

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Licenciada de Trabajo Social

AUTOR:

Anahel Vanessa Ripalda Guerra

TUTOR:

Lcda. Silvia Susana Torres Carrillo

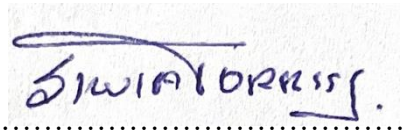
Ambato-Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Integración Curricular titulado **"PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL"** del Srta. **ANAHEL VANESSA RIPALDA GUERRA**, portador de la C.C. 1804717815, egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico la autenticidad y culminación del trabajo mencionado, mismo que reúne los requisitos necesarios para ser sometido a evaluación por parte del tribunal que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe para su respectivo estudio y calificación.

Ambato, 10 de junio del 2025



……..

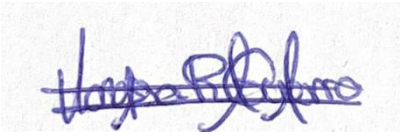
Lcda. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo

Tutora Trabajo Integración Curricular

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Las opiniones, ideas y comentarios expresados son de expresados son de exclusiva responsabilidad del autor, a excepción de las citas bibliográficas. Dejo constancia que este informe es resultado de una investigación exhaustiva por la responsable de la indagación, con el tema **"PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL"**, cuyos resultados, revisión bibliográfica y de campo permitieron llegar a las conclusiones y recomendaciones presentadas en el escrito

Ambato, 12 de junio de 2025



.....

Anahel Vanessa Ripalda Guerra

C.C. 1804717815

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de discusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 12 de junio del 2025



.....

Anahel Vanessa Ripalda Guerra

C.C. 1804717815

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre **"PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL"**, presentado por la Srta. Anahel Vanessa Ripalda Guerra, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, …. de…..del 2025

Para constancia firman:

……..

Presidente del Tribunal

DEDICATORIA

A **Dios**, por ser mi guía en cada paso y darme la fuerza y valentía para culminar esta trayectoria, porque su luz hizo que todo esto proceso académico fuera posible.

Este logro también es de mi madre**, Gloria**, quien con sus palabras me ha alentado a terminar esta etapa de mi vida, por ser un ejemplo de lucha constante en mi vida, y por brindarme su apoyo incondicional día tras día.

A mi hermana **Jennifer**, quien con su sentido de humor y bromas ha podido sostenerme en los días grises brindándome risas y alegrías, por sus palabras de apoyo y aliento en momentos difíciles, has creído en mi como yo lo hago en ti. Esta meta también es para ti.

A mi abuelita **Carmen**, quien con ternura y sabiduría ha sabido guiarme de buena manera y su fe en mí ha sido fundamental para conseguir este logro.
A mi tía **Jacke**, por ser mi consejera y amiga en todo momento brindándome su cariño y gestos de aliento.

A mi novio **Stalyn**, por caminar conmigo desde el primer día, por confiar en mi cuando a veces yo no lo hacía, por ser un ejemplo de perseverancia, tu amor, compañía y apoyo ha sido fuente incondicional de este logro.

Con todo mi cariño y gratitud a todos ustedes por ser parte de este camino - Anahel Ripalda

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a Dios por darme el regalo de la vida cada día, porque con su bendición este proceso ha sido completado. Gracias a mi madre y hermana, por ser mis compañeras de vida, por siempre anhelar lo mejor para mí y desearme éxitos, sin ustedes nada sería posible.

Gracias a mi abuelita y tía, por brindarme su amor inmenso, sus consejos llenos de experiencias y su presencia y preocupación constante.

Gracias Stalyn, por la inmensa paciencia, comprensión y amor durante todo este proceso, por tu motivación y optimismo de todos los días, gracias por celebrar mis logros y enseñarme que siempre hay algo bueno después de lo malo.

Gracias a mi amiga Evelyn, porque con ella compagine de la mejor manera, su amistad y sus bromas ayudaron a que este proceso sea más llevadero y alegro mis días en todo momento.

Gracias Bianca, por que tus anécdotas y risas fueron alegría en cada clase, y aunque no culminados al mismo tiempo siempre estarás presente.

Gracias a mi mentora, Lcda Silvia Torres, por sus conocimientos enriquecedores y saberme guiar en todo momento, gracias por su dedicación de todos los días y por brindarme su ayuda en momentos de incertidumbre.

Con mucho amor, Anahel Ripalda

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iii
DERECHOS DE AUTOR iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTOS vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS viii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES xi
RESUMEN EJECUTIVO xii
ABSTRACT xiii
CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO 1
1.1 Antecedentes Investigativos 1
Situación problemática 1
Investigaciones previas 7
Desarrollo Teórico 12
1.2 Objetivos 40
Objetivo General 40
Objetivos Específicos 40
CAPITULO II.- METODOLOGÍA 41
2.1 Materiales 41
2.2 Métodos 42

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... 46
3.1 Análisis y discusión de los resultados. 46
Discusión 93
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 96
4.1 Conclusiones..... 96
4.2 Recomendaciones 98
Bibliografía..... 100
Anexos 120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fundamentación teórica variable pertenencia laboral 13

Tabla 2. Fundamentación Teórica Variable Promoción del Bienestar Personal 28

Tabla 3. Información de Pertenencia Laboral 41

Tabla 4. Información de la Promoción del Bienestar Personal 42

Tabla 5. Datos de identificación 48

Tabla 6. Categorías 49

Tabla 7. Respuestas de la dimensión Psicológica – social 50

Tabla 8. Respuestas de la dimensión Afectiva 53

Tabla 9. Respuestas de la dimensión Físico 57

Tabla 10. Respuestas de la dimensión Compromiso – deseo 60

Tabla 11. Respuestas de la dimensión Compromiso de continuidad – necesidad 64

Tablas 12. Respuestas de la dimensión Compromiso normativo – deber 67

Tabla 13. Respuestas de la dimensión Soporte Institucional para el trabajo 70

Tabla 14. Respuestas de la dimensión Seguridad en el trabajo 73

Tabla 15. Respuestas de la dimensión Integración al puesto de trabajo 75

Tabla 16. Respuestas de la dimensión Satisfacción por el trabajo 78

Tabla 17. Respuestas de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo 83

Tabla 18. Respuestas de la dimensión Desarrollo personal 86

Tabla 19. Respuestas de la dimensión Administración de tiempo libre 89

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Categorías de análisis cualitativo 50

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación analiza la relación entre la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal en el personal administrativo y operativo de la empresa Grupo Casa Grande de la ciudad de Ambato. A través del enfoque cualitativo, se aplicaron entrevistas validadas para poder analizar ambas variables de una muestra representativa. El análisis realizado a través del programa Alas ti, mostró en términos generales que si existe una relación entre ambas variables, lo que indica que operan de manera dependiente. No obstante, esta relación se ve afectada por diversos factores que afectan a los empleados administrativos y mayormente en los operativos. Desde una perspectiva teórica, la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal son constructos que están sustentadas en diversas teorías, como la jerarquía de necesidades de Maslow y el modelo Perma de Seligman. Loa resultados revelaron que la mayoría del personal operativo reportaron altos niveles de estrés, y problemas familiares debido a la carga horaria que tienen, mientras que en el personal administrativo estas problemáticas son menos. Sin embargo, en ambas áreas se representa bajos niveles de motivación y valoración lo cual conlleva a tener una disminución de la pertenencia laboral y el bienestar personal de cada trabajador.

Palabras clave: Pertenencia laboral, bienestar personal, trabajadores, relación, empresa Grupo Casa Grande, motivación, trabajo, análisis.

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between workplace belonging and the promotion of personal well-being among administrative and operational staff at Grupo Casa Grande, located in the city of Ambato. Using a qualitative approach, validated interviews were applied to analyze both variables within a representative sample. The analysis, conducted using the ALAS-TI program, generally showed that there is indeed a relationship between the two variables, indicating that they operate dependently. However, this relationship is influenced by various factors that affect employees—more significantly among operational staff than administrative staff. From a theoretical perspective, workplace belonging and the promotion of personal well-being are constructs supported by various theories, such as Maslow's hierarchy of needs and Seligman's PERMA model. The results revealed that most operational staff reported high levels of stress and family-related issues due to their work schedules, while such problems were less prevalent among administrative staff. Nevertheless, both areas showed low levels of motivation and recognition, which leads to a decrease in workplace belonging and personal well-being among employees.

Keywords: Workplace belonging, personal well- being, employes, relationship, Group Casa Grande company, motivation, work, analysis.

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Situación problemática

La pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal es de gran importancia debido al impacto que tiene ambos factores en el bienestar de los empleados, la falta de pertenencia laboral y una escasa promoción del bienestar personal puede generar diferentes factores como la baja productividad en los empleados, la desmotivación, el ausentismo o la sobre carga laboral. Además, si existe la ausencia de una promoción del bienestar personal puede afectar al compromiso de los empleados con la empresa puesto que pueden padecer de agotamiento o estrés, lo cual todos estos factores podrían impactar negativamente tanto a los empleados como a la institución en donde laboran.

A nivel internacional, se ha logrado evidenciar diferentes estudios relacionados con la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal. ISS World, es una organización encargada de realizar investigaciones sobre la pertenencia laboral. El estudio se realizó a 4.500 empleados de diferentes países como Reino Unido, EE. UU, Dinamarca, Alemania y Suiza en donde se pudo constatar que el 69% de los trabajadores están de acuerdo en sentir pertenencia a sus empleos, por otro lado, el 51% mencionaba que no pueden expresar sus opiniones de manera libre, el 46% señalaron que no se sentían respetados o no recibían el trato justo y un 14% informaron que no sentían relación son los valores organizacionales. (ISS World, 2023)

La conciliación tanto laboral como personal también es un factor que afecta al bienestar personal de los empleados, según la investigación de (Capdevila Taboada, 2022) realizada en **España,** este factor afecta especialmente a las mujeres que laboran en organizaciones, en donde los resultados arrojaron que las mujeres trabajan 63,6 horas a la semana, mientras que los hombres trabajan 56,7 horas semanales, por ende, la brecha de género que existe en ambiente laboral afecta a su trabajo y su vida personal. Resalta la importancia de una mejor conciliación entre los empleados para promover de manera positiva una mejor calidad de vida dentro y fuera de sus empleos.

En América Latina, en países como México, se ha logrado evidenciar que el sentido de pertenencia junto con el compromiso organizacional no se encuentra relacionados directamente, sin embargo, estos influyen con los indicadores de bienestar. Se obtuvo los resultados con el valor $F(1,353) = 14.40$; $p < 0.01$ lo cual indica que hubo cierta diferencia entre el personal operativo y

administrativo. Sin embargo, se obtuvo el ($p < 0.05$) lo cual indica que los lideres suelen tener más emociones positivas en la organización, también se identificó el ($p < 0.01$) el cual representa positivamente la satisfacción que sienten los trabajadores. (Dávila de León C. &., 2014)

El estudio de (Morales L. , 2018) en **América Latina**, habla sobre la necesidad de indagar los factores que pueden afectar al bienestar laboral en compañías de Colombia, debido a que los empleados son el personal más importante del cualquier organización, se tomó de referencia a los estudios anteriores de Great Place To Work y a autores como Maslow y Herzberg donde destacan la importancia de un buen ambiente laboral para la productividad, así mismo se aplicó un modelo de cuestionario Trust Indez el cual sirve para evaluar la percepción que tiene cada empleado sobre el ambiente laboran en el que trabaja.

