiente a la evaluación mental del especialista. En el círculo individual se incluyen: el avance vocacional, la desvinculación laboral y la escolarización formal (Virgüez, 2009).
 - **Desarrollo carrera.** - Los planes de promoción profesional ofrecen a los trabajadores aumentar su grado de capacidades, reforzarían sus habilidades a través de ejercicios, por ejemplo,
 1. Desarrollo y fortalecimiento de las competencias
 2. Capacitación
 3. Planes de sucesión (Virgüez, 2009).

- **Desvinculación laboral asistida.** - También se lo conoce como outplacement, asiste al trabajador en la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo cuando es dado de baja de la empresa donde trabaja. Normalmente estos casos ocurren si la organización disminuye el personal por causa de los gastos, para lo cual considera el perfil experto del individuo para ayudarlo a reinsertarse en el clima laboral sin ninguna complejidad. Trabajar con outplacement hace que las organizaciones eleven el negocio, haciendo una armonía entre la vida privada y la acción laboral, proporciona un punto de vista humano relacionado con la prosperidad y la satisfacción personal del trabajador (Chiavenato, 2011).
- **Educación formal.** - El avance de las habilidades e información de las personas dentro de las empresas se suma a su completa preparación y asistencia gubernamental laboral, es un derecho obtenido según lo sostiene el Art. 26 de la Constitución del Ecuador, y una obligación ineludible e imperdonable del Estado. Es un área realmente importante de la estrategia pública y de la especulación estatal, una garantía de uniformidad e incorporación social, y una condición insustituible para vivir bien. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la obligación de participar en el ciclo instructivo (Constitución, 2008).

Constitución (2008), expresa que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. Con el anterior fundamento, es importante para realizar acuerdos institucionales que permiten generar alianzas claves con Instituciones para la educación de los trabajadores o la incorporación de becas (Virgüez, 2009).

Para establecer un lugar de trabajo consolidado donde el individuo crea límites, capacidades y habilidades, aseguraría una unión del individuo con el marco que lo rodea, se encuentra el círculo socio-laboral y familiar, coordinar de manera integral las necesidades que impactan en la satisfacción personal.

- **Esfera Socio-afectiva y familiar.** - Virgüez (2009) indica que las personas buscan satisfacer la exigencia de relación y seguridad a través de una estimación que asegure estados de excitación y respeto entre sus compañeros, destacaría el significado del núcleo familiar para el individuo.
- **Recreación y cultura.** - Actividades como:
 - Ejercicios sociales como baile, gimnasia.
 - Campeonatos deportivos internas de fútbol, baloncesto y voleibol.
 - Ejercicios de trabajo en equipo
 - Planes de excursiones.
 - Reuniones temáticas para celebrar eventos de cumpleaños u ocasiones únicas de la organización.

Satisfacer las necesidades de auto-reconocimiento de actividades donde el individuo mantendría una armonía entre la vida laboral e individual, incidiendo directamente en los ejercicios de calidad de vida laboral, relajación y satisfacción que crean un clima amigable entre lo físico y lo psicológico. Más allá del círculo familiar, se triunfa en última instancia el de envolver las cosas significativas, que es la palabra círculo relacionado, que garantiza que el compañero realizaría dentro de una asociación que da circunstancias seguras a su prosperidad.

- **Seguridad social integral.** - Incorpora planes que dan a la persona una satisfacción personal digna según la nobleza humana con programas de avance y contrapartida (Virguez, 2009). El Estado ecuatoriano obliga a la empresa a velar por el bienestar y la vida, son libertades ineludibles de las personas como

lo expresa el Art. 326, pasaje 5 de la Constitución del Ecuador: "Toda persona se reservará el privilegio de trabajar en un clima satisfactorio y favorable que garantice su bienestar, respetabilidad, seguridad, aseo y asistencia gubernamental" (Constitución, 2008). En consecuencia, el Ministerio de Trabajo es el grupo fiscalizador del trabajo, que mantiene unos programas de consistencia obligatoria que tratan de blindar el bienestar laboral del empleado, por ejemplo:

1. Programas de anticipación de riesgos psicosociales.
 2. Anticipación del uso y consumo de drogas en el entorno laboral.
 3. Jornadas de vacunación gratuita con el Ministerio de Salud.
 4. Proyectos para fomentar la conciencia preventiva y la propensión al trabajo seguro en jefes y trabajadores.
- **Esfera Ocupacional.** - Busca comprometer a los trabajadores a través de espacios que aseguren su prosperidad, produciendo responsabilidad y carácter hacia objetivos jerárquicos que repercutan en su devoción, al ver que su área de trabajo da las mejores circunstancias físicas, ecológicas y de cercanía. (Virgüez, 2009) afirma que la palabra círculo relacionado pondera factores, por ejemplo, el entorno jerárquico, los impulsos y los estilos de los ejecutivos, definidos a continuación:
 - **Incentivos.** - La retribución de los trabajadores a sus ejercicios va mucho más allá de los premios económicos que el individuo espera, por lo que los programas de recompensa incrementan la inspiración inherente, genera confianza, estabilidad del empleador y satisfacción influyendo en la prosperidad. Los proyectos de reconocimiento irían desde el agradecimiento sin restricciones por parte de los ejecutivos hasta el reconocimiento público formal, este tipo de impulsos impulsan a largo plazo, vigorizan varios tipos de formas de comportamiento y se conceden en vista de la cantidad o la naturaleza del trabajo de un individuo (Ramírez, Orozco, y Garzón , 2020) Existen diferentes tipos de reconocimiento.

- Reconocimiento por la excelencia
 - Reconocimiento por antigüedad
 - Reconocimiento por los objetivos cumplidos
 - Reconocimiento por diferencias individuales.
- **Clima organizacional.** - El clima organizacional contiene una disposición adaptable del impacto experimentado día a día con la inspiración de los individuos (Chiavenato, 2011). Es la colaboración entre las cualidades individuales y jerárquicas, es decir, los activos tanto humanos como reales de la organización, el sujeto o los representantes se convierten en el centro de la asociación donde el logro depende de un lugar de trabajo decente que incorpore habilidades, sentimientos, calidad ética y concurrencia, perspectivas que se suman a la alta eficiencia (Castañeda, Salazar y Mora, 2017).

La necesidad logra explorar de una manera más humana el entorno laboral requiere poder reconocer las necesidades que el singular solicita para ofrecerle puertas abiertas al avance. Ardilla (2003) de esta manera llegar a una condición de prosperidad, es por la armonía entre los espacios actuales rastreados en las necesidades privadas como la seguridad en sí mismo, las experiencias de aprendizaje, el bienestar actual; los requerimientos sociales, por ejemplo, el cuidado, el apoyo, la consideración de la variedad y los requerimientos agregados que aluden a los servicios médicos, el acceso al agua potable, la difusión justa de pesos y activos y el equilibrio monetario; permitiendo mantener una colaboración en la prosperidad, en la medida en que todas las necesidades sean atendidas de manera completa.

La comprensión de los problemas de la persona en el entorno permite establecer las necesidades y los movimientos centrados en la búsqueda de la prosperidad a través de la realización en vista de la forma en que el proceso de pensamiento de la conducta se trae al mundo en el propio singular y serían cambiado por la necesidad, es por lo

tanto que esta cuestión sería atendida de arriba a abajo, para reconocer el método productivo y de gran alcance para la actividad que ayuda a establecer un plan de bienestar laboral razonable y conectado a la naturaleza de la vida laboral.

- **Motivación**

La motivación según (Andrade y Gómez, 2008) expresan que concentrarse en las necesidades humanas actuales ha incitado a la investigación entre antropológica y mental, estableciendo que pocos presenten el tema de la inspiración, a partir de la forma en que el proceso de pensamiento de la conducta es traído al mundo y serían cambiado por la necesidad. Por lo tanto, en 1913 Sigmund Freud discute la inspiración como un componente del olvido (premisa natural y sexual), para John B. Watson - creador de la hipótesis conductista la inspiración era sustancial siempre y si fuera una forma de comportamiento reconocible, por lo que la inspiración interior no era su punto focal.

En 1911 Frederick Winslow Taylor, en el ámbito jerárquico, expresó que la ejecución superior era creada por las recompensas dadas a los trabajadores y esto tenía un resultado inmediato en la inspiración y el cumplimiento. De 1932 a 1950 hubo algunos creadores que desarrollaron la investigación de la inspiración en el clima jerárquico, de esta manera Morris Viteles subrayó que había que centrarse en los sentimientos y encuentros de los trabajadores según sus necesidades. Durante la década de 1930 se centraron en pruebas cuyo objetivo era decidir la conexión entre el poder de la luz y la competencia de los trabajadores en vista de las conexiones humanas (Chóez y Vélez, 2021)

Mientras que para (Chiavenato, 2011) explica que en 1953 Abraham Maslow formuló su hipótesis sobre el sistema progresivo de necesidades, es una de las más percibidas y utilizadas. Según él, la inspiración proviene de las fuerzas internas del individuo, la conducta es creada por una necesidad que sería conocida, por lo que, para Maslow, los individuos tienen cinco necesidades fundamentales reunidas en dos conjuntos, por

un lado las necesidades esenciales, que son las necesidades fisiológicas que requieren un repliegue y una satisfacción repetida, por ejemplo, el hambre, el descanso, la generación y las necesidades de seguridad que hacen que los individuos busquen un seguro contra una circunstancia que los debilite. La reunión posterior son las necesidades opcionales de solicitud superior, donde están las necesidades sociales y de consideración, que dependen del reconocimiento que el individuo trata de tener hasta llegar al auto-reconocimiento donde el singular busca el mejoramiento consistente.

Por lo tanto, se deduce que la inspiración es posiblemente uno de los principales componentes internos que condicionan la manera de comportarse del ser humano, la cual cambia entre las personas y el resultado de actualizaciones externas e internas, caracterizaría como el trabajo que impulsa a los individuos a cumplir un objetivo específico con fuerza, rumbo y constancia (Charria, Romero y Sarsosa, 2022).

Existen tres clasificaciones de los procesos de pensamiento internos que cambian la forma de comportarse del ser humano: las necesidades, las percepciones y los sentimientos que producen una actividad vigorosa coordinada hacia un objetivo constante. Las necesidades humanas son diversas y dependientes, por lo que hay varios tipos de inspiración que cambian con un individuo y luego con el siguiente y dan varios ejemplos de conducta, esto no se produce de forma inesperada por lo que generalmente hay una razón que se basa en la mejora, la comprensión y la necesidad del individuo (Chiavenato, 2011).

Para Malander (2016) el ciclo inspirador comienza si surge una necesidad, que no son generalmente de necesidad, sino además, de posibilidades humanas que inician una forma de comportarse, cada vez que surge una necesidad hay una condición de presión, irregularidad y malestar, las necesidades pueden desagregarse según clases existenciales que incorporan necesidades de ser, tener, hacer y estar o las axiológicas que son satisfactores de la necesidad, por ejemplo, medios, seguridad, calor, captación, cooperación, recreación, creación, carácter y oportunidad.

Tabla 2. Matriz de necesidades y Satisfactores

Necesidades	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	Salud física y mental, equilibrio, solidaridad, humor adaptabilidad	Alimentación y abrigo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar.	Entorno vital y social
Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	Seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, derechos	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada.
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, pasión, voluntad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar.	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	Literatura, maestros, método, políticas educativas,	Investigar, educar, estudiar, experimentar, realizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, comunidades, familia.
Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, convicción, entrega, respeto, pasión	Derechos, responsabilidad, obligaciones, atribuciones, trabajo.	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	Ámbitos de interacción participativa: cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familia.
Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma.	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, autonomía, inventiva.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.	Trabajar, inventar, idear, construir, diseñar.	Ámbitos de producción, talleres, ateneos, espacios de expresión, libertad.
Identidad	Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima.	Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo.	Comprometerse, integrarse, definirse, conocerse, reconocerse, crecer.	Entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia,.
Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, apertura, determinación, rebeldía,	Igualdad de derechos	Discrepar, diferenciarse, optar, conocerse, asumirse	Plasticidad espacio – temporal.

Nota: Información obtenida de Max Neef, Elizalde y Hopenhayn (2010).

La motivación sería satisfecha con diverso poder y en varios niveles, a medida que el ciclo se reitera las formas de comportamiento se vuelven más apremiantes para el cumplimiento de las mismas, un satisfactor similar realizarían varias necesidades dependiendo del modo de vida, son créditos que se crean con el desarrollo, cualquier necesidad insatisfecha, produce tensión y desbordarse en patología, impactada en el bienestar laboral del individuo (Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn, 2010).

En el clima jerárquico, el cumplimiento de las necesidades sería obstruido por algunos factores, por ejemplo, un lugar de trabajo deficiente, la latencia, la hostilidad, la oposición con respecto a los trabajadores y las sociedades de control que perturban la prosperidad de los individuos, desencadenando la presión, el agotamiento, la

decepción, entre diferentes marcas de la prosperidad. Tener una idea del ciclo persuasivo permite abordar los problemas de la persona, a través de un plan de salud laboral que responda al cumplimiento de estas necesidades dentro del entorno laboral. (Laca, Carrillo y Rodríguez, 2018).

Dada la gravedad de un mundo cargado de cambios duraderos, es importante averiguar, trabajar y mantener una armonía entre el lugar de trabajo, sus circunstancias y la satisfacción personal, para disminuir la desintegración del bienestar, entendido como una interacción física, social y mental esencial. En consecuencia, la importancia de tratar cada una de las marcas de la prosperidad tanto en los círculos individuales como en los autoritarios que trabajan con oportunidades potenciales para trabajar en la satisfacción personal en los círculos individuales, familiares y laborales. Los indicadores del bienestar son:

- **Estrés.** - La presión laboral es un factor psicosocial creado por las circunstancias de sobrecarga que experimenta el trabajador dentro de su asociación, influyendo psicosomáticamente en su prosperidad, y se produce si existe una irregularidad entre las peticiones y las tensiones, frente a las capacidades del individuo para desempeñar una determinada empresa (Bazzani y Muñoz, 2016). La idea del estrés alude a la tensión o extensión desorbitada de un cuerpo en la ciencia material, llegaría a esta resolución a raíz de dirigir un examen con conejillos de indias buscando el aumento de las sustancias químicas suprarrenales teniendo cambios naturales llamados "estresores", se deduce que hay unas enfermedades que surgen a causa de variables externas denominadas como "presión orgánica" (Sanz, 2022).

Estas enfermedades impactaban a la entidad orgánica de la criatura, pero, además, en las personas es una reacción vaga y mundial del propio ser vivo, producida por las solicitudes del clima que causan malestar en el individuo, se caracteriza como el Síndrome General de Adaptación (SGA):

- **Fase de alerta:** El individuo reconoce el peligro o la amenaza, con posibles cambios psicofisiológicos como la tensión.
- **Fase de resistencia:** El individuo pasa por un periodo de transformación a la circunstancia angustiosa, mantendría una mayor resistencia a la insatisfacción.
- **Etapas de agotamiento:** La etapa de agotamiento se desvanece, por lo que la persona comienza a sentir gestos físicos, mentales y cercanos con la probabilidad de caer en la enfermedad.
- **Burnout.** - Este síndrome de burnout planteado por Herbert Freudenberger en los años 80, relaciona las consecuencias adversas para el sujeto y su circunstancia actual, provocaría somnolencia física y mental, debilidad, por ejemplo "estar agotado" por la sobreabundancia de poderes para realizar una acción. En 1976, Maslach propuso la expresión "burnout" en el trabajo relacionado con un signo de presión experta persistente, retratado como un trastorno de tres capas debido a sus partes, el cansancio cercano con la pérdida de energía, el agotamiento físico y mental, la sensación de estar en el límite; la despersonalización como el desmoronamiento de la naturaleza de la administración, las perspectivas pesimistas y temblorosas, la decepción competente y la baja satisfacción privada, donde los logros están por debajo de las suposiciones, lo que trae la decepción y la desmotivación (Martínez y Porras, 2012).

El Burnout es una reacción a la experiencia de las ocasiones de presión que se crean por la pérdida de energía en constante evolución, produciendo la presencia de cualidades y efectos secundarios, se caractericen 4 fases por las que pasa cada individuo facilitarían el sentido al desarrollo del trastorno (Martínez y Porras, 2012).

- **Entusiasmo:** Suposiciones positivas sobre el espacio de trabajo, energía extraordinaria, ningún problema en el caso de que se amplíe la jornada laboral.
- **Estancamiento:** Cuestiones sobre el trabajo, desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, contemplaciones negativas y el comienzo de la angustia real.
- **Frustración:** Trabajo inútil, disminución de los ejercicios, expectativas frustradas, desmotivación, problemas psicosomáticos.
- **Apatía:** Parte principal de la condición de "burnout", produciendo componentes de protección hacia los individuos, indiferencia y reclusión.

El "Burnout" produce una profunda debilidad por el colapso físico, familiar y mental, provocado por la sensación de culpabilidad del individuo por no tener la opción de abandonar el entorno laboral, provocaría perspectivas negativas hacia uno mismo y hacia otras personas, influyendo en su prosperidad en el trabajo.

El "mobbing" o provocación en el trabajo, se percibe como el asalto constante a un individuo, yendo a por el respeto o la honestidad física o mental dentro de la relación empresarial, perjudican su relación de autoridad hasta el alejamiento. La provocación laboral produciría efectos secundarios que se vuelven persistentes, influyendo directamente en la satisfacción personal del trabajador, crean presión, somatización y kilometraje en el individuo (García-Alandete, 2014).

- **Satisfacción.** - La satisfacción laboral está dentro de la forma jerárquica de comportamiento, tiende a ser impactada por cada una de las partes que componen la prosperidad laboral. La realización laboral se conoce como los sentimientos o sensaciones buenas o pesimistas de la persona hacia su trabajo (Rojas y Madero, 2018).

Caracterizar la realización del puesto durante mucho tiempo fue una ocupación problemática por la amplitud de sus atributos, para tal explicación (Bazzani y Muñoz, 2016) discute la naturaleza de la realización y no solo la cantidad, proponiendo el poderoso modelo de realización de la ocupación en 1974, donde se examinan seis estructuras únicas que tomarían la realización del trabajo con su naturaleza.

- **Satisfacción laboral progresiva:** a mayor realización más metas personales.
- **Satisfacción laboral estabilizada:** realización entre el trabajo y los deseos.
- **Satisfacción laboral realizada:** las metas declinan, lo singular comienza a ajustarse a las circunstancias de funcionamiento.
- **Insatisfacción laboral:** el individuo tiene desencanto, sin embargo, con el objetivo de encontrar arreglos, aumenta la resiliencia hacia la insatisfacción.
- **Decepción laboral fija:** decepción, no busca soluciones a lo que sucede.
- **Pseudo satisfacción laboral:** decepción e insatisfacción.
- **Compromiso.** - La investigación del compromiso se remonta a los años 60, y a partir de ahí algunos creadores han ido dando importancia a esta palabra, así (Páramo, Straniero, García, Torrecilla y Escalante, 2012), caracterizan la responsabilidad como "lo mucho que un representante media su energía física, mental y profunda en la ejecución del trabajo". Percibida como un estado mental produce una conexión entre el representante y la asociación en la que trabaja. Entre los exámenes sobre la responsabilidad, la hipótesis de los tres niveles propuesta en 1991 por Meyer y Allen, es la que ha tenido mejor efecto por la cantidad de exámenes lógicos sustanciales y sólidos que ha creado. De esta

manera, existen tres partes de la responsabilidad (Jiménez, Rivera y Gaibao, 2019).

- ❖ **Compromiso afectivo:** sensación de tener un lugar, conexión profunda, los trabajadores están en la organización, creen que deben hacerlo como tal, porque están relacionados con ella y desean permanecer en ella.