Así mismo el estudio realizado en **Argentina** por (Quiles, 2020), demuestra que existe una relación importante ($\rho = 0{,}627$; $p = 0{,}000$) entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en 127 trabajadores de una organización, se demostró que los empleados tienen un 68% de grado alto de pertenencia, así mismo el 78% demostró sentir un grado de satisfacción laboral, sin embargo el 12% estableció no estar de acuerdo con esto, a pesar de estos resultados se pudo encontrar factores positivos como la valoración de los trabajadores, la buena relación que existe entre ellos, el compromiso que se tiene dentro de la institución y calidad de un buen ambiente laboral.

En Ecuador, específicamente en la ciudad de Guayaquil, se analizó el impacto que tiene el sentido de pertenencia en la motivación, satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Demostrando con un 53,77% que la empresa no promueve un buen ambiente laboral. Se obtuvo el 5% como resultado que la confianza con el sentido de pertenencia no tiene correlación alguna. Sin embargo, el 78,71% y el 82,50% demostró que existe cohesión por parte de los empleados. Hay que tener en cuenta que un ambiente laboral positivo puede impactar positivamente en la productividad y bienestar de los empleados, al igual que fortalecer el vínculo entre ellos. (López M. , 2020)

Además, en el estudio titulado "Enamorados de su trabajo" se encontró que solo 3 de cada 10 trabajadores ecuatorianos están enamorado de su empleo, por otro lado, el 54% solo aseguran que les gusta su trabajo. **Ecuador** es uno de los países que va liderando en cuanto a la pertenencia laboral y la satisfacción en comparación con Perú, Chile, Panamá y Argentina. Se demuestra que el 11% está de acuerdo que se encuentran con el trabajo soñado. Sin embargo, existe el 33% que encuentran cierto desagrado en su empleo debido a los bajos salarios. Por otro lado, el 89% de los

entrevistados demuestran que seguirían en su lugar de trabajo, aunque no tuvieran una emergencia económica, lo cual demuestra que poseen un fuerte sentido de pertenencia. (Ayala, 2024)

En **Manta,** (Holguín, 2019) realizó una investigación para indagar sobre el sentido de pertenencia en los empleados de una empresa en donde se demostró que la motivación y el clima organizacional son factores que contribuyen positivamente al sentido de pertenencia de los empleados. El 58% de los empleados muestran orgullo al pertenecer a la empresa. De igual manera, el 58% de los encuestados manifestó que se encuentras satisfechos con el clima laboral de su organización. Así mismo el 63% que no tiene problema en las responsabilidades y tareas que les asignas. Sin embargo, el 5% estableció que mantiene un ligero acuerdo en ser colaborativo en otras actividades.

En la ciudad de **Ambato,** (Pardo, 2016)**,** realizó una investigación en la Pontificia Universidad Católica de Ambato para demostrar que las empresas que desarrollen estrategias dirigidas a fomentar el sentido de pertenencia mediante un positivo ambiente laboral, traen consigo mejor motivación a los trabajadores. Los resultados arrojaron que el 34% de los encuestados no reciben las recompensas necesarias en el área de producción, en otra área también se demostró que en 24,52% de los empleados determinar las recompensas como un factor importante, lo cual lleva a pensar que es un determinando para el desarrollo de pertenencia hacia su lugar de trabajo. Sin embargo, en el área de metalmecánica se evidencio el 23,62% de empleadores no sienten que las recompensas sean un factor preocupante.

Investigaciones recientes sobre el clima laboral y su compromiso organizacional han determinado ciertos factores de riesgo que ponen en peligro el sentimiento de pertenencia, una comunicación deficiente, un liderazgo inadecuado, la sobrecarga laboral son factores que limitan al empleado, lo cual puede llegar a causar estrés laboral, desmotivación e incluso afectar a su producción y compromiso. Se destaca con el 50% del personal que la comunicación es importante, al igual que el involucramiento laboral se impone con un 52% y 36% de empleados evaluaron las condiciones laborales como positivas. (España, 2021)

Según la tesis de (Roa, 2019) la inteligencia emocional es uno de los principales papeles para fomentar el bienestar laboral de un trabajador, este aspecto lleva al empleado a desarrollar mejor sus procesos de producción y de adaptación. La inteligencia emocional fomenta un ambiente positivo en el lugar de trabajo y conjuntamente ayuda a potencias los sentimientos de pertenencia

destacando el bienestar personal y la satisfacción, de esto modo se obtiene un equilibrio más saludable y positivo en el entorno de trabajo y la vida personal.

Por otro lado, en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo realizado en noviembre de 2024, se encontró resultados importantes, se demostró que el 35,1% de personas tienen un empleo adecuado, sin embargo, el 20,5 no tenían un empleo. Estos datos estadísticos reflejaron una gran mejoría en comparación con años atrás. Además, la tasa de empleo se encontró con el 4,1% lo que se refiere a una mejor estabilidad en el mercado laboral. Estos datos estadísticos reflejan que existe un mayor bienestar personal en los empleados. (INEC, 2024)

Los resultados de la investigación de (Tenorio, 2020) arrojaron que la variable de sentido de pertenencia es considerada como un aspecto importante junto con las dimensiones de compromiso, motivación e identidad. Los hallazgos que se obtuvo son de 4.79 de la media correspondientes a la motivación, en la dimensión de identidad se obtuvo el 4,57 lo cual se identifica con un puntaje alto debido a que los trabajadores aceptan cumplir las labores cotidianas. Sin embargo, la valoración de 2.55 es correspondiente al nivel de compromiso, siendo así las más baja debido a que la institución no establece acciones para optimizar el compromiso de los empleados.

(Monroy, 2019) resalta la importancia de crear condiciones óptimas de trabajo en los empleados con el fin de que su satisfacción se eleve junto con la productividad, la investigación pone énfasis en las iniciativas de bienestar, dando importancia a los reconocimientos, beneficios, horarios y condiciones flexibles, los cuales puedan contribuir a un entorno laboral positivo, así mismo menciona la jerarquía de necesidades de Maslow, en donde explica que estas necesidades básicas son de gran relevancia y ayuda para obtener un mayor compromiso con la organización.

En los últimos años, se ha podido reconocer la relevancia que tiene el salario emocional de un trabajador en su bienestar personal y laboral, estudios demuestran que las recompensas no monetarias que pueden recibir los empleados contribuyen a su bienestar, satisfacción y motivación. Los resultados que se obtuvieron son que el 86,5% de trabajadores presentaban un nivel medio de bienestar, mientras que un 10,08 correspondía a un nivel bajo y solamente el 2,7% obtuvieron un nivel alto. Tras estos resultados se destaca la importancia del reconocimiento, pues es un factor clave para el bienestar personal del empleado. (Carrión, 2020)

Según (Acero, 2020) dentro de los factores que influyen negativamente en el bienestar personal y laboral es el estrés laboral. Es una respuesta tanto física como emocional a situaciones dentro del lugar de trabajo. Las consecuencias que pueden llegar a tener los empleados pueden ser graves y en ocasiones difíciles de gestionar, los factores como la carga excesiva de trabajo o un desequilibrio entre la vida personal y laboral pueden llevar a un estrés laboral. Una comunicación acertada, los programas de apoyo, las cargas de trabajo justas y equitativas son solo algunas estrategias que pueden ayudar a mitigar el estrés laboral, dando así un apoyo para poder aliviar la tensión antes de que la situación se pueda agravar, es importante también poder identificar las señales a tiempo para evitar una situación mayor.

Al abordar esta situación que afecta negativamente a los trabajadores, es importante reconocer que la motivación, la satisfacción laboral y el liderazgo impactan en gran medida al sentido de pertenencia y con la realización de los empleados, se da a conocer la importancia que tiene en enfatizar la cultura organizacional positiva para proyectar una mejor producción y bienestar personal de los trabajadores. Así mismo se pone énfasis en las teorías las cuales ayudan a entender como los lideres pueden motivar a los trabajadores y poder crear un ambiente laboral positivo y junto a los estilos de liderazgo como el transformacional y transaccional pueden crear un impacto en el desempeño y en el compromiso de los empleados, lo cual influye directamente en su pertenencia laboral y su bienestar. (Álvares, 2022)

Por otro lado, la felicidad es uno de los factores que influye positivamente en el bienestar personal y en la retención de talento dentro de las organizaciones, los factores tanto internos como externos pueden llegar a impactar en la satisfacción y en el compromiso laboral. Se ha demostrado que la existencia de felicidad en el trabajo aumenta el 12% la productividad de las organizaciones. Este estudio destaca la importancia de tener un clima positivo dentro del trabajo y fomentar el bienestar emocional de los trabajadores, dando a conocer ciertas estrategias para mejorar la motivación del personal, de esta manera se logrará establecer un mejor bienestar personal dentro de los empleados. (Galindo, 2019)

Es imprescindible considerar ciertos elementos y prácticas culturales que pueden ayudar a contribuir un ambiente laboral optimo y un desempeño laboral más sólido, las empresas se deben centrar en utilizar factores culturales que fomenten la satisfacción de los empleados y a su vez la

productividad. Hay ciertos factores que se pueden considerar a la hora te crear un ambiente positivo, como es la comunicación abierta, conectar los valores empresariales con el comportamiento de los trabajadores, reconocer el esfuerzo de los empleados y promover el trabajo en equipo. Estas son algunas de las prácticas que pueden ayudar a crear un ambiente laboral solido junto con un bienestar personal positivo y sentido de pertenencia. (Aguilar, Campos, & Ríos, 2023)

De esta manera la presenta investigación tiene como objetivo determinar cuál es la incidencia entre las variables de pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal dentro del personal administrativo y operativo de la empresa "Grupo Casa Grande" ubicada en la Ciudad de Ambato, de este modo se evaluará el grado de cada variable del estudio en función con los resultados encontrados, además se examinará si hay diferencias significativas entre las variables. La relevancia de esta investigación se presenta como una herramienta de gran importancia para los profesionales de trabajo social puesto que podrán desarrollar diferentes estrategias clave que fortalezcan la pertenencia laboral y promuevan el bienestar personal dentro de organizaciones lo que le permitirá al trabajador tener una mejor relación consigo mismo y dentro de tu entorno laboral.

Problema de investigación

A partir de la información presentada, se plantea la siguiente pregunta de investigación, en relación al tema expuesto:

¿De qué manera influye la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal en el personal administrativo y operativo de la empresa Grupo Casa Grande de la ciudad de Ambato?