- ❖ **Compromiso normativo:** los trabajadores sienten el compromiso y el esfuerzo de seguir en el concierto, creen que evitarían la fidelidad.

- ❖ **Compromiso de continuidad:** El trabajador permanece en la empresa; retirarse de ella le reportaría resultados económicos extraordinarios y perdería las ventajas adquiridas al cabo de un tiempo, por lo que permanece en la asociación porque así lo desea.

Los aspectos se describen por ser de naturaleza integral, en vista de que una persona dentro del clima jerárquico encontraría los tres factores en diversos grados, según la lógica de la persona con el lugar de trabajo que lo engloba (Jiménez, Rivera y Gaibao, 2019). De esta manera, la responsabilidad jerárquica es un signo de prosperidad en el trabajo por lo que aumenta la realización y disminuye la presión en la persona. La asociación con otros compañeros serios disminuye la rotación de personal, los representantes mantienen su "acuerdo mental" bajo una relación estable, ajustada a los objetivos jerárquicos.

- **Rotación.** - La rotación se caracteriza por ser el retiro deliberado u obligatorio de los trabajadores de su ambiente de trabajo, producido por algunos factores libres, por lo que no es una razón, sino un impacto de la administración de las peculiaridades internas o externas de la asociación, es un elemento que obstruye su productividad (Chóez y Vélez, 2021). La alta rotación dentro de las asociaciones

sería producida por factores interiores como la autoridad desafortunada, la correspondencia desafortunada, la difusión desafortunada de los emprendimientos, la decepción, entre otros, provocan que los individuos no se sientan comprometidos, no se sienten parte de ella, razón por la cual las asociaciones crearían planes de mantenimiento ofreciendo condiciones que trabajen en la satisfacción personal y la prosperidad del personal (Maldonado y Urgano, 2016).

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente Capítulo, explica el tipo de investigación en cuanto a enfoque, diseño y alcance. Además, describe la población y el instrumento de recolección de datos. Posteriormente, muestra cómo se hizo el procesamiento de los datos, una caracterización de la institución donde se desarrolló la investigación, y, por último, la propuesta de la investigación.

2.1. Tipo de investigación

El enfoque utilizado es cuantitativo, el cual: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño es no experimental con corte transversal o transeccional, el cual consiste en el estudio de la variable sin la manipulación de estas, que consienten la observación del fenómeno a estudiar en un ambiente natural y en un determinado momento para posteriormente establecer si existe relación entre dichas variables planteadas (Hernández et al., 2014).

El diseño de investigación usado sigue un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal o transeccional de alcance descriptivo el cual busca especificar o delimitar propiedades, dimensiones y características relevantes sobre el fenómeno planteado a investigar para describir a través de la presencia de patrones predecibles del fenómeno investigado (Hernández et al., 2014). En este caso la variable es Bienestar Laboral.

Con el objetivo de diseñar un Programa de Bienestar Laboral para los colaboradores de Ecuatran S.A. varias de Ambato, se propone una investigación aplicada, la misma

que busca la resolución de problemas, para satisfacer las necesidades concretas de la organización.

2.2. Población

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) indican que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación.

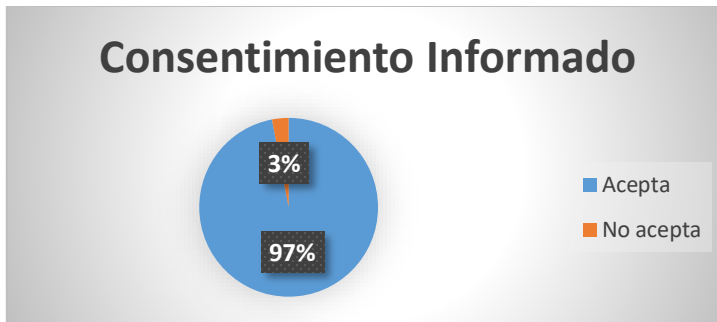
En la presente investigación la población de interés, que se ha utilizado son los integrantes de una empresa de producciones en la ciudad de Ambato que en su total cuenta con 134 trabajadores de los cuales, se aplicó al 100% de la población. En la cual se consigue evidenciar que el 97% de la población (131 personas) aceptaron el consentimiento informado y el 3% de la población (4 personas) no aceptaron el consentimiento informado.

Tabla 3. Datos sociodemográficos de la población: Consentimiento informado

Consentimiento Informado	
Acepta	130
No acepta	4
Total	134

Nota: n = 134 observaciones

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1 Consentimiento informado

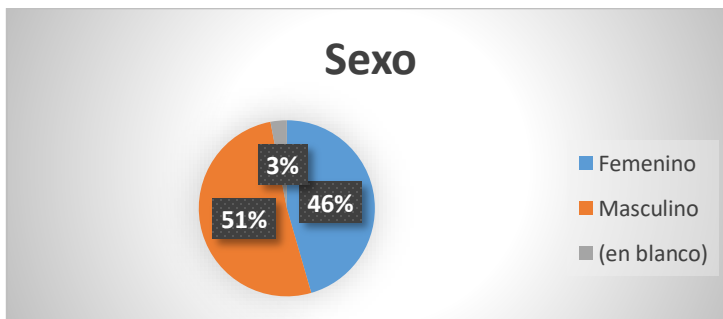
Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Sexo

SEXO	
Femenino	61
Masculino	69
(en blanco)	4
Total	134

Nota: n = 134 observaciones

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Sexo

Fuente: Elaboración propia

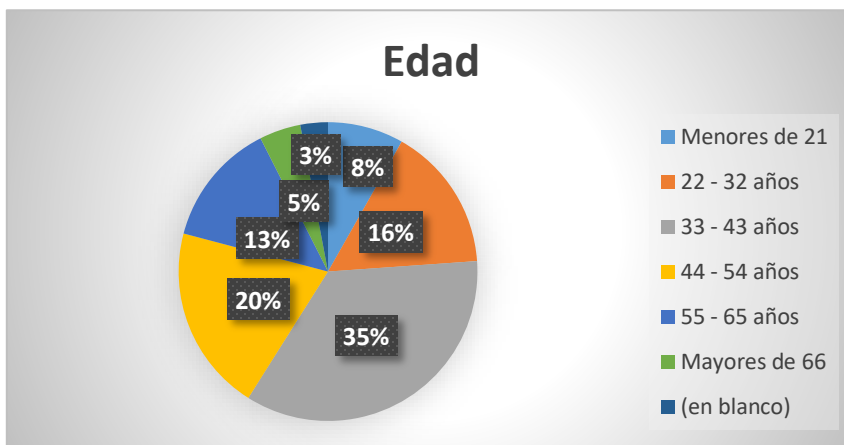
Se contó con el total de 134 colaboradores, en el cual se obtuvo una alta participación del sexo masculino con el 51% (69 respuestas) de la población total, mientras que la participación del sexo femenino fue del 46% (61 respuestas) y con 3% (4 respuestas) que no aceptaron el consentimiento informado.

Tabla 5. Datos sociodemográficos de la población: Edad

Edad	
Menores de 21	11
22 - 32 años	21
33 - 43 años	47
44 - 54 años	27
55 - 65 años	18
Mayores de 66	6
(en blanco)	4
Total	134

Nota: n = 134 observaciones

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Edad

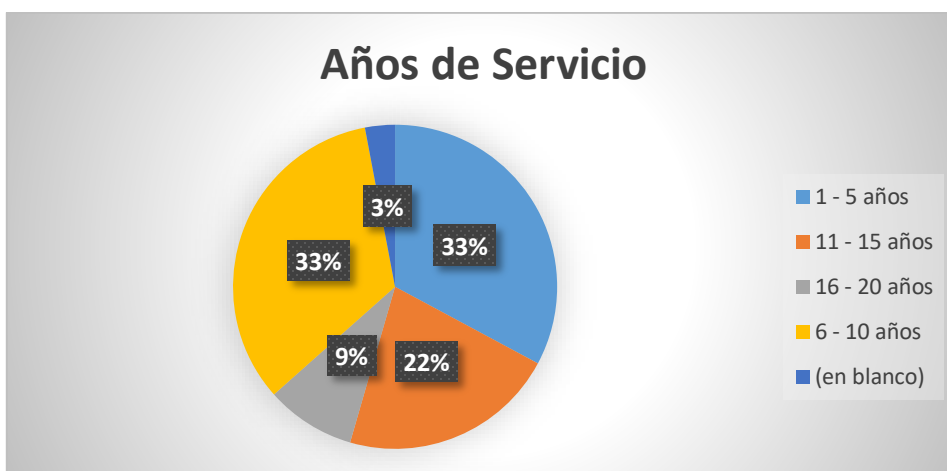
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de la población por rango de edad, se evidencia que el 8% de la población son menores de 21 años, el 16% de la población se encuentran entre los 22 y 32 años, el 35% de la población se encuentran entre los 33 y 43 años, el 20% de la población se encuentran entre los 44 y 54 años, el 13% de la población se encuentran entre los 55 y 65 años, el 5% de la población son mayores de 66 años y el 3% de la población no acepto el consentimiento informado.

Tabla 6 Datos sociodemográficos de la población: Años de servicio

Años de servicio	
1 - 5 años	44
11 - 15 años	29
16 - 20 años	12
6 - 10 años	45
(en blanco)	4
Total	134

Nota: n = 134 observaciones. Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Años de servicio

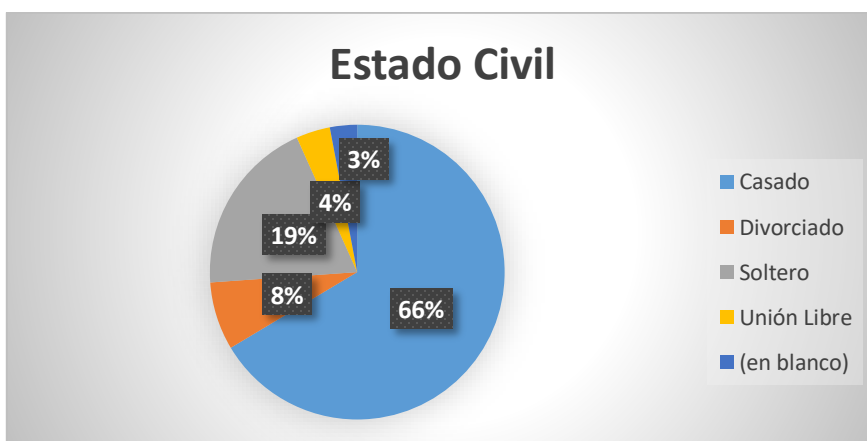
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la participación de la población distribuida por años de servicio, se evidencia que el 33% de la población se encuentran laborando entre 1 y 5 años de servicio, el 33% de la población se encuentra laborando entre los 6 y 10 años de servicio, el 22% de la población se encuentran laborando entre 11 y 15 años de servicio, el 9% de la población se encuentran laborando entre los 16 y 20 años de servicio y el 3% de la población no acepto el consentimiento informado.

Tabla 7. Datos sociodemográficos de la población: Estado civil

Estado Civil	
Casado	89
Divorciado	10
Soltero	26
Unión Libre	5
(en blanco)	4
Total	134

Nota: n = 134 observaciones Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Estado Civil

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el estado civil, se evidenció que el 66% de la población está casado, el 8% de la población está divorciado, el 19% de la población está soltero, el 4% de la población se encuentra en unión libre y el 3% de la población no aceptó el consentimiento informado.

2.3. Recolección de la información

Los datos fueron recolectados mediante la plataforma virtual google forms, en el mes de marzo 2023. Por medio de un link la encuesta fue enviada vía whatsapp a todos los colaboradores, quienes previamente tenían que leer, aceptar o rechazar el

consentimiento informado adjunto en la encuesta (Anexo 2). A continuación, se detallan los instrumentos utilizados:

Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch et. Al. (2010)

El Cuestionario de Bienestar Laboral General (Qblg) es una herramienta planteada por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) en la Universidad Autónoma de Barcelona, España, con la intención de evaluar al individuo dentro de su contexto laboral en relación con el bienestar. El cuestionario contiene una serie de ítems cerrados, presentan en seis escalas que componen factores de: Bienestar Psicosocial (afectos, competencias y expectativas) y Efectos Colaterales (somatización, desgaste y alineación). Para evaluar el bienestar psicológico laboralmente en el colaborador, el individuo se colocaría en las siguientes situaciones según Blanch et al. (2010): “Actualmente, en mi trabajo, siento... Lo mismo acontece con la tercera: En mi trayectoria laboral... Y con los tres restantes: Actualmente, por causa de mi trabajo, siento...” (p.160).

La versión española incluye ítems en escala Likert, en dimensiones de: a) bienestar psicosocial donde se observan las sub-escalas de afecto, con diez ítems de una escala Likert del 1 al 7; de competencias con diez ítems, de una escala Likert de 1 a 7 y de Expectativas con veintidós ítems, en una escala Likert de 1 (está bajando) a 7 (está subiendo); b) Efectos colaterales donde se observan las sub escalas de somatización, con cinco ítems, en una escala Likert de 1 (nunca) a 7 (siempre); desgaste con cuatro ítems, en una escala Likert de 1 (nunca) a 7 (siempre) y alienación con cuatro ítems, en una escala Likert de 1 (nunca) a 7 (siempre).

El instrumento a utilizar cuenta con una valoración psicométrica el cual garantiza la validez y confiabilidad de este. La evaluación psicométrica del cuestionario se realizó en dos etapas. En la primera etapa, se evaluó la validez de contenido del instrumento mediante una revisión de literatura y de un consejo de jueces. En la etapa siguiente, la validez de constructo mediante un análisis

de componentes principales de los ítems en cada grupo de escala (escalas de bienestar psicosocial y escalas de efectos colaterales), siguiendo las sugerencias de Clark y Watson (1995). Esto se complementó con un análisis de componentes principales del conjunto de puntajes (sumatorias de ítems) de cada una de las escalas. (Blanch et al., 2010, p. 161).

Tabla 8. *Fiabilidad Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,976	,976	55

Fuente: Elaboración propia

Consecutivamente, se efectuó un análisis de fiabilidad, calculando el coeficiente Alfa de Cronbach 0.976 para cada una de las escalas incluidas en el cuestionario como son: (Afectos, Competencias, Expectativas, Somatización, Desgaste y Alienación), para los ítems incluidos en cada uno de los dos factores generales y para la totalidad de ítems incluidos en el cuestionario (Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes, 2010, p.161).

Para la recogida de datos se optó por El Cuestionario de Blanch, es un instrumento que cuenta con un alto grado de validez debido a que esta es utilizado en el área local para diferentes análisis; además de ser un cuestionario completo que mide el en sus dos dimensiones: Bienestar psicosocial y los efectos colaterales que afectan a los colaboradores, lo que permite tener una perspectiva más completa y de mayor alcance sobre los factores que influyen en el bienestar laboral, con la finalidad de realizar el programa de bienestar apropiado para Ecuatran S.A.

- **Bienestar psicosocial:** Puntuaciones mayores a 6.1 se muestra como fortaleza, puntuaciones entre 5.1 y 6.0 se encuentra en prevención y menor que 5 se encuentra en correctivo.

Tabla 9. Valoración de Bienestar psicosocial

VALORACION BIENESTAR PSICOSOCIAL	
> 6.1	FORTALEZA
Entre 5.1 y 6.0	PREVENCIÓN
< 5.0	CORRECTIVO

Fuente: Elaboración propia

- **Efectos colaterales:** Puntuaciones menores a 2 se muestra como fortaleza, puntuaciones entre 2.1 y 4.0 se encuentra en prevención y mores de 4.1 se encuentra en correctivo.

Tabla 10. Valoración de efectos colaterales

VALORACION EFECTOS COLATERALES	
< 2.0	FORTALEZA
Entre 2.1 Y 4.0	PREVENCIÓN
> 4.1	CORRECTIVO

Fuente: Elaboración propia

2.4. Caracterización de la empresa

Ecuatran es una empresa ecuatoriana líder en la fabricación de transformadores de energía eléctrica, servicios integrados de reparación y mantenimiento de transformadores y del diseño, construcción e implementación de Proyectos Electromecánicos Especiales ubicada en Calle Venezuela S/N y Bernardino Echeverría (Km 71/2 vía a Guaranda) parroquia Santa Rosa. Está constituida con 134 colaboradores entre directivos, administrativos y operarios.

Historia:

Ecuatran se creó en Ecuador en la ciudad de Ambato-en 1979, por un grupo de empresarios que ingresaron en un mercado aún no incursionado en el país, los primeros años fueron un golpe energético y petrolero en el Ecuador. La principal idea fue crear una empresa que ofrezca soluciones eléctricas a nivel nacional. La confianza y la calidad que concede a los clientes a través de los productos y servicios ha permitido una permanencia en el mercado por más de 40 años.

Sus clientes potenciales son la industria alimenticia, hospitalario, camaroneras, empresas eléctricas, petroleras debido a que ellos utilizan transformadores monofásicos tipo poste, monofásicos de pedestal de potencia monofásica y trifásica. También trifásicos de subestación o pedestal, transformadores secos y para la industria petrolera, multi frecuencias. Además, transformadores de potencia de hasta 49 MVA.

Misión

Proporcionamos equipos y servicios que facilitan el uso de la energía eléctrica, promoviendo el desarrollo del talento humano e impulsando el progreso y la calidad de vida de la sociedad.

Visión

Ser una empresa sustentada en el desarrollo tecnológico para la fabricación de transformadores eléctricos, sostenible y en constante crecimiento.

Valores

- Filosofía humana
- Respeto
- Ética
- Mejora continua
- Compromiso con los grupos de interés

En Ecuatran S.A consta con el proceso de Producción Esbelta es un modelo de gestión enfocado a la generación de flujo continuo. Busca entregar alta calidad al menor precio y con menor tiempo de entrega. Este proceso es importante porque asegura la calidad, minimiza los desperdicios y siempre está en mejora continua. Esto garantiza al cliente menor tiempo de entrega en las unidades y costos competitivos. Los transformadores son de alta calidad mundial, confiables, eficientes, competitivos que han generado relaciones a largo plazo.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Después de aplicar el instrumento de recolección de información, en este capítulo se lleva a cabo el análisis de los resultados, con el propósito de reconocer los aspectos que se intervendría y que sirven como guía para realizar el programa de bienestar laboral.

3.1. Análisis e interpretación de los resultados

En el primer parte del análisis percibe los resultados de las variables como: sexo, edad, años de servicio, y estado civil. Después de ser recolectada toda la información, se procedió a realizar el respectivo análisis del instrumento aplicado, de lo cual se obtuvo lo siguiente:

- **Datos sociodemográficos**

Entre las características sociodemográficas que fueron tomadas en ECUATRAN SA,

3.2. Análisis descriptivo de la Encuesta Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)

Seguidamente, se detalla el análisis respectivo puntaje logrado de cada componente dentro de Ecuatran S.A.

- **Bienestar Psicosocial**

Tabla 11. *Bienestar Psicosocial Escala de Afectos*

BIENESTAR PSICOSOCIAL	
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:	
ESCALA AFECTOS	PUNTAJE
SATISFACCIÓN	5,81
SEGURIDAD	5,60
TRANQUILIDAD	5,65
POTENCIA	6,13
BIENESTAR	5,81
CONFIANZA	6,14
CERTIDUMBRE	5,64
CLARIDAD	5,57
ESPERANZA	5,61
FACILIDAD	5,67

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de los resultados:

En la escala de afectos se evidenció que existe rasgo en prevención como puntuación media: facilidad con el 5,67; esperanza con el 5,61; claridad con el 5,57; certidumbre con el 5,64; bienestar con el 5,65; tranquilidad con el 5,65; seguridad con el 5,60 y satisfacción con el 5,81.