Delimitación del problema

De contenido:

Línea de investigación: Patrones de comportamiento social

Campo: Social

Área: Laboral

Aspectos: Pertenencia Laboral

Unidades de observación: Personal administrativo y operativo de la empresa Grupo Casa Grande

Delimitación espacial: El presente trabajo investigativo se realizará en la empresa "Grupo Casa Grande"

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Área: Urbana

Lugar: Empresa Grupo Casa Grande

Delimitación temporal: La investigación se llevó a cabo en el periodo académico Marzo – Julio 2025

Investigaciones previas

A continuación, se presentará una exploración bibliográfica, utilizando fuentes como artículos académicos, investigaciones de tesis, repositorios. Posteriormente se analizarán las investigaciones relacionadas con la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal con diferentes muestras.

El estudio sobre "análisis correlacional sobre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en el personal de una empresa de la ciudad de Neuquén" realizada por Antonella Quiles Curza (2021) tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre las dos variables. Se abordó una investigación con enfoque mixto, de diseño no experimental con un alcance correlacional y transversal, la población estuvo determinada por 127 empleados. Los instrumentos que se uso fue la escala de sentido de pertenencia de Herrera y la escala de satisfacción laboral de Warr.

De acuerdo a los resultados, estos arrojaron que existe una relación positiva entre las dos variables, obteniendo así $\rho =$. Además, se evidencio que los trabajadores que poseen un sentido de pertenencia llegan a poseer mayor satisfacción laboral. También se estableció que el reconocimiento laboral, la comunicación y un ambiente de trabajo positivo son factores que pueden influenciar en la pertenencia laboral. (Quilles, 2021)

La investigación realizada por Linnette Baez Rosario & Crystal Lora Ciriaco (2024) sobre "El análisis del sentido de pertenencia laboral en colaboradores de modalidad hibrida en República

Dominicana", tuvo como objetivo principal analizar el sentido de pertenencia, se estableció un enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando cuestionarios a 40 individuos quienes realizar el trabajo bajo la modalidad hibrida , se realizó entrevistas y cuestionarios los cuales fueron validador por el coordinador de gestión humana.

Los resultados que se pudieron demostrar en la investigación es que el sentido de pertenencia se encuentra en un nivel intermedio. También se pudo determinar que el salario es un factor importante para los colaboradores dando como resultado un 80%, los beneficios de igual manera se consideran un factor relevante, así como las oportunidades de crecimiento, la flexibilidad laboral. Sin embargo, también se pudo identificar que existe una posible insatisfacción por parte de los colaboradores hacia la empresa. (Baez & Lora, 2024)

Este descubrimiento nos invita a razonar significativamente sobre la importancia de crear un bienestar tanto personal como un ambiente optimo el cual vaya de la mano con un sentido de pertenencia hacia las organizaciones en las cuales se encuentren los colaboradores. El bienestar no solo se trata de sentirnos bien fuera de nuestro trabajo, o solamente esperar a que la jordana laboral se termine e irnos a nuestras casa, el bienestar es un factor clave tanto dentro de nuestra vida personal como fuera de ella, crear un sentimiento de pertenencia hacia la organización en donde un trabajador se encuentre es de plena importancia, esto no solo va a ser beneficioso para la empresa, si no que va a ser beneficioso para el trabajador puesto que se va a identificar con los valores, la filosofía y la visión de la organización, se sentirá motivado cada mañana a levantarse e ir a su trabajo y cumplir con sus funciones, porque va a verlo de manera positiva, porque le gusta el trabajo que desempeña además de realizarlo en un ambiente que sea óptimo para el trabajador.

De destaca la tesis propuesta por Sebastián Mujica España, Luisa Benavides & Álvaro Tobar (2023) "Propuesta de un plan estratégico para fortalecer el sentido de pertenencia en los trabajadores de una empresa en Colombia". El enfoque utilizado fue de carácter cualitativo por lo cual se realizó preguntas de entrevista de tipo semiestructurada. La muestra fue un total de 14 trabajadores gerenciales.

A partir de las entrevistas realizadas al personal se pudo obtener como resultado que los empleados carecían de reconocimiento y motivación por parte de los lideres lo cual afectaba negativamente a su sentido de pertenencia. Se destacó que es necesario mejorar la comunicación interna y a su vez integrar los valores de cada trabajador con la misión de la organización. Además de la necesidad

de fomentar un ambiente laboral más inclusivo y de poyo con el fin de mejorar el compromiso y la satisfacción de los colaboradores. En cuanto a los resultados cuantitativos se pudo determinar que existe una correlación fuerte entre la variable pertenencia laboral y motivación. A su vez, los datos demostraron que potenciar el reconocimiento y la comunicación dentro de la organización tuvo un impacto relevante en el compromiso y la satisfacción de los empleados. (Mujica, Benavides, & Tobar, 2023)

En resumen, esta investigación nos incita a pensar más a fondo en las posibles propuestas que debe tener una organización ante sus empleados, esto nos ayuda a abordar desafíos que se pueden presentar dentro de una institución, a su vez poder ofrecer posibles soluciones que mejoren el compromiso, la productividad, la satisfacción, el bienestar y el sentido de pertenencia. Las propuestas se pueden ver como posibles rutas que se pueden implementar con el fin de obtener cambios estratégicos y positivos que estén alienados con las necesidades de la organización y de los colaboradores, así mismo, pueden ayudar a obtener un enfoque proactivo para la resolución de conflictos y mejorar el rendimiento y retención de empelados.

En la investigación titulada “Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento organizacional en la ciudad de Chiclayo” realizada por Roberto Sencio Musayón (2021) se estableció un enfoque cuantitativo con una metodología de tipo descriptivo y nivel explicativo. Se contó con la participación de 109 trabajadores a quien se les aplico un cuestionario. Se obtuvo como resultados que en 68,3% tiene relación con la dimensión psicológica-social la cual va de la mano con el compromiso organizacional. La dimensión afectiva es de 74,3% y la dimensión física es de 65,5%. Estableciendo así, que los factores ya antes mencionados tienen una incidencia en el sentido de pertenencia.

La tesis titulada “Flexibilidad laboral y sentido de pertenencia en trabajadores de la ciudad de Nogales” fue realizada por Miriam Vega Astorga (2007), utilizando un enfoque cualitativo, con entrevistas semiestructuradas con el fin de recopilar información detallada y precisa. Se obtuvo información de 24 trabajadores y los resultados que se obtuvieron fueron que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral tiene un impacto importante en el sentido de pertenencia laboral. Existe factores como la participación en decisiones, oportunidades de superación o los niveles salariales influyen en como los trabajadores perciben la organización, también se identificó que la

movilidad laboral y las relaciones contractuales afectan al sentido de pertenencia, se destaca la importancia de realizar estrategias que promuevan la satisfacción y el compromiso.

María Santana Mantilla (2023), llevó a cabo una investigación titulada "Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa en la ciudad de Ambato", es de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, tiene como principal objetivo encontrar y entender las opiniones actuales de los empleados en relación al bienestar laboral, seguidamente para poder planificar un programa de bienestar el cual sea de ayuda para mejorar la satisfacción del personal en la vida personal y laboral. Para ello, se incluyó la muestra con 134 individuos usando el cuestionario de Bienestar Laboral General de Blanch. Obteniendo, así, como resultado ciertos factores negativos como el agotamiento físico, exceso de trabajo, saturación mental, mal humor y la baja oportunidad de crecer profesionalmente.

En la tesis propuesta por David Aguilar Vázques (2022) titulada "Potencializar el bienestar personal e interpersonal, reconocer emociones y autoconsciencia en trabajadores de una empresa", se utilizó en enfoque cualitativo y cuantitativo, la población fue de 25 trabajadores con el fin de conocer los efectos de trabajo en su bienestar personal. En la parte cuantitativa se obtuvo los resultados de la carencia de algunos valores. El resultado en la parte cualitativa se dio a conocer que los encuestados no son capaces de reconocer sus sentimientos y usualmente utilizan una "máscara emocional" ante los demás. Este reconocimiento fue el primer paso para la autoconciencia, además la empresa mostro interés por los resultados negativos y por seguir indagando sobre las emociones de sus colaboradores.

La investigación propuesta por Lesly Santacruz & Eliana Ruano (2023) titulada "Propuesta de estrategias de bienestar laboral para una empresa en Colombia" adquirió un enfoque cualitativo y cuantitativo, se realizó con la población de 25 trabajadores de diferentes áreas de la empresa para poder identificar las condiciones actuales de bienestar. Se realizaron entrevistas semiestructuradas y aplicaron encuestas con preguntas cerras de tipo dicotómico y escala de Likert. Los resultados revelaron ciertas necesidades que deberían ser cubiertas a través de estrategias que estén enfocada en mejorar el ambiente laboral. Promover un desarrollo tanto personal como profesional y a su vez fortalecer los valores organizacionales con el fin de disminuir el estrés y mejorar la productividad en los empleados.

El estudio de Luisa Castrillón Salgado (2019) titulada “Diseño del programa de bienestar laboral de una empresa en Colombia” fue de enfoque cualitativo y cuantitativo con una población de 9 colaboradores. los instrumentos que se utilizo fue el cuestionario CVT GOHISALO el cual mide la calidad de vida y la satisfacción laboral, y una entrevista semiestructurada. Los resultados hallados fueron que los trabajadores manifestaron la satisfacción laboral como medianamente satisfecho, en cuanto a las entrevistas realizadas se pudo determinar aspectos que se deben mejorar como es la comunicación dentro de la empresa, el equilibrio entre la parte laboral y personal y tener en cuenta más el reconocimiento hacia los colaboradores con la motivación laboral.

En la revisión bibliográfica, se pudo obtener la investigación de Neri Calsina Mamani (2023) “Construyendo Puentes hacia el bienestar laboral: percepciones de trabajadoras sociales empresas privadas en la ciudad de Lima”. Se utilizó un enfoque cualitativo y la población que fue objeto de estudio fueron trabajadoras sociales las cuales fueron egresadas en el año 2018, 2019 y 2020 y que pertenecieron a la Universidad Nacional Mayo de San Marcos las cuales laboran en empresas privadas con más de 100 trabajadores. Las entrevistas fueron validadas por dos trabajadoras sociales que estaban dentro de la población y por un docente

Entre los resultados se pudo destacar que las trabajadoras sociales enfrentan desafíos significativos, estos incluyen la comunicación deficiente, la carga laboral excesiva y la mala asignación de recursos. Se demostró que estos factores llegaron a repercutir negativamente en su eficacia para promover un estado de bienestar laboral, la falta de reconocimiento y apoyo por parte de la institución llegó a genera grados de estrés y agotamiento, lo que trajo consigo desmotivación e insatisfacción laboral afectando así al bienestar personal de las trabajadoras (Calsina, 2023)

Enfocándonos en la perspectiva del Trabajo Social, el sentido de pertenencia es un factor clave para la promoción del bienestar personal de los trabajadores de cualquier organización. Tener la sensación de pertenecer a un grupo u obtener el apoyo en el lugar de trabajo no solo ayuda a la satisfacción del trabajador, sino que también mejora el desempeño y la salud emocional. Para poder garantizar la pertenencia laboral, las empresas deben aplicar normas o políticas que promuevan la igualdad, equidad y reconocimiento dentro de la institución y del entorno laboral. Esto sería fundamental para mitigar el estrés laboral y promover el bienestar y motivación dentro de los empleados.