Tabla 42. Bienestar Psicosocial Escala de Competencia

BIENESTAR PSICOSOCIAL	
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:	
ESCALA COMPETENCIA	PUNTAJE
SENSIBILIDAD	5,47
RACIONALIDAD	5,51
COMPETENCIA	5,66
MORALIDAD	5,58
BONDAD	5,6
ÉXITO	5,6
CAPACIDAD	6,16
OPTIMISMO	5,63
EFICACIA	5,69
UTILIDAD	5,72

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de los resultados:

En la escala de competencia se evidenció que existe rasgo en puntuación media: la sensibilidad con 5.47, racionalidad con 5.51, competencia con el 5.66, moralidad con el 5.58, bondad con el 5.5, éxito con 5.6, optimismo con el 5.63, eficacia con el 5.69, utilidad con el 5,72.

Tabla 13. Bienestar Psicosocial Escala de Expectativas

BIENESTAR PSICOSOCIAL	
EN MI TRAYECTORIA LABORAL	
ESCALA EXPECTATIVAS	PUNTAJE
MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	6,13
IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	5,32
RENDIMIENTO PROFESIONAL	5,60
CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	5,47
CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	5,37
AUTOESTIMA PROFESIONAL	5,35
CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	5,29
CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	5,44
CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	5,41
CALIDAD DE VIDA LABORAL	5,37
SENTIDO DE MI TRABAJO	5,37
ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	5,49
ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	5,37
OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	4,93
SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	4,99
PARTICIPACIÓN EN LA DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	5,32
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	5,49
REALIZACIÓN PROFESIONAL	5,42
NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	5,60
EFICACIA PROFESIONAL	5,47
COMPROMISO CON EL TRABAJO	5,54
COMPETENCIAS PROFESIONALES	5,43

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de los resultados:

En la escala de expectativa se evidenció como la puntuación negativa la oportunidad de promoción laboral con el 4.93 y la sensación de seguridad en el trabajo con el 4.99.

Efectos Colaterales

Tabla 54. Efectos Colaterales Escala de Somatización

EFECTOS COLATERALES	
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO	
ESCALA DE SOMATIZACIÓN	PUNTAJE
TRANSTORNOS DIGESTIVOS	4,65
DOLORES DE CABEZA	4,49
INSOMNIO	4,39
DOLORES DE ESPALDA	3,96
TENSIONES MUSCULARES	3,81

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de los resultados:

En la escala de somatización (quejas físicas) se evidenció como la puntuación negativa el insomnio con el 4,39; dolores de cabeza con el 4,48 y trastornos digestivos con el 4,65, debido a que sienten incertidumbre en su lugar de trabajo, el estrés laboral, angustia y ansiedad.

Tabla 15. Escala de Desgaste

EFECTOS COLATERALES	
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO	
ESCALA DE DESGASTE	PUNTAJE
SOBRECARGA DE TRABAJO	4,41
DESGASTE EMOCIONAL	3,99
AGOTAMIENTO FÍSICO	4,27
SATURACIÓN MENTAL	4,15

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de los resultados:

En la escala de desgaste se evidenció como la puntuación negativa la saturación mental con el 4,15; el agotamiento físico con el 4,27 y la sobrecarga de trabajo con el

4,41, el cambio de teletrabajo a horario presencial ha afectado en la empresa porque muestra un impacto negativo en el desenvolvimiento de la empresa.

Tabla 16. Escala de Alineación

EFECTOS COLATERALES ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO	
ESCALA DE ALINEACIÓN	PUNTAJE
MAL HUMOR	4,18
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	3,95
TRATO DESPERSONALIZADO	3,8
FRUSTRACIÓN	3,87

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de los resultados:

En la escala de alineación se evidenció como la puntuación negativa el mal humor con el 4,18.

3.3. Programa de bienestar laboral

La Propuesta de Bienestar Laboral, presentada a Ecuatran S.A, está encaminado en la satisfacción laboral. Por este motivo busca aportar herramientas recreativas, didácticas, de salud entre otras con el fin de alcanzar el desarrollo laboral de los colaboradores, mejorando el clima organizacional, la creatividad, productividad y el trabajo en equipo.

- **Antecedentes**

En la actualidad, en la empresa Ecuatran S.A requiere de un Programa de Bienestar Laboral para el personal, debido a que los colaboradores no se encuentran estables laboralmente ni con crecimiento laboral y cuentan con algunos efectos colaterales

como es dolor de cabeza, mal humor, saturación mental lo que ha ocasionado la disminución de la productividad y problemas para alcanzar los objetivos.

Una de estas situaciones ha llevado a la empresa a tener un mal desenvolvimiento personal, es porque no se sienten motivados ni se sienten parte de la empresa, por que muestran un rendimiento bajo. El punto clave para alcanzar el éxito de la empresa es desarrollar el potencial humano, por tal razón, las metas serían colectivas, definidas y especificadas con anterioridad.

La presente investigación propone una propuesta de gran interés para el personal de la empresa, puesto que en la actualidad las empresas muestran mayor interés en el desarrollo y potencialización del talento humano para satisfacer y lograr la fidelidad de los colaboradores.

Objetivos

Mejorar el bienestar laboral en las áreas de afecto para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores en ECUATRAN S.A.

Objetivos Específicos

- Desarrollar y potencializar actividades de recreación e inclusión en la empresa.
- Determinar actividades que mejoren la calidad de vida laboral.
- Mejorar la estabilidad laboral de los colaboradores,

Beneficiarios

Los beneficiarios del programa de bienestar laboral son todos los colaboradores que ofrecen sus servicios en la empresa Ecuatran S.A, es decir que cuenten con nombramiento, estén a contrato o como servicios profesionales.

Entidades de Apoyo

Es responsabilidad de la Gerencia, misma que cuenta con la aportación del Departamento financiero bajo la dirección de Talento Humano para poder llevar a cabo el PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.

Diseño del Programa

Luego de realizar un diagnóstico de necesidades mediante el cuestionario de bienestar Laboral General (qBLG), se ha planteado actividades basadas en la visión integral del ser humano, las mismas que abordan los ejes del Modelo de Necesidades Humanas desarrollado por Max-Neef (1986).

Contenido del Programa (2 ejes)

A continuación, se puntualizan las actividades propuestas para abordar las necesidades demostradas en el diagnóstico, que se alinean con las esferas y ejes de bienestar:

Necesidad de Subsistencia

- **Esfera:** afectiva y familiar
 - **Feliz Cumpleaños Ecuatran S.A:** el Departamento de Talento humano compartirá la lista de cumpleaños del mes y destinará a una persona para que

envíe un correo con una imagen de felicitaciones al personal festejado. Posteriormente se realizará un homenaje en sus puestos de trabajo con autorización de su jefe inmediato.

- **Cursos y talleres:** El departamento de Talento Humano realizará un cronograma e impartirá cursos y talleres en diferentes categorías como son: seguridad e higiene en el trabajo, talleres de trabajo en equipo, liderazgo, administrativos, entre otros, se lograría que todos los colaboradores participen y actualicen sus conocimientos lo que les permitirá desarrollar eficientemente las actividades diarias. Para el personal que participe en los cursos, se les entregará un certificado de participación o de aprobación dependiendo sea el caso.

- **Soy otro:** Será una actividad que tendrá como objetivo aprender a reconocer las emociones de los otros, respetar turnos, trabajar en los conflictos que exista en el grupo, se reforzará la buena convivencia, respeto y tolerancia.

Desarrollo: cada participante seleccionará una prenda de ropa o complemento (sería un abrigo, bufanda, gafas, gorro, etc.) de otra persona y se lo colocará. Cuando esté con la prenda puesta se le solicitará que narre lo que siente, qué emociones tiene y que exprese sobre lo que sabe de su compañero.

- **Campeonato Interno de deportes:** Se organizará un torneo al año en las instalaciones de la empresa, donde contará con un campeonato interno de fútbol y de básquet (masculino y femenino), a fin de que todos los colaboradores sean partícipes, se alcanzaría un mejor trabajo en equipo y desarrollo personal, el mismo contará con la entrega de un reconocimiento por la participación a los finalistas.

-

Necesidad de Entendimiento

- **Esfera:** Personal
 - **Programas E-Learning:** se capacitará de manera continua a todo el personal a partir de los programas de proceso de enseñanza – aprendizaje, se enfoca en perfeccionar las habilidades, conocimientos y competencias. Lograr que todos los colaboradores sean capacitados y reciban una certificación validada.
 - **Dinámica el futuro es hoy:** es importante favorecer el conocimiento personal, las fortalezas y debilidades, cualidades y capacidades, orientados al estilo de vida.

Esta actividad consiste en que el personal visualice su ideal de futuro, este ejercicio es poderoso porque permite establecer un contacto con las posibilidades reales que tienen para innovar su vida. Se identifica que cambiarían, corregirían o mantendría para lograr el futuro que desean. El coordinador/a solicitará a los colaboradores del grupo que, individualmente, piensen, analicen y escriban en una hoja acerca de donde pretenden estar sentados dentro de los próximos años.

Algunas preguntas que se realizarían son: ¿quiénes son las personas que estarían en ese ideal?, ¿cuál es su entorno?, ¿cómo se ven ustedes? ¿cuáles son las actividades que se realizarían durante el día? Para responder las preguntas deberán enfocarse en su ideal. Hay describir lo que realmente visualizan.

- **Escuelas de formación para personal operativo:** Preparar a las nuevas generaciones que ingresan a la empresa en puestos operativos y dar continuidad a los procesos. El jefe de área se comprometerá a implementar escuelas de formación donde se instruya de manera técnica a los operativos.

El colaborar que logre obtener el mejor puntaje será acreedor de una certificación como curso de capacitación.