Desde la intervención del Trabajo Social, es fundamental fortalecer la pertenencia laboral, construyendo un entorno saludable donde los colaboradores se sientan apoyados y valorados. Promoviendo un ambiente de trabajo optimo donde se fomente el bienestar personal a través de programas de apoyo, comunicación abierta y manejo de problemáticas, todo esto beneficia al trabajador a estabilizar sus responsabilidades, lo cual influenciara positivamente en el rendimiento laboral y bienestar.

En conclusión, la intervención del Trabajo Social debe incorporar los aspectos laborales y personales con el fin de entender que las relaciones de ambos pueden enfrentar los desafíos de manera conjunta. Esto ayudará a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo su bienestar y estabilidad dentro del lugar de trabajo. Al fortalecer la pertenencia laboral, se alcanza una mejor unión y desarrollo social, lo cual se verá resultados positivos en la productividad y el bienestar del personal.

Desarrollo Teórico

Conceptualización de Variables

Variable Pertenencia Laboral

El sentido de pertenencia laboral se empezó a acentuar a mediados del siglo XX con la teoría de Abraham Maslow en 1954, con su desarrollo se pudo identificar que la pertenencia pasa a ser una necesidad humana importante. Desde entonces, varios estudios en psicología organizacional, de trabajo y gestión de talento humano empezaron a ver que la pertenencia tiene influencia en el bienestar de los empleados. El mayor impacto se dio en los años 80 y 90 cuando el clima laboral, la motivación y cultura organizacional se vieron como aspectos importantes dentro de las empresas.

La pertenencia a la organización quiere decir que los trabajadores reciben recompensas por el simple hecho de pertenecer a la empresa. Un trabajador puede estar en un puesto inferior y puede recibir las mismas recompensas que un trabajador con un puesto más alto, la idea principal es que los empleados se sientan comprometidos y valorados con la empresa y decidan quedarse trabajando por mucho más tiempo. (Mondy, 2012)

Para Cohen, (2024) la pertenencia es un sentimiento importante que está vinculado al bienestar humano, es decir, cuando un individuo se siente parte de un grupo o una comunidad, suelen estar más comprometidas, motivadas y satisfechas con su vida profesional y personal. El sentido de

pertenencia es el vínculo emocional y social el cual ayuda a la persona a incrementar su resiliencia frente a los desafíos. Podemos decir que incrementar un sentido de pertenencia en los diferentes ámbitos de nuestra vida, específicamente en la parte laboral nos lleva a tener relaciones mucho más fuertes y sólidas, con mayor productividad y sentirnos en un ambiente más colaborativo.

Por otro lado, la pertenencia laboral es una variable que influye en el bienestar de los empleados. Sin embargo, se destaca el sentido de pertenencia como un factor dominante en los trabajadores que tienen puestos de liderazgo, mientras que el compromiso afectivo se ve vinculado en el bienestar del personal operativo. El sentido de pertenencia está relacionado con la parte emocional de los trabajadores lo cual puede influir en su actitud hacia el trabajo que realizan (Dávila & Jiménez, 2014)

Quijano, Magaña, & Pérez menciona que el sentido de pertenencia es el sentido de propiedad de un integrante o colaborador hacia una institución, otro constructo realizado por Anant, define a la pertenencia como un sentido de compromiso personal en una red social, de este modo el individuo se siente parte esencial de dicha red. (López, 2015)

En el contexto organizacional, el sentido de pertenencia es la destreza que posee una persona para sentirse parte de una sociedad. Trata de cumplir con los objetivos tanto organizacionales como individuales. Cuanto estos objetivos están en conjunto y se cumplen, se llega a obtener un bienestar mutuo, y la empresa promueve el bienestar de los empleados de tal modo que va generando un sentido de pertenencia (Forero, Morales, & Velandia, 2008)

Para poder comprender de mejor manera el concepto de pertenencia laboral, se realizará un barrido bibliográfico de la literatura, abarcando diferentes teorías que han explicado esta terminología.

Tabla 1. Fundamentación teórica variable pertenencia laboral

AÑO	*TEORIA/CONCEPTO*	*AUTOR*	*DESCRIPCIÓN*
1954	Motivación y Personalidad	Abraham H. Maslow	Abraham Maslow fue un reconocido psicólogo estadounidense, se destacó por su teoría sobre la jerarquía de necesidades humanas la cual está representada en una pirámide. En el tercer nivel se encuentra las necesidades

			de seguridad (empleo y sentido de pertenencia) esta necesidad se encuentra ligada con la necesidad de pertenecer a un grupo y ser aceptado por los demás. Si estas necesidades no son satisfechas llegan a generar desmotivación y a afectar el bienestar personal del empleador (Méndez & Rojas, 2024).
1968	Teoría del Clima Organizacional	George H. Litwin & Robert A. Stringer Jr.	Litwin y Stringer se basan en la teoría emocional la cual está relacionada con la percepción de los empleados en su entorno laboral. Se menciona la recompensa, estructura y responsabilidad como variables para obtener un clima organizacional óptimo. Según los autores, un clima organizacional positivo tiene efectos favorables en el rendimiento, sentido de pertenencia y satisfacción de los colaboradores (Reyes, Díaz, & Villaseñor, 2020).
1979	Teoría de la Identidad	Henri Tajfel & John Turner	Tajfel y Turner realizaron diferentes estudios en el área de la percepción categorial, gracias al paradigma experimental se pudo analizar los efectos de la categorización sobre las conductas que tienen los individuos al ser rechazados de un grupo. Esta teoría se centra en como la pertenencia a grupos sociales y comunidades llegan a influir en la autopercepción y en las relaciones

			intergrupales, cabe recalcar que la identidad se desarrolla por la categorización de grupos lo cual puede llegar a afectar en el comportamiento del individuo (Scandroglio, López, & San José, 2008).
1985	Teoría de la Autodeterminación	Edward L. Deci & Richard M. Ryan	Deci y Ryan plantearon la teoría de la Autodeterminación (TAD) se menciona la importancia de la necesidad de relación lo cual es un sinónimo de pertenencia y es uno de los tres componentes de la motivación intrínseca, en donde la actividad que se realiza llega a causar un placer, esto se relaciona con la satisfacción de las necesidades básicas y del bienestar (Calonge, Guijarro, & Burgeño, 2024).
1986	Teoría del Apoyo Organizacional (TAO)	Eisenberger y varios autores	Eisenberger junto con varios autores propusieron la Teoría del Apoyo Organizacional la cual estudia como los colaboradores reconocen los valores y el apoyo que reciben por parte de la organización, menciona que los empleados quienes reciben mayor apoyo por parte de la organización suelen demostrar mayor compromiso y desempeño laboral, experimentando una obligación de retribuir el apoyo que sienten por parte de sus superiores (Leal, 2015).

1991	Teoría del Compromiso Organizacional	Meyer y Allen,	La teoría del compromiso organizacional por Meyer contiene tres dimensiones importantes, el compromiso afectivo el cual se refiere al apego sentimental tiene los colaboradores y deseo de pertenecer hacia la organización. El compromiso de continuidad está relacionado con la permanencia de los colaboradores y el compromiso normativo es el sentido de obligación que sienten los trabajadores hacia la organización (Ortega, 2003).

Después de realizar el recorrido bibliográfico, se puede entender que a lo largo del tiempo se ha venido dando diferentes teorías las cuales han ido contribuyendo significativamente al ambiente laboral. La pertenencia laboral es el sentimiento que se crea entre un empleado y la organización en donde trabaja, ese sentimiento puede llegar a ser fructífero para ambos, pero también puede ser perjudicial debido a que cuando un empelado no siente esta identidad suele tener menos eficiencia en sus labores, además de disminuir su productividad.

Dentro de algunas teorías, se puede reconocer ciertos elementos clave para poder comprender de mejor manera la pertenencia laboral. La conexión emocional es considerada significativamente debido a la relación que tiene en trabajador con la organización, este vínculo contribuye a la sensación de pertenencia que llega a sentir un empleado, además de incrementar su compromiso hacia la empresa. También hay que tener en cuenta que este apego se asemeja con la satisfacción laboral lo cual contribuye a la organización y al empleado (Scrima, 2019).

Dimensión Psicológica- social

La dimensión psicológica social se define como las condiciones de trabajo que al conectarse con el ambiente del colaborador y sus percepciones y experiencias puede llegar a afectar su salud o calidad de vida dentro del área laboral. Estos factores pueden ser positivos o negativos, cuando son positivos se refiere a las características que se pueden detectar que ayudan al desarrollo de la salud, por otro lado, si son negativos se entiende que son las condiciones de trabajo, puede ser agentes

físicos o químicos los cuales pueden llegar a afectar la salud y el desempeño del trabajador (Rubio, 2018).

En otras palabras, la dimensión psicológica-social, hace referencia a la parte emocional o mental en relación al entorno laboral, lo cual puede llegar a afectar a la salud y bienestar de un empleado. Esta dimensión es importante para poder entender como el ambiente de trabajo llega a influir en el desempeño laboral, la satisfacción del empleado y el ambiente laboral (Moyano, 2022).

Satisfacción de necesidades

Hoy en día, el disfrutar de la era del bienestar dentro del entorno de trabajo no siempre es posible, ciertamente se puede encontrar con niveles de estrés elevados o relaciones interpersonales en la oficina que no son los adecuados, todos estos factores pueden influenciar en la salud mental de los empleados. La Universidad de Harvard con el Instituto Tecnológico de Massachusetts realizaron un estudio que para obtener buenos resultados dentro de una organización es tener al personal feliz y comprometido. Se demostró que por medio de la satisfacción de necesidades de los empleados se puede aumentar las ventas, mejorar la productividad, reducir el margen de error en producción e incrementar el trabajo en equipo. Los empleados que sienten que su empresa se preocupa por su bienestar suelen estar más comprometidos con las tareas que realizan diariamente, además la flexibilidad y adaptabilidad son seguros que la empresa puede permitir a sus trabajadores (El País, 2024).

Sin embargo, la satisfacción de necesidades se puede dividir en satisfacción laboral intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos son aquellos que están vinculados con la parte personal y motivacional de la persona, como es el sentido de logro, el reconcomiendo por la realización de tareas bien hechas, las oportunidades que le puede brindar la empresa para su crecimiento profesional. En cambio, los factores extrínsecos son aquellos que están relacionados con las condiciones tangibles del trabajo, como es el salario, la estabilidad en el puesto de trabajo, el ambiente laboral, un horario flexible y la relación entre compañeros y superiores. Ambos factores mencionados, están directamente relacionados con el desempeño laboral, cuando un colaborador siente que sus necesidades profesionales y personales están siendo atendida, pueden transmitir mayor compromiso y motivación lo cual sería igual a una mayor eficiencia y mayor productividad en la empresa (Ramón, 2024).

Con respecto a lo mencionado anteriormente, la satisfacción de necesidades laborales es una característica esencial para poder asegurar el bienestar de los colaboradores en una empresa. Es esencial entender que no es suficiente solamente cubrir el salario y la estabilidad, es de suma importancia atender las necesidades psicológicas del trabajado, esto incluye el reconocimiento, el crecimiento profesional, la calidad de las relaciones entre compañeros y superiores y el sentido de pertenencia organizacional. Cuando todas estas dimensiones son cumplidas, los trabajadores no solamente se sienten valorados, sino que también crearan un mayor compromiso con la empresa, los cual se obtendrá como resultado un clima laboral optimo, retención de personal incremento en el desempeño laboral (Álvarez, López, & Silva, 2019).

Por otro lado, la satisfacción debe ir acompañada de otros factores, como la comunicación, la colaboración, el liderazgo, el desempeño laboral. En una organización en donde haya una escasa relación entre trabajadores puede dar como resultado ciertos desafíos y a su vez crear nuevos conflictos lo cual conduce a un ambiente laboral negativo. Hoy en día se busca que las empresas puedan competir con otras, siendo superiores en innovación y eficiencia, a su vez, para que se pueda conseguir esto se debe trabajar internamente desde los jefes hasta los empleados, teniendo un buen liderazgo en donde la comunicación sea eficiente para que los colaboradores sientan esa conexión y puedan crean un ambiente laboral positivo y a su vez incrementar su productividad y compromiso (Morales, 2024).

La satisfacción de necesidades es el ámbito humano, donde las empresas saben cómo gestionar y cubrir las expectativas de sus trabajadores, estas necesidades pueden llegar a ser materiales, emocionales y sociales, de esta manera su motivación y rendimiento dentro del área laboral puede aumentar. Una organización que cubra estas demandas, llega a favorecer el bienestar de los trabajadores y a su vez crea un clima laboral positivo (Guerra, 2017).

En cuanto a la satisfacción laboral, hace referencia al grado de conformidad y bienestar que un colaborador llega a sentir en relación a su lugar de trabajo. Este concepto contiene varios aspectos, como el salario, las oportunidades de crecimiento, las relaciones de trabajo y los valores que comparte con la empresa. Este concepto está relacionado en cómo trabaja la organización, puesto que una mayor calidad de bienestar laboral aborda un grado mayor de satisfacción y a su vez se llega a obtener una reducción en el ausentismo y absentismo (Martín, 2024).

Dimensión Afectiva

La dimensión afectiva hace referencia a la parte emocional y relaciona en cualquier ámbito. Esta dimensión pone mayor importancia en el amor, la cercanía, la confianza, la comunicación como aspectos importantes para generar un ambiente positivo, donde el trabajador se sienta escuchado y valorado. La relación afectiva que se da entre trabajadores con sus jefes es imprescindible para que el trabajador siga creciendo en la empresa (Maza, 2014).

(Hernández & Sánchez, 2020) mencionan que la dimensión psicológica, tiene relación con la parte emocional, como los sentimientos y las relaciones interpersonales que llegan a influir en el desarrollo de una persona. En contexto del trabajo social esta dimensión cobra mayor importancia a la hora de tener empatía, prestar apoyo emocional, y tener una interacción positiva, las cuales ayudan a tener un mayor crecimiento y crear resiliencia. El objetivo de esta dimensión es que las personas puedan llegar a sentirme comprendidas y valoradas para poder obtener un mayor bienestar general.

Relaciones laborales

Las relaciones laborales son entendidas como la interacción que se da entre trabajadores y jefes, junto con los sindicatos y el Estado. Estas relaciones son establecidas por la ley, la cual búsqueda de tener un equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de ambas partes. Se pone mayor énfasis en cómo se dan estos derechos, las condiciones de trabajo y los conflictos que pueden llegar a darse (Fernández, 2019).

Actualmente, las decisiones que se han tomado en cuanto al trabajo y las reformas en las leyes laborales han creado un cambio entre trabajadores, jefes y sindicatos. Siendo así que se ha visto una mayor flexibilidad en las organizaciones laborales y como las empresas toman decisiones en cuanto a sus trabajadores, debido a esto se ha podido obtener nuevas prácticas y desafíos en cuanto a la gestión, es decir, que ponen en práctica nuevas estrategias las cuales estén en función del ambiente laboral y las relaciones laborales son tomadas mayormente desde el interior de la empresa (López, 2003).

Sin embargo, esta flexibilidad laboral, la cual surgió por el modelo fordista, busca la manera de poder adaptarse mejor a las necesidades que pueden surgir dentro de un espacio. Este tipo de enfoque trata de establecer nuevas condiciones de trabajo más flexibles, en donde los contratos y los horarios no sean tan estrictos, pero esto puede llegar a generar cierta inseguridad laboral para

los trabajadores, puesto que puede llegar a afectar sus derechos y beneficios. Hay que tener en cuenta que la flexibilización puede trabajar positivamente ya que mejora la competitividad, pero también plantea aspectos negativos como la estabilidad de los empleados (Gonzáles, 2006).

Tras la pandemia del COVID-19, las relaciones laborales han tomado un papel importante en el lugar de trabajo, mediante la comunicación se permite a la persona a adaptarse a su lugar de trabajo y a nuevas tareas. Una parte clave es la necesidad de poder fortalecer las relaciones laborales con el fin de generar una cohesión social más fuerte junto con la equidad y estabilidad, con el fin de poder tener una participación activa entre los jefes y trabajadores. De esta manera se podrá obtener resultados positivos tanto para los empleados como empleadores, puesto que su confianza será reforzada, el desempeño será mayor y el compromiso se ira fortaleciendo cada vez más, así mismo, las condiciones laborales serán más eficaces y se obtendrá empleos de calidad (OIT, 2021).

Por otro lado, las relaciones laborales no deben ser relacionadas únicamente con la parte económica, puesto que va más allá, implica un vínculo social y humano en donde participa la parte ética, cultural y psicológica. Se enfoca en que dichas relaciones deben darse con respeto, dignidad del empleado y con una mirada más humanista del trabajo, es importante crear un ambiente óptimo de trabajo que pueda favorecer al bienestar y aceptación del trabajador, y no enfocándose solamente en la parte productiva (Romo, 2018).

Dimensión Física

La dimensión física hace referencia a los espacios que son compartidos por un grupo de personas, los cuales son importantes para poder crear una identidad y unión entre ellos. Un espacio físico es imprescindible para que un grupo de personas pueda tener un sentido de pertenencia hacia el lugar. Este sentido de pertenencia no sería fácil de realizar si el lugar es virtual, como plataformas virtuales o teletrabajo (Albores, 2022).

Por otro lado, la dimensión física es vista como un componente importante para fortalecer la calidad de vida de las personas, puesto que está relacionado con el bienestar corporal y funcionalidad de los individuos. Esta dimensión contiene ciertos aspectos como el estado de salud, la capacidad de realizar tareas diariamente entre otras. Es importante ver como las personas se desenvuelven en un lugar o espacio físico en donde puedan desarrollar sus capacidades y habilidades (Serrano & Moreno, 2006).

Ambiente físico

El ambiente físico incluye ciertas características como la iluminación, el ruido, la ventilación, el espacio y la parte mobiliaria, las cuales pueden llegar a impactar la percepción que pueden llegar a tener los empleados de su lugar de trabajo y la relación que tiene con la satisfacción y el compromiso hacia la organización. Se determina que un ambiente físico el cual este bien diseñado llega a aportar positivamente al bienestar del empleado, la productividad y conexión con su lugar de trabajo. Y, por otro lado, un espacio físico no adecuado trae consigo desmotivación e insatisfacción con las labores que realiza (Carrillo, 2018).

Otros factores importantes que se debe destacar del ambiente físico es la ventilación que debe tener el espacio, la iluminación tanto del exterior como la del interior, la limpieza y orden que se debe dar, el mobiliario ergonómico y la distribución espacial. Estos factores no solo van a influir en la seguridad y comodidad de los trabajadores, sino que también va a aportar a su motivación, su desempeño y la satisfacción dentro del lugar de trabajo. Cabe recalcar que un espacio bien definido llega a promover una cultura organizacional positiva, en donde el estrés se reduce y existe el aumento en la calidad de servicio, es importante que las organizaciones tomen más en cuenta el ambiente físico para que los colaboradores se sientan cómodos dentro de su espacio de trabajo (Villafuerte, 2019).

El ambiente físico o ambiente laboral también hace referencia al conjunto físico, social, psicológico y organizacional que comprenden a los empleados dentro de su espacio de trabajo, teniendo una relación directa con el desempeño, motivación y bienestar. Este espacio constituye a partes tangibles como equipos adecuados, temperatura, iluminación entre otros, mientras que los aspectos intangibles son la comunicación entre compañeros y jefes, el liderazgo y el trato que se da a los trabajadores. Se destaca que un ambiente adecuado trae consigo aspectos positivos como la productividad, el compromiso, retención de personal. Por otro lado, al crear un ambiente negativo, llega a haber consecuencias en la salud de los empleados, tanto física como mental. Es importante que las empresas realicen evaluaciones constantes del clima que se presenta en su organización y determinar qué aspectos se debe reforzar y seguir manteniendo para poder obtener un buen ambiente físico (Ortega, 2025).

En cuanto a los aspectos negativos que se puede dar además del estrés, está la fatiga ocular debido a la mala iluminación, lo cual también afecta al estado de ánimo de un trabajador, la desmotivación

y el malestar físico se asocia a la mala ventilación, la desconcentración se relaciona con el ruido excesivo, las molestias físicas que con el tiempo tienen consecuencias en el rendimiento están vinculadas a la falta de privacidad o la incomodidad del mobiliario. Todos estos aspectos negativos con el tiempo solo pueden ir empeorando y producir ansiedad, agotamiento, fácil irritabilidad e incluso llegar a la depresión laboral afectando a la calidad de vida del colaborador (Hernández, 2020).

Por otro lado, el autor (Reyne, 2020) señala que el confort ambiental se presenta como un intermediario entre la satisfacción laboral y el ambiente físico. En otras palabras, se da a conocer que no es suficiente tener condiciones físicas optimas, puesto que estas pueden ser percibidas de diferente manera por los trabajadores, es decir, un trabajador puede tener diferentes perspectivas que otro, aun estando en el mismo ambiente físico, sintiéndose uno cómodo y otro no. Este punto de vista nos invita a reflexionar que el entorno es importante pero no lo es todo, porque también se debe tener en cuenta las experiencias y puntos de vista de los trabajadores quienes puedan evaluar el ambiente en el que se encuentran y se desarrollan.

Dimensión compromiso-deseo

Esta dimensión está dentro del compromiso organizacional de Meyer y Allen, y se refiere al apego que un trabajador siente hacia su empresa. Este tipo de apego o compromiso se da cuando el empleado siente que sus necesidades y expectativas han sido escuchadas y satisfechas por la organización. Y como resultado se obtiene que el empleado disfruta su estancia y permanencia en la empresa y siente orgullo de pertenecer a ella. Este tipo de compromiso se refleja en la identificación que se da entre empleado y organización, donde se da el deseo de seguir perteneciendo a ella y estableciendo un vínculo emocional (Nava, 2021).