- **Aprendizaje en equipo:** El diálogo constructivo ayuda a pensar en conjunto, no solo por analizar y colaborar con los conocimientos sobre los problemas, también se habla de la sensibilidad colectiva sobre el pensamiento, acciones y emociones no solo del individuo sino del equipo.
 - Todo el personal necesita expresar sus opiniones y dejar expuesta las ideas o conocimientos a modo que éstas sean accesibles para los demás. Cabe recalcar que si el personal se enfoca en defender sus ideas eso significa que no contribuye a este diálogo en equipo.
 - Es importante que exista un facilitador que cuide que el diálogo no se salga del contexto. Si no se cuenta con el facilitador es muy fácil caer discusiones por imponer un punto de vista.
 - Balancear el diálogo y la discusión en el equipo es una forma de comunicación necesaria para encontrar un equilibrio y descubrir un nuevo punto de vista.
 - Cabe recalcar que una comunicación positiva es aquella que cuenta con diferentes puntos de vista planteados los mismos que generan nuevas ideas.

Para lograr el aprendizaje constructivo es importante conocer la razón clara respecto al problema lograr que se desenvuelvan sin miedo a la culpa por equivocaciones, a necesidad de que exista un problema para resolver, que exista el deseo de crear algo nuevo, fomentar las relaciones con todo el personal de las diferentes áreas, el facilitador tendría experiencia, conocimiento y habilidades de investigación.

- **Actividad lado positivo de las cosas:** La actividad se la realizará en las reuniones mensuales para fomentar el aprendizaje en equipo (se cambiaría de actividad dependiendo la necesidad). Existen situaciones complicadas en las cuales se encontraría el lado positivo de las cosas. El facilitador solicitará la participación de 2 personas para que relaten algo negativo que le sucedió sería una situación real a nivel personal o laboral, una vez que las 2 personas saben lo ocurrido la otra persona le ayuda a ver el lado positivo de la situación. Con esta actividad se busca afrontar las situaciones más complicadas como una oportunidad de aprendizaje.

Con las actividades propuestas buscan un cambio en la cultura organización mejorando el trabajo en equipo, la eficacia, productividad y la consecución de los objetivos.

Necesidad de Afecto.

- **Esfera:** Ocupacional
- **Reconocimiento a la trayectoria laboral:** Una vez al año se realizará un homenaje a los colaboradores que cumplan 5, 10, 15, 30 años de servicio en la empresa o que se jubilen, lo cual va a ser reconocido por la máxima autoridad y socializado por los medios de difusión de la empresa (Facebook, email corporativo entre otros) en el que se les entregará una placa conmemorativa o insignia según los años de servicios en la empresa.
- **Reconocimiento por el alto desempeño:** los directores de cada área al iniciar cada trimestre escogerán al mejor trabajador basados en la eficiencia, eficacia y responsabilidad.

Existen 2 tipos de estímulos: el económico que se les hará llegar como un bono por su esfuerzo o el estímulo no económico que será un certificado (validado por gerencia) haciendo énfasis que es el mejor trabajador de la empresa.

Los mismo serán tomados en cuenta a penas se abran vacantes y se realice asensos y promociones del personal.

En la siguiente tabla se detalla la matriz de marco lógico del programa de bienestar laboral.

Tabla 67. Marco Lógico

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	ESFERA	EJE DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INSUMOS	TÉCNICA	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRODUCTO	PRECONDICIÓN
Desarrollar y potencializar actividades de recreación e inclusión en la empresa.	Mantener una cohesión entre todos los colaboradores de la empresa Ecuatran, a pesar de todos los cambios que se han suscitado, buscando mantener el afecto, comprensión y estimulación.	Afectiva y Familiar	Recreación y seguridad integral social	Feliz Cumpleaños Ecuatran	Dirección Talento Humano	Internet / correo Institucional	Revisión de Fichas laborales	# de cumpleaños mensuales / # de cumpleaños enviados por correo	Verificación de correos enviados	Arte de felicitación	Disponibilidad de la información
				Cursos y talleres	Gerencia General, Dirección de Talento Humano y Financiera	Temarios de cursos y talleres, plataforma zoom y microsoft teams	Revisión documental	# de cursos y talleres planificados / # de talleres desarrollados. #de colaboradores del área / # de participantes	Certificado de aprobación y de participación	Plan de capacitación anual	Disponibilidad de los colaboradores y Recursos económicos
				Soy Otro	Gerencia General	una prenda de ríoa como: Abrigo, bufanda, pañuelo.	Juego de roles	# de trabajadores que participaron / # de trabajadores	Informe de resultados	Plan de actividades de recreación	Disponibilidad de los colaboradores
				Campeonato Interno de deportes	Dirección Talento Humano	Trofeo, medallas	Socialización a través del correo y grupos de whatsapp.	#de participantes inscritos / # de colaboradores de la empresa Ecuatran S.A	Resultados del Campeonato Interno	Planificación del Torneo	Disponibilidad de los colaboradores
Determinar actividades que mejoren la calidad de vida laboral.	Brindar equilibrio a los colaboradores entre la vida personal y el trabajo, impulsando la cooperación a través de diferentes actividades o dinámicas.			Programas E-Learning	Dirección Talento Humano, Financiera	Temarios de cursos y talleres, plataforma zoom y microsoft teams	Revisión documental	# de cursos y talleres planificados / # de talleres desarrollados. #de colaboradores del área / # de participantes	Certificado de aprobación y de participación	Plan de capacitación anual	Recursos económicos y Disponibilidad de los colaboradores

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	ESFERA	EJE DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INSUMOS	TÉCNICA	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRODUCTO	PRECONDICIÓN
Mejorar los flujos de comunicación que permitan la socialización en las actividades.	Conocer las necesidades del colaborador encaminando a su proyecto de vida, habilidades y conocimientos	Personal	Calidad de vida laboral	Dinámica el Futuro es hoy	Dirección de Talento Humano	Colaboradores	Reuniones mensuales de trabajo	# número de asistentes a la reunión / # de colaboradores en la empresa Ecuatran S.A	# de dinámicas realizadas / # de dinámicas programadas	Conocimiento del Plan estratégico	Disponibilidad de información y de los colaboradores
	Lograr el compromiso del trabajador generando identidad de los objetivos de la empresa.	Ocupacional	Calidad de vida laboral	Escuelas de formación para personal operativo:	Dirección Talento Humano, Financiera	Temarios de cursos y talleres, plataforma zoom y microsoft teams	Revisión documental	# de cursos y talleres planificados / # de talleres desarrollados. # de colaboradores del área / # de participantes	Certificado de aprobación y de participación	Plan de capacitación anual	Recursos económicos y Disponibilidad de los colaboradores
	Canalizar la comunicación de manera clara y eficaz buscando la libre expresión de ideas y conocimiento	Personal	Calidad de vida laboral	Aprendizaje en equipo	Jefes de área	Colaboradores	Reuniones mensuales de trabajo	# número de asistentes a la reunión / # de colaboradores del área	Informe de resultados	Plan de mejoramiento continuo	Disponibilidad de los colaboradores
	Mejorar la comunicación interna y comprensión de lo positivo y negativo	Personal	Calidad de vida laboral	Aprendizaje en equipo	Jefes de área	Colaboradores	Reuniones mensuales de trabajo	# número de asistentes a la reunión / # de colaboradores del área	Informe de resultados	Plan de mejoramiento continuo	Disponibilidad de los colaboradores
Plantear incentivos por desempeño y por trayectoria	Fidelizar al colaborador garantizando bienestar, compromiso, identidad hacia los objetivos	Ocupacional	Calidad de vida laboral	Reconocimiento a la trayectoria laboral	Jefes de área	Colaboradores	Análisis documental	95% en la Evaluación del Desempeño	Certificado	Listado anual del personal con alto desempeño	Disponibilidad de los colaboradores
				Reconocimiento por el alto desempeño	Dirección Gerencia, Talento Humano, Gerencia	Colaboradores	Análisis documental	Listado del personal con los años del servicio	Reconocimiento	Listado de los colaboradores según su año de ingreso	Recursos económicos y Disponibilidad de los colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Detalle para el presupuesto para el Programa de Bienestar Laboral Ecuatran S.A:

Tabla 18. Presupuesto Programa de Bienestar Laboral Ecuatran S.A

PRESUPUESTO BIENESTAR LABORAL ECUATRAN S.A			
CAMPEONATO INTERNO			
DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Trofeos	3	\$ 30,00	\$ 90,00
Medallas	36	\$ 1,50	\$ 54,00
Aguas	20	\$ 1,25	\$ 25,00
Árbitros	25	\$ 30,00	\$ 750,00
Vasos desechables	200	\$ 0,04	\$ 8,00
SUBTOTAL			\$ 927,00
CURSOS Y TALLERES			
DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
CURSO EXTERNO: Bienestar laboral para el personal de la empresa Ecuatran S. A	1	\$ 6.700,00	\$ 6.700,00
SUBTOTAL			\$ 6.700,00
ESCUELAS DE FORMACIÓN			
DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Te, galletas y platos desechables	2	\$ 20,00	\$ 40,00
SUBTOTAL			\$ 40,00
APRENDIZAJE EN EQUIPO			
DETALLE	CANTIDAD/horas	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Facilitador	24	\$ 25,50	\$ 612,00

Materiales / insumos actividades	15	\$ 1,25	\$ 18,75
Break	134	\$ 2,50	\$ 335,00
SUBTOTAL			\$ 965,75
RECONOCIMIENTO TRAYECTORIA LABORAL			
DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Placa conmemorativa	5	\$ 12,00	\$ 60,00
Insignia	10	\$ 5,50	\$ 55,00
SUBTOTAL			\$ 115,00
TOTAL PRESUPUESTO			\$ 8.747,75

Fuente: Elaboración propia

Es importante ir definiendo las fechas en el Cronograma del Programa de Bienestar Laboral para el correcto desarrollo y aplicación las estrategias y actividades propuestas.