Identidad

La identidad es un elemento importante y es vista como un valor imprescindible para tener éxito en una organización. Se entiende como un empleado se siente parte de la empresa, además donde comparte objetivos y valores. Este valor no solo favorece al sentido de pertenencia, sino que también tiene resultado positivo en la motivación, productividad y compromiso de los empleados. Cuando un trabajador siente identificación hacia la organización, adopta sus metas como propias, de este modo se crea una actitud más responsable y proactiva. Este tipo de conexión ayuda a que

exista un entorno más positivo y armonioso y que no haya rotación de personal. Así mismo, la identificación se fortalece cuando existe un liderazgo efectivo el cual se centre y comprometa con los empleados para desarrollar su máximo potencial y que trabajen a la par con la empresa (Carrero, 2019).

La identidad también se trata en como la organización se ve a sí misma y como quiere que sus trabajadores la vean. Esta identidad se promueve junto con los valores, objetivos, creencias y cultura que hacen que una organización se diferencia de otra. Hay que tener en cuenta que esta identidad puede llegar a afectar a las decisiones que se tomen dentro de la empresa, es decir, si una empresa se visualiza como moderna e innovadora es probable que adopte estos cambios. Además, no solo los jefes crean esta identidad, si no que todos los colaboradores la viven cada día, es por eso que cuando una organización tiene claro su identidad, favorece a que los demás trabajadores tengan claro las decisiones que toman y que estén relacionadas a los objetivos (Perez, 2022).

Desde la perspectiva de la empresa, tener mayor identificación entre los colaboradores puede llegar a ser una estrategia positiva y además efectiva para poder mejorar la parte interna de la organización con el fin de que los empleados puedan trabajar en equipos y que estos funcionen con mejor armonía y comunicación, además puede fortalecer la capacidad de adaptarse a nuevos cambios y la capacidad de tomar decisiones con el fin de llegar a fortalecer la cultura organizacional y su productividad, además los trabajadores sienten más lealtad y menos ganas de cambiar su empleo por otro, lo cual es un gasto reducido en cuanto a los costos de reemplazo. Pero no se trata de exigir identificación, al contrario, la empresa deber estar dispuesta a ofrecer condiciones favorables donde exista un liderazgo con prácticas razonables que permitan crear ese vínculo de identificación (Reyes, 2022).

Por otra parte, la identidad es vista de manera multidimensional, es decir que involucra diferentes elementos tanto cognitivos como emocionales. La identidad se crea socialmente y se da por las interacciones y experiencias que tienen un colaborador dentro de su entorno laboral. Además, cabe destacar que la identidad va evolucionando a la vez que las empresas experimentan cambios internos y externos, en donde se requiere de una mayor aceptación y alineación consecutiva con los objetivos y valores (Saltos, 2017).

Dimensión compromiso-continuación

El compromiso de continuidad se define como el empleado siente la necesidad de seguir en la organización debido a los beneficios económicos que ha recibido o por la falta de oportunidades laborales**.** Este tipo de compromiso no se relaciona a la parte emocional como el compromiso afectivo, sino que se centra en las consecuencias que puede tener un empleado al dejar la empresa. Cuando el trabajador ha recibido grandes beneficios como pensiones o seguros puede llegar a sentirse atado a la organización y no irse. Aunque un empleado tenga un mayor compromiso de continuidad suelen seguir siendo muy productivos, pero no siempre se llega a tener una satisfacción laboral ya que la permanencia es más por obligación y no por deseo, y en caso de que aparezca una mejor oportunidad laboral para el empleado seguramente el compromiso que sientan se desvanecerá (Baez, 2019).

Percepción del valor personal

La percepción del valor personal se refiere a como una persona conoce sus habilidades, cualidades y aportes que puede realizar en cualquier ámbito. El valor personal está relacionado a la autoestima que posee un individuo, lo cual puede influir en su motivación y rendimiento laboral. Los factores externos como experiencias pasadas, relaciones interpersonales o el contexto social son factores que pueden influir en la percepción que tiene una persona sobre sí misma (Mena, 2023).

Hay que tener en cuenta que la percepción del valor personal puede llegar a tener influencia en la comodidad y satisfacción laboral de un colaborador, los trabajadores que sienten que la organización los toma en cuenta y sienten mayor valoración por sus tareas, suelen tener una autoestima mayor lo cual impacta en su bienestar y motivación laboral. Esta percepción ayuda que el ambiente laboral sea más cómodo para los trabajadores y con ello se sientan apoyados y seguros en su lugar de trabajo. Al tener como resultado un incremento de la comodidad también se obtiene un aumento en la productividad debido a que los empleados sienten mayor compromiso con la organización y están de acuerdo a trabajar de manera efectiva para cumplir con los estándares y objetivos que su empresa requiere (Medrano & Ahumado, 2018).

También se debe mencionar al reconocimiento como un factor clave para logar la motivación en los empleados, el reconocimiento se define como el acto de apreciar los logros y esfuerzos que tiene un trabajador, este acto puede llegar a tener un gran impacto e influencia en el autoestima y satisfacción del empleado. El reconocimiento que se le da a un trabajador no solamente actúa positivamente en la percepción del valor personal, sino que también ayuda a crear un ambiente de

trabajo más dinámico y optimo donde los trabajadores se sienten protegidos y respaldados por su organización (Espinoza, 2020) .

Por otro lado, también se habla del salario económico con una fuente de ingresos que recibe un empleado el cual está vinculado a la estabilidad y satisfacción material. Sin embargo, el salario emocional es un tipo de compensación más valorada por los trabajadores debido a que de cierta manera sus superiores reconocen sus esfuerzos y habilidades, es así como el reconocimiento y el ambiente laboral tienen un impacto positivo en la comodidad y valor personal del colaborador, dando así un trabajo más equilibrado. Ambos salarios son importantes para un trabajador ya que uno tiene la capacidad de garantizar estabilidad económica y el otro garantiza estabilidad emocional dentro del lugar de trabajo (Barboza, 2024).

Cabe destacar, que el salario emocional suele tener influencia en el salario económico, en donde se destaca ciertos factores que hay que tomar en cuenta, como es la relación que hay entre un superior y un colaborador, la igualdad que hay entre la vida personal y el trabajo, las oportunidades de crecimiento laboral que puede tener un trabajador. Todos estos factores hacen que el salario económico sea más valorado incluso si no es tan alto. En otras palabras, cuando un empleado se siente cómodo y satisfecho con su trabajo, siente que su compensación económica es más gratificante (Leal, 2024).

Dimensión Compromiso Normativo

El compromiso normativo se refiere a la percepción de la obligación moral que tiene un trabajador hacia la empresa, este tipo de compromiso va más allá del afecto o las recompensas económicas. Este compromiso se da cuando el empleado siente que debe mantenerse en la organización ya sea porque siente que es correcto, por lealtad o gratitud. A diferencia del compromiso afectivo que se basa en las emociones con la organización, o del compromiso de continuidad en donde permanecen por falta de oportunidades o alternativas, el compromiso normativo se centra en la moral del empleado. Es visto más como una dimensión ética entre el trabajador y la empresa, siendo más importante la permanencia laboral enfocándose en la parte moral (Coronado et al., 2020).

Por otro lado, si el compromiso normativo solamente se basa en obligación moral por parte del trabajador y no en motivación propia o satisfacción personal, puede traer ciertos efectos negativos tanto para los empleados como para la organización. Esto puede provocar desmotivación o

frustración y con el tiempo convertirse en desgaste emocional, además, los empleados pueden sentirse atrapados o encerrados y trabajar más por deber que por elección propia, lo cual llegaría a afectar en su desempeño y bienestar. En cuando a la organización, podría traer consigo menos producción o rendimiento, pérdida de tiempo por rotación personal (Hadi & Tentama, 2020).

Conocimiento de funciones

El conocimiento de funciones es reconocido por influenciar en el ambiente laboral y la estructura de la organización. Cuando los trabajadores entienden y comprenden con exactitud cuáles son sus responsabilidades, deberes y roles dentro de la empresa, tienen a realizar de mejor manera las tareas, siendo más eficientes y alineados con los objetivos de la organización. Además, la flexibilidad puede ser un factor que facilite este proceso, dejando que los empleados se adapten de mejor manera a sus funciones y puedan contribuir positivamente al ambiente de trabajo (Genound & Broveglio, 2023).

El conocimiento de funciones es primordial en cualquier entorno, puesto que es una garantía de que los trabajadores han comprendido con exactitud cuáles son sus responsabilidades dentro de la empresa. Logrando este entendimiento se puede reducir en gran medida el margen de error en funciones, además de que se optimiza de mejor manera la eficiencia. Cuando un empleado entiende claramente sus funciones, se suele generar un ambiente de trabajo favorable, donde la comunicación es más abierta y fluye de mejor manera, además la cooperación y trabajo en equipo se puede llegar a obtener éxito. Un conocimiento adecuado y entendible favorece en gran medida al trabajador puesto que contribuye a su toma de decisiones y su empoderamiento llegando así a obtener una plena satisfacción laboral (Barradas, Rodríguez, & Maya, 2021).

También cabe mencionar que usualmente no se tiene un manual de funciones o de procedimientos dentro de una empresa, lo cual puede llegar a ocasionar ciertas dificultades, algunas de estas dificultades es la sobrecarga de trabajo, la desorganización interna y la falta de motivación e interés que pueden tener los trabajadores. De igual manera, cuando un empleado no tiene claro las funciones que le son encargadas, puede presentar confusión, lo cual llega a ocasionar tensión dentro del ambiente laboral, además de que el empleado se encuentre improductivo y desordenado. Por lo tanto, afecta al desempeño laboral lo cual conlleva a tener dificultades en la evaluación de rendimiento y ralentizar oportunidades de mejora para la empresa (Caldera, Zárate, & Gonzáles, 2018).

Por otro lado, al contar con una guía o un manual de funciones que este bien organizado u estructurado trae consigo múltiples beneficios. Algunos de estos beneficios es que se explica de manera clara y concisa cuales son las funciones de cada trabajador, evita que se duplique las tareas y mejora los procesos internos de la organización. De igual manera, los empleados se sienten más seguros al saber con exactitud cuáles son sus tareas y que se espera de cada uno de ellos, lo que provoca un aumento de confianza y compromiso. Cabe mencionar que una guía también sirve para los empleados recién llegados, lo cual permite una capacitación y adaptación rápida, ayuda a tener una estructura más organizada al igual que favorece en la toma de decisiones y transparencia. Todo esto ayuda fortalecer la organización ya que se establece claramente las reglas a seguir dando como resultado una comunicación más clara y reforzando la identidad empresarial (Rincón, 2023).