Tabla 18. Cronograma del Programa de Bienestar Laboral

		CRONOGRAMA																																																			
	MESES	JULIO 2023				AGOSTO 2023				SEPTIEMBRE 2023				OCTUBRE 2023				NOVIEMBRE 2023				DICIEMBRE 2023				ENERO 2024				FEBRERO 2024				MARZO 2024				ABRIL 2024				MAYO 2024				JUNIO 2024				JULIO 2024			
Nro.	ACTIVIDAD / SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Feliz Cumpleaños Ecuatran S.A	█				█				█				█				█				█				█				█				█				█				█				█				█			
2	Cursos y Talleres	█	█	█	█									█	█	█	█													█	█	█	█													█	█	█	█				
3	Soy Otro					█	█	█	█																									█	█	█	█																
4	Campeonato Interno de Deportes									█	█	█	█																																								
5	Programas E-Learning									█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█																								
6	Dinámica el Futuro es hoy					█	█	█	█																					█	█	█	█																				
7	Escuela de Formación																	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█								
8	Aprendizaje en equipo	█				█				█				█				█				█				█				█				█				█				█											
9	Reconocimiento a Trayectoria Laboral																																									█	█	█	█								
10	Reconocimiento por el alto desempeño																																									█	█	█	█								

Fuente: Elaboración propia

Plan de comunicación

Con el propósito de compartir correctamente el proyecto antes, durante y después de la aplicación, se ha buscado mejorar las estrategias para la difusión de las actividades de los procesos y los resultados obtenidos hacia los stakeholders. Por lo que se tomó diferentes acciones para mejorar la comunicación interna juntamente con en el director de talento humano lo que busca la participación total de los colaboradores de la empresa Ecuatran S.A.

Objetivo

- Fomentar un excelente clima laboral y generar confianza

Objetivo específico

- Organizar y mejorar el intercambio de información en la empresa.
- Motivar a los colaborar y lograr mayor productividad.
- Retener talentos de la empresa.

Slogan: La comunicación es el motor del cambio

Se propone realizar las siguientes actividades para difundir cada una de las actividades propuestas.

- **Comunicación inicial:** Dar a conocer el propósito del Programa de bienestar laboral, por medio los medios de difusión (correo institucional, grupos de whatsapp, Facebook), video promocional sobre el proyecto, artes para la socialización para que se encuentre al alcance de todo el personal de la empresa Ecuatran S.A.

- **Mensaje, emisor, contenido, canal y público:** Los directores de áreas mantienen reuniones de manera semanal para organizar y difundir las acciones que se va a efectuar dentro del Programa de bienestar laboral y la respuesta de los colaboradores.
- **Feedback (canales de respuesta):** Con la ayuda de las dinámicas y la evaluación del programa, la Dirección de talento humano será la responsable de analizar y determinar la propuesta del Programa de bienestar laboral con el fin de precisar los aspectos positivos o negativos para corregir los mismos.
- **Clima positivo:** la Dirección de talento humano con el soporte de los jefes de área se encargarán de mejorar las estrategias de comunicación con fin de que sean más asertivas.
- **Monitorear la comunicación del proyecto:** La Dirección de talento humano se encargará de dar seguimiento a todos los colaboradores debido a que tendrían conocimiento del proyecto y fomentar la participación.

Monitoreo y evaluación del programa de bienestar Laboral

El seguimiento del programa se lo efectúa por medio de informes: presupuestario, listado de colaboradores que acuden al curso, e-learning, talleres, además de eso se envía de manera mensual un correo masivo con el detalle de los eventos próximos a realizarse: nombre del evento, participantes, horas de taller, curso o capacitación.

Sostenibilidad del proyecto

Con el objetivo de conservar la sostenibilidad del Programa de bienestar laboral es importante examinar la etapa de finalización de cada actividad lo que genera procesos transversales:

- Reconocer y observar el desempeño colectivo
- Elaborar un brainstorming
- Realizar la inducción a los nuevos colaboradores
- Elaborar un plan de capacitación según las áreas
- Evaluar mensualmente las metas alcanzadas
- Afirmar la sostenibilidad

CONCLUSIONES

- Después de la investigación teórica se concluye que al existir un excelente bienestar laboral la productividad de los empleados aumenta considerablemente, así como también su capacidad de innovación y trabajo en equipo, teniendo como resultado un alto grado de satisfacción de estos mismos.
- Para obtener el diagnóstico, es trascendental reflexionar sobre el uso de modelos de recolección de información apropiados para la realidad institucional, de modo que la investigación se efectuaría utilizando herramientas psicológicas como es el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG). En el que se detallan las fortalezas y debilidades de la empresa con respecto a la salud psicosocial y sus efectos colaterales.
- Es importante conocer cuál es la necesidad fundamental de la empresa para lograr los objetivos de la empresa y de los directivos. Es importante analizar y desarrollar soluciones para cada uno de los problemas detectados, dificultan la integración y logran comprometer a los trabajadores en la misión de la empresa. Los resultados que arroja la empresa Ecuatran S.A, son los aspectos que problematizan el Bienestar Laboral de los colaboradores:
 - Oportunidad y seguridad en el trabajo
 - Trastornos digestivos, dolores de cabeza insomnio.
 - Sobre carga laboral, agotamiento físico, saturación mental
 - Mal humor
- El programa de bienestar laboral está diseñado a partir de los inconvenientes identificados en el personal, consiguiendo adaptarle a la realidad del entorno, a la necesidad de entendimiento y afecto, a través del programa se buscó trabajar en la incertidumbre que la empresa actualmente atraviesa.

RECOMENDACIONES

- En base a los resultados del cuestionario del bienestar laboral (qBLG), se recomienda implementar actividades de intervención en el bienestar laboral debido a que genera aspectos positivos en el desarrollo personal y profesional.
- Se recomienda que la dirección de talento humano se encargue de la implementación, así como del seguimiento para verificar que las actividades propuestas contribuyan al mejoramiento de los problemas encontrados, se aconseja realizar un análisis anual y dependiendo del resultado se modificaran las actividades y se realizará su debido seguimiento.
- Se recomienda socializar cada una de las actividades a todos los colaboradores de la empresa a fin de comprometer al personal con el cumplimiento y participación de las actividades propuestas. Logrando que ellos identifiquen el interés por parte de los directivos frente al bienestar laboral, la motivación y el sentido de pertenencia.
- Se sugiere que se aplique los indicadores propuestos para cada una de las actividades en el programa de bienestar laboral, a fin de identificar la efectividad en la ejecución de cada una de las actividades. De esta manera se evaluará y se determinará la eficacia del programa, generando como resultado una mejora continua.

BIBLIOGRAFÍA

Actis , E. (2008). La operacionalización del concepto de Bienestar Social:. *Observatorio laboral Revista Venezolana*, 1(2), 17-42. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Observatoriolaboralrevistavenezolana/2008/vol1/no2/1.pdf>

Acuña , F. (2015). Professional teaching work incentives and their relation to assessment and individual economic incentive policies. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 7-26. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000100001>

Alves, D., Cirera, O., y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>

Andrade, V., y Gómez, I. (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/801/80111670002.pdf>

Ardilla, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

Bazzani, L., y Muñoz, A. (2016). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: un camino por recorrer. *Ciênc. saúde colet.* , 21(6), 1909-1919. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015216.02522016>

Blanch, J., Sahagún M, Cantera , L. y Cervantes , G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007

Boada , J. y Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UPC.

Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239 - 247. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>

Casas, S. y Klijn, T. (2006). Promoción de salud y su entorno laboral saludable. *Revista Latino-Am. Enfermagem*, 14(1), 136 - 141. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>

Castañeda, B., Salazar, N., y Mora, A. (2017). Bienestar Laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

Castellano, N., y López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de futuro*, 25(1), 75-90. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>

Charria, V., Romero, M., y Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>

Chavez , L., y Muñoz, A. (2016). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: un camino por recorrer. *Ciencia e Saude Coletiva*, 21(6), 1909 - 1920. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015216.02522016>

Chiavenato, I. (2011). *Adinistración de Recursos Humanos* (Vol. Novena edición). México DF: McGrawHill Educación.

Chóez , M., y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(4), 88 - 107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Colin , C. (2017). Bienestar laboral, sentido del rol y la ejecución de la estrategia. *The Anáhuac Journal: Business and Economics*,, 17(1), 11-32.
<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2017v17n1.01>

Constitución. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007). *La gestión de los Recursos Humanos* (Vol. Tercera Edición). España: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%20C3%20B3n%20de%20los%20la%20recursos%20humano%20-520-%20Dolan%20C%20Valle%20C%20Jackson%20y%20Schuler.pdf>

Echevarría, K., y Ortega, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: Estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039711

Espinoza, A., Méndez , A., Rivera, M., y Calderón, J. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 239-238. Obtenido de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/200>

Fierro , S., Almagro, B., y Sáenz-López, P. (2019). Necesidades Psicológicas, motivación e inteligencia emocional educación física. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22(2), 167-186. doi:<https://doi.org/10.6018/reifop.22.2.345241>

García, M., y Forero, C. (2015). . Contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá. *Investigación Desarrollo Innovación*, 6(1), 15-28. Obtenido de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_uitama/article/view/4047/3488

García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del Pensamiento*, 8(16), 13-29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf>

González, L. (2009). Tendencias en la calidad de vida en países con dependencia mineral. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XV(2), 272 - 283. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011675007>

González, P. (2016). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología*, 8, 86-103. Obtenido de <http://181.39.139.66/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/54>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPS*, 14(2), 271-276. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Cápítulo 1. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo sus similitudes y diferencias. Metodología de la investigación* (Vol. Sexta Edición). México: McGraw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Irizabal, L. (2013). Entornos Laborales Saludables. *Revista Uruguaya de enfermería (RUE)*, 8(2), 55-64. Obtenido de <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/48>

Jiménez, G., Rivera, A., y Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. *Prospectiva*, 0(28), 203 - 226. doi:<https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>

Laca, F., Carrillo, E., y Rodríguez, E. (2018). Interacción entre bienestar hedónico y bienestar eudaimónico y su relación con la atención al presente. *In Memorias del Congreso Mexicano de Psicología, 2007-9222*, 251-253. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/335611909_Interaccion_entre_bienestar_hedonico_y_bienestar_eudaimonico_y_su_relacion_con_la_atencion_al_presente

- López, J., Mejía, N., Pérez, D., y Selada, I. (2022). Representaciones sociales de la Ergonomía en personal directivo: estudio de caso. . *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 98, 452-463. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.5>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Maldonado, T., y Urgano, G. (2016). *Diseño de un programa de calidad de vida laboral para el personal operativo de la PUCE, en la matriz Quito, para el año 2016*. AmbTO. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13083>
- Martínez, A., y Porras, K. (2012). Diseño Programa de Bienestar Laboral. *In Journal of Chemical Information and Modeling*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12010/1628>
- Max-Neef, M., Elizalde, A., y Hopenhayn, M. (2010). *Desarrollo a escala humana. Opciones para el futuro*. Madrid: Biblioteca CF+S.
- Meneses, M., Ruiz, S., y Sepúlveda, M. (2016). *Revisión de las principales teorías de bienestar psicológico*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Molina, J. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/05/ART3.pdf>

Moreno , B., y Hernández, E. (2013). *Salud laboral: riesgos psicosociales y bienestar laboral*. España: Madrid: Pirámide.

Moreno, G. (2019). *Estudio sobre el bienestar laboral en las Organizaciones y la responsabilidad social empresarial*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Muñoz, A., y Castro, E. (2010). De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. *Salud de los Trabajadores*, 18(2), 141-152. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000200006

Organización Panamericana de la salud S.F. (2009). Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0

Páramo, M., Straniero, C., García, C., Torrecilla, N., y Escalante, E. (2012). Estilos de personalidad, objetivos de vida y satisfacción vital. Un estudio comparativo con

- adolescentes argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 7-21. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v10n1/v10n1a01.pdf>
- Perea, R. (2001). La Educación para la salud, reto de nuestro tiempo. *Educación XX1*, 4(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.4.0.361>
- Ramírez, A., Orozco, D., y Garzón , M. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral . *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118 - 130. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632020000200118
- Ramos, C. (2015). Los Paradigmas de la Investigación Científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. Obtenido de https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Rojas, N., y Madero, S. (2018). La responsabilidad social corporativa contexto histórico y relación con las teorías administrativas. *ConCiencia Tecnológica*, 29-38. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839145>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Sanz, W. (2022). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2139-2159. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1640/2301>

Virgüez, A. (2009). Guía para diseño Programa de bienestar laboral sector docente. *Ministerio de Educación Nacional*, 1-17. Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

World Health Organization. (2019). Basic Documents. *World health Organization*, 49, 1. Obtenido de https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-en.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Socialización del Programa de Bienestar laboral (

Anexo 2. Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL (qBLG) ECUATRAN S.A

El cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar la Evaluación de Bienestar Laboral General de "ECUATRÁN S.A". Su objetivo es levantar información sobre el bienestar laboral dentro de sus distintas esferas (personal, socio-afectiva familiar, ocupacional) con el fin de plantear un programa de bienestar laboral con un enfoque de calidad de vida y entorno saludable.

El cuestionario es parte de un proyecto académico en colaboración con la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

La información que se obtenga de cada participante será conocida exclusivamente por los encargados del proyecto. La empresa desconocerá estos datos, ningún testimonio será tomado de manera individual sino serán presentados los resultados desde un contexto grupal para que la identidad de cada participante quede en el ANONIMATO.

Los datos entregados por usted, serán codificados con un número aleatorio. Solo los consultores encargados del proyecto sabrán este dato y se mantendrá la información de manera CONFIDENCIAL.

Su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, le pedimos que dedique 20 minutos y responda sinceramente a cada una de las preguntas.

makarensantana0291@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en este proyecto y entiendo que * tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada ninguna manera mi actividad laboral.

Puede dejar de participar en la investigación el momento que desee sin perder sus derechos como colaborador. Puede dejar de participar en la investigación el momento que desee sin perder sus derechos como colaborador.

No Acepto

Acepto

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL (qBLG) ECUATRAN S.A**Objetivo:**

Diagnosticar el bienestar laboral en los colaboradores de la empresa Ecuatran S.A. en sus diferentes elementos como es: personal, socio-afectivo familiar, ocupacional. Con el fin de plantear un programa de bienestar laboral con un enfoque de calidad de vida y entorno saludable.

Instrucciones Generales:

- Lea detenidamente las preguntas del cuestionario.
- Por favor seleccione únicamente una opción para cada una de las preguntas.

1. Edad *

- Menores de 21
- 22 - 32 años
- 33 - 43 años
- 44 - 54 años
- 55 - 65 años
- Mayores de 66

2. Sexo: *

- Masculino
- Femenino

3. Estado Civil *

- Soltero
- Casado
- Unión Libre
- Divorciado

9. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento *

	1. "Nunca"	2	3	4	5	6	7. "Siempre"
Sobrecarga de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desgaste emocional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agotamiento físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saturación mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento *

	1. "Nunca"	2	3	4	5	6	7. "Siempre"
Mal humor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baja realización personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trato despersonalizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frustración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Atrás

Enviar

Borrar formulario

Anexo 3. Felicitaciones de Cumpleaños



Anexo 4. Invitación al Campeonato Interno Deportivo



Anexo 5. Invitación a los Cursos y Talleres.



ECUATRAN.
ENERGÍA QUE TRANSFORMA AL MUNDO

CURSOS Y TALLERES DE FORMACIÓN

VEN Y SE PARTE DE NUESTROS CURSOS Y TALLERES.

SI BUSCAS RESULTADOS DISTINTOS NO HAGAS SIEMPRE LO MISMO.

Inscribete en los cursos de interes y aprendamos juntos.

Contactate con Andres Calderón.

Anexo 6. Validación de Beneficiarios.



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

Maestría en Psicología mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta Programa Bienestar Laboral de los Colaboradores para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por la Ing. María Macarena Santana Mantilla, egresada de la Maestría en Psicología mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por el total de colaboradores de una empresa de producción de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de esta área de producción están emarcados en departamentos como son: departamento financiero, departamento de talento humano, departamento gerencial y oscilan entre 18 y 70 años.

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia al programa de bienestar laboral.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el programa de bienestar laboral. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

Programa Bienestar Laboral de los Colaboradores para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta					X	
Utilidad de la propuesta					X	
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades					X	

Comentario:





Maestría en Psicología mención en
Comportamiento Humano y
Desarrollo Organizacional

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del programa de bienestar laboral.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Signe el ejemplo en gris.

n	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuada	No es adecuada	
-	Ejemplo	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de líneas planteadas	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Andrés Calderón

Empresa: ECUATRAN

Cargo que ocupa: Director Gestión Humana

Tiempo dentro del cargo: 2 años

Último grado académico alcanzado: Maestría

Atoriz

ECUATRAN SA
ENERGÍA INTELIGENTE

Nombre: ANDRÉS CALDERÓN

Ci: 1707980312

Anexo 7. Validación por expertos



Maestría en Psicología mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta Programa Bienestar Laboral de los Colaboradores para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por la Ing. María Macarena Santana Mantilla, egresada de la Maestría en Psicología mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 134 colaboradores de una empresa de producción de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de esta área de producción están enmarcados en departamentos como son: departamento financiero, departamento de talento humano, departamento gerencial y oscilan entre 18 y 70 años; 61 miembros de la población de estudio son mujeres y 69 miembros de la población son hombres.

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia al programa de Bienestar Laboral.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el programa de bienestar laboral. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

Programa Bienestar Laboral de los Colaboradores para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta					/	
Formato de la propuesta					/	
Aplicabilidad de la propuesta						/
Utilidad de la propuesta						/
Facilidad de entendimiento de la propuesta						/
Concordancia entre actividades y necesidades						/

Comentario:

Propuesta con una gran efectividad y desarrollo de aplicación, que incluso se recomienda pueda efectuarse en la institución en el área de bienestar como apoyo a clima laboral en el personal administrativo en la Universidad Técnica de Ambato.



Maestría en Psicología mención en
Comportamiento Humano y
Desarrollo Organizacional

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivos: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del programa de bienestar laboral.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	Ejemplo	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de fises planteadas	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional de la evaluadora:

Nombre: María Fernanda Ortega Chávez

Empresa: Universidad Técnica de Ambato

Cargo que ocupa: ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO

Tiempo dentro del cargo: 3 años

Último grado académico alcanzado: INGENIERÍA DE EMPRESAS

Nombre: María Fernanda Ortega Chávez

CI: 0503/35957



**Maestría en Psicología mención en
Comportamiento Humano y
Desarrollo Organizacional**

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta Programa Bienestar Laboral de los Colaboradores para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por la Ing. María Macarena Santana Mantilla, egresada de la Maestría en Psicología mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 134 colaboradores de una empresa de producción de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que los colaboradores de esta área de producción están enmarcados en departamentos como son: departamento financiero, departamento de talento humano, departamento gerencial y oscilan entre 18 y 70 años; 61 miembros de la población de estudio son mujeres y 69 miembros de la población son hombres.

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia al programa de bienestar laboral.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder los interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el programa de *bienestar laboral*. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

Programa Bienestar Laboral de los Colaboradores para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta					X	
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:



Maestría en Psicología mención en
Comportamiento Humano y
Desarrollo Organizacional

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

- Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del programa de bienestar laboral.
- Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.
- Nota:** Siga el ejemplo en gris.

N°	Ítem	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	Ejemplo	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de fases planteadas	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las organizaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: ELIZABETH SOLLA

Empresa: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Cargo que ocupa: ANALISTA DE TRABAJO HUMANO

Tiempo dentro del cargo: 7 AÑOS

Último grado académico alcanzado: ING. DE EMPRESAS

Nombre: ELIZABETH SOLLA

Cl.: 1303830747