Fundamentación Teórica de la Variable Promoción del Bienestar Personal

Para poder entender de mejor manera el concepto de bienestar personal, debemos comprender primero el concepto de bienestar. Pues, la definición de bienestar se considera polifacético puesto que contiene varias dimensiones tanto objetivas como subjetivas. El bienestar hace referencia a la satisfacción que siente un individuo en la vida, no solamente por la carencia de malestares, sino también por la existencia de factores favorables. Se puede distinguir entre el bienestar interno el cual está vinculado a las vivencias emocionales y el bienestar externo, el cual esta logado a las condiciones materiales que tiene una persona. El bienestar está relacionado con la felicidad, de tal manera que este no se mide por la ausencia de conflictos, sino más bien por la realización de objetivos y calidad de relaciones sociales (Veenhoven, 2000).

El bienestar personal en el ámbito laboral implica la construcción de un ambiente optimo el cual favorezca a la motivación, resiliencia y satisfacción de los trabajadores. Implica la promoción positiva de la salud mental en la organización, con el objetivo de mitigar el estrés laboral y a su vez fomentar las relaciones laborales positivas, el trabajo en equipo y las recompensas no monetarias por un trabajo bien realizado. Se entiende que cuando un empleado se siente apoyado puede manejar de mejor manera los conflictos y desafíos laborales y a su vez mejorando el bienestar personal y laboral (Pando, Aranda, & Váquez, 2016).

Entre las características importantes para obtener un bienestar personal dentro del ámbito laboral se destaca el manejo adecuado del estrés, tener seguridad de uno mismo, y junto con la autoestima se podrá crear una satisfacción laboral. Por ende, el bienestar personal laboral se entiende como un

factor clave para obtener un rendimiento adecuado y positivo tanto de los trabajadores como de la empresa (Wynne, 2014).

Adicionalmente existe ciertos elementos como el compromiso laboral, el capital psicológico y la adaptación proactiva los cuales ayudan a potencializar los aspectos positivos y óptimos en el entorno laboral. Las organizaciones que se centren en estos elementos tendrán una mejora evidenciable en la calidad de vida de sus trabajadores, que, a su vez se obtendrá instituciones más resilientes con un aumento de productividad y compromiso por parte de los colaboradores (Llorens, Salanova, & Martínez, 2014).

Tabla 2. Fundamentación Teórica Variable Promoción del Bienestar Personal

AÑO	*TEORIA/CONCEPTO*	*AUTOR*	*DESCRIPCIÓN*
1984	Teoría del Bienestar Subjetivo	Ed Diener	Diener fue reconocido por su teoría del bienestar subjetivo, la cual se enfoca en reconocer los factores que aportan al bienestar de las personas y que contribuyan a su felicidad y satisfacción personal. En la parte laboral es importante tener satisfecho estos elementos para desempeñar correctamente las tareas dentro de la organización. (Cuadra & Florenzano, 2003)
1989	Teoría del Bienestar psicológico	Carol Ryff	Ryff era una reconocida psicóloga y profesora por su investigación del bienestar psicológico, este modelo definió al bienestar con seis dimensiones importantes: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, tener un propósito en la vida y crecer personalmente. Estas dimensiones

			son imprescindibles para alcanzar el bienestar. (Díaz, 2006)
1990	Teoría de la Justicia Organizacional	Jerald Greenberg	Greenberg resalta la justicia organizacional como una práctica positiva que impacta en las actitudes de colaboradores, así como en su satisfacción y comportamiento. Ser tratado justamente por una organización hace que el colaborador sienta un mejor bienestar laboral y a su vez se obtiene resultados positivos en su entorno. (Pérez, 2014)
1998	Teoría de la Psicología Positiva en el Trabajo/ Modelo PERMA	Martin Seligman	Seligman planteo la teoría de la Psicología Positiva en el Trabajo, se centra en las emociones positivas, el compromiso, sentido de vida, relaciones interpersonales y logros personales de los colaboradores, así mismo planteo un cuestionario llamado Modelo PERMA, el cual se basa en medir las emociones positivas y el bienestar en el ámbito laboral. En este sentido la pertenencia laboral se obtiene como resultado cuando los colaboradores se sienten conectados con su trabajo. (Lupano & Castro, 2010)
2001	Teoría de Demandas y Recursos Laborales	Arnold B. Bakker & Evangelia Demerouti	Los autores mencionan que existe ciertas características las cuales se dividen en demandas laborales, las cuales requieren de esfuerzos físicos y mentales y recursos laborales son los elementos del

> trabajo que ayudan a las personas a que puedan superar los problemas en el trabajo, incluye el apoyo social, las oportunidades de crecer en la empresa y el reconocimiento. Cuando los trabajadores tienen todos estos elementos, se ve una influencia positiva en el trabajo, de tal manera que pueden manejar las demandas lo que conlleva a un aumento en la motivación, sentimiento de bienestar y compromiso dentro de la empresa. (Bakker & Demerouti, 2013)

Después de realizar un barrido bibliográfico de las diferentes teorías se pudo determinar que las mismas tienen relación con el bienestar personal dentro del área laboral, se ha reconocido que ha existido un avance en las teorías puesto que al principio se lo veía de forma psicológica, comprendiendo con el paso de los años que no solamente incumbe esta rama, sino que también se ha visto relacionada en el área laboral y el bienestar de los trabajadores.

Soporte institucional en el trabajo

El soporte institucional en el trabajo hace referencia a los recursos, condiciones y respaldo que las empresas pueden brindar a sus empleados con el fin de facilitar su desempeño laboral dentro de su lugar de trabajo para que este se torne más adecuado, saludable y funcional. Incluye ciertos factores que ayudan a lograr esto, los recursos, tanto materiales como humanos suficientes, la calidad de liderazgo que tienen sus superiores, la comunicación interna, el reconocimiento por logros y un clima organizacional que promueva el bienestar laboral. Cuando este soporte es efectivo, favorece notablemente la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso de los trabajadores (Loli, Danielli, & Navarro, 2018).

Por otro lado, cuando una organización carece de soporte institucional suele tener efectos negativos en el entorno laboral, como un clima organizacional deteriorado, aumento de desmotivación por

parte de los trabajadores, escaso compromiso con los objetivos de la empresa, además, tiene una gran incidencia hacia los empleados, provocando así insatisfacción, productividad decadente, aumento de rotación en el personal entre otras. Tanto en instituciones públicas como privadas, el soporte institucional puede ser de gran ayuda, pero también puede causar malestar, los empleados que laboran cada día en su lugar de trabajo pueden sentirse respaldados o abandonado por su organización, es necesario crear un entorno en donde se promueva el soporte institucional para poder fortalecer el desarrollo de los profesionales tanto en su vida personal como en la laboral, obteniendo así mejores resultados para la organización y para el empleado (Sotelo, 2018).

Motivación

Por lo tanto, uno de los indicadores presentes de esta dimensión es la motivación laboral, la cual es definida como el comportamiento humano que tiene un trabajador el cual representa el estado de sentirse feliz, a gusto y cómodo en un lugar, lo cual le lleva a sentir cierto grado de compromiso con la organización y con sí mismo. La motivación laboral suele tener un impacto que está direccionado hacia la productividad, el desempeño de un colaborador y con el compromiso que puede llegar a sentir hacia su empresa. Todos estos elementos llegan a ser de gran importancia tanto para el trabajador y para la organización (Ponce, 2023).

Es importante agregar que la motivación laboral llega a generar algunos elementos internos, estos pueden ser: la satisfacción dentro del trabajo y el deseo de superarse, a este conjunto se le conoce como motivación intrínseca, por otro lado, dentro de la motivación extrínseca se encuentra el salario económico, el reconocimiento laboral, o buenas condiciones laborales. Todos estos elementos tienen una gran influencia en la productividad, el bienestar y el rendimiento de un trabajador. Se tiene en cuenta que un empleado que se encuentre con mayor motivación suele esforzarse mayormente en sus tareas con el fin de mantenerse más alineado a los objetivos de la organización (Torres & Arauz, 2022).

Por otro lado, también se toma en cuenta los efectos negativos que puede llegar a tener un empleado si la motivación laboral que recibe es escasa o nula, se puede dar la baja productividad, ausentismo laboral, la insatisfacción con el trabajo que realiza y en ocasiones la sucesiva rotación del personal. Otro efecto negativo que se puede dar, es la ausencia de sentido de pertenencia lo cual puede llegar a repercutir gravemente al clima organizacional. Todos estos elementos pueden llegar a afectar en gran medida a los resultados y la sostenibilidad de una organización (Hidalgo, 2020).

En nuestro país, la motivación laboral es un factor de suma importancia para poder llegar a tener éxito en una organización, sin embargo, muchas empresas ecuatorianas no presentan estrategias efectivas para poder aumentar o mantener dicha motivación. La falta de estos elementos, ya sean reconocimientos o programas con incentivos pueden llegar a generar ciertos efectos negativos, como el desinterés, el bajo desempeño o el liderazgo deficiente. Es importante tener en cuenta que la motivación hace que el ambiente de trabajo sea más positivo y productivo (Dolores, 2023).

Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es definida como las practicas preventivas que permiten que un trabajador se sienta protegido tanto física como mentalmente, se destaca que la prevención es importante para que el entorno laboral sea más seguro para el empleado. Además, el estado ecuatoriano ha tomado ciertas medidas las cuales se enfocan en promover políticas y normas que abarquen a esta dimensión. Así mismo, se destaca la importancia de crear mayor sensibilización y capacitación hacia los empleados con el fin de resguardar su salud mental y física, puesto que con una gestión adecuada se puede obtener resultados óptimos en cuanto al bienestar, productividad y eficiencia de un colaborador (OIT, 2021).

Por otro lado, la seguridad en el trabajo también se enfoca en la estabilidad que un trabajador llega a sentir, uno de las principales problemáticas que afecta a la estabilidad es el contrato temporal o los nombramientos provisionales dado que esto no se asegura que un trabajador tenga una permanecía asegurada en su empleo, en ocasiones muchos de los empleados llegan a trabajar con estas condiciones durante largos periodos lo cual va generando un desgaste emocional, ya que el trabajo que realiza se convertiría en una obligación económica (Bustán, 2024).

Contrato

Uno de los indicadores que está relacionado a la seguridad en el trabajo es el contrato, el cual se define como un acuerdo en base legal que existe entre un empleado y un empleador, en el cual se encuentra escrito las condiciones laborales, los derechos y las responsabilidades de las dos partes. Este documento contiene términos sobre la función que va a realizar el trabajador, su salario económico y si horario entre otros que son elementos claves para su seguridad laboral. Así mismo, este documento contiene las consecuencias de que no se llegue a cumplir los acuerdos establecidos por ambas partes. (Arnab & Soundararajan, 2021)

En Ecuador, existe ciertos tipos de contrato o también llamados modalidades de contrato, algunos de estos son el contrato indefinido el cual se refiere a una estabilidad a largo plazo, lo contrario ocurre en el contrato a plazo fijo el cual tendrá una fecha de finalización, por otro lado tenemos el contrato por obra que muchas veces se usa para proyectos determinados, los contratos ocasionales se refieren a trabajos que se realizan regularmente, el contrato por aprendizaje se enfoca a formar trabajadores los cuales puedan aprender de una función, también se encuentra el contrato a tiempo parcial el cual se refiere a trabajo por horas, y por último el teletrabajo el cual ha ido ocupando un gran espacio en estas modalidad permitiendo trabajar de forma virtual. (Arguello, Carillo, & Arguello, 2024)

En el Código de trabajo se analiza ciertos artículos que están relacionados con la modalidad de contrato y el número de horas que un empleado debe cumplir. Menciones los siguientes artículos que corresponden.

Art.12. capítulo I.- Contratos expreso y tácito

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art.14. capítulo I.- Contrato tipo y excepciones

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código" (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art.47. capítulo V.- De la jornada máxima.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otro lado, el contrato por tiempo determinado puede llegar a tener efectos que pueden repercutir negativamente en los trabajadores, los empleados pueden llegar a experimentar miedo a perder el trabajo, pues la incertidumbre si serán renovados o no puede llegar a ser un factor relevante para limitar al empleado a unirse a un sindicato. Todo esto puede llegar a debilitar las condiciones labores y su capacidad de negociar y defender sus derechos (Aguayo, 2021).

Integración al puesto de trabajo

La integración al puesto de trabajo se refiere al proceso por el cual un trabajador realiza su adaptación e incorporación de manera óptima y efectiva a su lugar de empleo, se incluye sus funciones, las tareas, las relaciones interpersonales y dinámica en equipo. Este proceso es considerado importante para mantener el bienestar del empleado y su productividad. La creación de una buena integración ayuda a fomentar el sentido de pertenencia, además mejora la motivación y con la disminución de estrés (Martínes, Galarza, & Zapata, 2023).

Por otro lado, (Bermeo & Naranjo, 2022) definen a la integración al puesto de trabajo como un proceso que implica la adaptación emocional, social y física, los cuales son esenciales para que el empleado se sienta parte de su organización. Se reconoce que una integración optima y efectiva puede llevar a mejorar la salud mental, el rendimiento y el compromiso del colaborador, pero una integración deficiente llega a ocasionar estrés y desmotivación, cabe recalcar que es importante que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades emocionales junto con un buen acompañamiento organizacional.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es uno de los indicadores que conlleva a una buena adaptación al puesto de trabajo, este se considera un proceso colaborativo en donde un conjunto de individuos, con diferentes roles y habilidades se unen para trabajar y alcanzar un objetivo en común, se tienen en cuenta a la comunicación abierta, cooperación, confianza y respeto para poder llegar a aprovechar al máximo la productividad y la creatividad junto con el talento humano que posea cada trabajador (Jiménez, 2022).

Además, existe ciertos beneficios, como la creatividad, la mejora de comunicación dentro de la organización, y el fortalecimiento del sentido de pertenencia entre otros. Así mismo, existe una mejor resolución de problemas con el fin de disminuir los conflictos entre compañeros de trabajo, ayuda a incrementar la eficiencia y crear un ambiente laboral más colaborativo y positivo. Todos estos beneficios tienen un gran impacto en la productividad y en la salud emocionad de los colaboradores (Ube, 2024).

Por otro lado, también se menciona el proceso de inducción estructurada, la cual se refiere al proceso en donde la organización ayuda a los nuevos trabajadores a tener una mejor adaptación a

su entorno, comprendiendo mejor las normas y valores de la organización, este proceso debe ser trabajado colaborativamente lo cual promueve el trabajo en grupo desde un principio. Los trabajadores al tener la posibilidad de integrarse a un equipo el empleado no solo mejorará su adaptación social, sino que también podrá mejorar su productividad y rendimiento lo cual conlleva a tener mejores resultados en su entorno laborar, así mismo ayuda a fomentar una comunicación efectiva lo cual beneficia al empleado y a la empresa (Gomes, 2023).

Satisfacción por el trabajo

La satisfacción por el trabajo se refiere al factor de gran relevancia el cual impulsa el rendimiento de los trabajadores, este factor se determina como un detonador para el rendimiento laboral continuo. Además, hace referencia que cuando un trabajador se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo, suele desempeñar sus tareas y funciones de mejor manera (Hernández & Guerrero, 2024).

La importancia de la satisfacción por el trabajo es de suma importancia debido a que influye en gran medida en el empleado y en su bienestar tanto personal como profesional de los trabajadores. Un empleado que se encuentro satisfecho en su trabajo tiende a ser más productivo en cuanto a sus funciones, además presenta mayor motivación y compromiso con sus superiores, por otro lado, también existe mayor agrado de seguir en el puesto con mayor disposición de seguir trabajando con sus compañeros. Además, se evidencia que el ausentismo y los conflictos internos disminuyen en gran medida (Chunga & Escuza, 2022).

Crecimiento laboral

Uno de los elementos relevantes es el crecimiento laboral, el cual está relacionado directamente con las oportunidades de desarrollo profesional que la empresa puede brindar a sus trabajadores. Este tipo de oportunidades permiten a los empleados a reforzar sus conocimientos, adquirir y mejorar nuevas habilidades. Además, la experiencia que se adquiere, ayuda a mejorar el desempeño dentro del lugar de trabajo y disminuir el ausentismo (Hollar & Kuchinka, 2022).

Por otro lado, la implementación de programas de capacitación presenta ciertos inconvenientes, pues las empresas no siempre se tienen el capital económico, además algunos empleados pueden presentar cierta resistencia a los cambios. Sin embargo, a pesar de estos inconvenientes, se debe tener en cuenta utilizar otras herramientas, la integración de tecnología puede ser una opción

asequible que ayude a promover la cultura organizacional, además, que los empleados lleguen a sentir mayor valorización en cuanto a su propio desarrollo profesional (Mendóza, 2022).

Por el contrario, un programa de capacitación que este bien elaborado, tiene efectos positivos tanto para los empleados como la organización, se tiene en cuenta que la productividad va aumentando en gran medida al igual que la eficiencia de los trabajadores con el fin de poder desarrollar y mejorar las habilidades blandas y técnicas. El empleado a tener la percepción de que la empresa se preocupa por brindarle mayores oportunidades de desarrollo, presenta mayor pertenencia hacia su lugar de trabajo (Samsudin, Ikaningtiyas, & Mulia, 2024).

Participación

Otro elemento importante es la participación, la cual se refiere a la capacitad de oportunidades que tienen los trabajadores para poder dar a conocer sus opiniones, sugerencias, ideas o malestares en relación a su trabajo y a la empresa. Este tipo de participación puede ser expresada en forma individual o en grupo, teniendo presente que es una parte fundamental para crear un entorno laboral más igualitario y dinámico que pueda favorecer a ambas partes. Algunos de los mecanismos que ayuda a que los empleados se comuniquen son las reuniones periódicas, realizar encuestas de satisfacción o tener un buzón en donde los trabajadores puedan depositar sus sugerencias (Ayop & Ishak, 2023).

A su vez, los empleados que tienen mayor voz en la toma de decisiones, presentan mayor incremento en la motivación, compromiso y sentido de pertenencia. Esta integración ayuda al desarrollo de habilidades y toma de decisiones. Además, el empleado presenta mayor confianza en sí mismo para poder expresar sus opiniones, lo cual conlleva a tener mayor empoderamiento para potenciar su crecimiento profesional y personal. De igual manera, las relaciones entre compañeros son más transparentes y colaborativas, ayudando a disminuir los conflictos labores (Neffa, 2020).

Bienestar logrado a través del trabajo

El bienestar que se logra a través del trabajo contiene aspectos tanto físicos como cognitivos, pues se presenta mayor comodidad en la empresa donde se labore. También, se habla de algunos aspectos que genera el bienestar, uno de estos aspectos son las condiciones de trabajo adecuados, que hace referencia al entorno físico el cual debe ser seguro y cómodo, otro aspecto son las relaciones laborales positivas en donde se debe crear un ambiente de trabajo respetuoso, también

está el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, en donde se debe tener en cuenta la flexibilidad laboral, por otro lado también está el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, el apoyo organizacional y la autonomía en el trabajo (Méndez Arana, 2024).

Mejoramiento de la calidad de vida

Uno de los elementos importantes dentro de esta dimensión es el mejoramiento de la calidad de vida el cual contiene tipos de bienestar que se dan a través del trabajo, se encuentra el bienestar emocional y psicológico, en donde se da sentido de logro el cual contribuye al autoestima, otro tipo de bienestar es el físico que se refiere a un entorno saludable, el bienestar social se refiere a las interacciones sociales y relaciones entre compañeros que son netamente laborales, también se encuentra el bienestar financiero, que se refiere al salario el cual permite satisfacer las necesidades materiales del empleado, y por último el bienestar entre la vida y trabajo, el cual ofrece términos y condiciones más flexibles en cuanto a los horarios o descansos (Rey, 2024).

Por otro lado, también se destaca la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal y laboral, pues estas dos variables pueden repercutir en la salud de los empleados, es necesario reconocer que si no existe una igualdad entre las responsabilidades laborales y personales puede darse consecuencias negativas en la salud mental y física en donde se puede generar estrés, agotamiento, enfermedades y problemas maritales, así mismo, se puede dar la reducción de tiempo en el cuidado personal en donde el trabajador se descuide de su aspecto debido a la falta de energía y el aumento de agotamiento. También, se puede limitar el tiempo que se necesita para la distracción del empleado fuera del trabajo, ya sea realizar hobbies o tiempo con la familia (Muñoz & Díaz, 2022).

Otros factores negativos que se pueden dar es el desequilibrio entre la vida personal y laboral, pues se ha detectado que existe mayor repercusión en los empleados debido a que se puede dar la reducción de horas para pasar tiempo libre con la familia o para la distracción personal. Sin embargo, también se ha demostrado que la familia puede ser una gran influencia positiva, debido a que proporcionan mayor apoyo al desempeño laboral del trabajador. Cuando un empelado experimenta la tranquilidad tanto dentro como fuera de su empleo llega a poseer mejor bienestar personal y familiar, adquiriendo así mayor satisfacción por las funciones que realiza (Zapata, 2023).

Desarrollo personal

El desarrollo personal se refiere al proceso de evolución continua de un individuo en diferentes entornos de su vida, con el objetivo de alcanzar su máximo potencial. Esta dimensión contiene ciertas acciones que buscan el crecimiento en la parte emociona, social, profesional, física y social de una persona. Con el desarrollo personal un individuo busca adquirir y mejorar sus conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes para tener una mejor versión de sí mismo y poder alcanzar una mayor satisfacción de bienestar personal y éxito en la vida (Lema, Martin, & Bell, 2025).

También, se toma en cuenta a las practicas meditativas, las cuales contribuyen al desarrollo personal, estas son conocidas por ser ejercicios mentales los cuales ayudan a la persona a entrar a un estado de conciencia y autobservación, estas prácticas permiten que la persona se tenga atención plena y control mental, lo cual conlleva a tener una reducción de estrés y un mayor equilibrio emocional. Contribuye con la promoción de efectos positivos en la mente, a tener relaciones sociales más sanas y a conseguir un bienestar físico más óptimo, además favorece al equilibrio de emociones, a la introspección y a tener una conexión más fuerte con las demás personas (Dendasck, 2022).

Fortalecimiento de las habilidades

Uno de los elementos que está dentro de esta dimensión es el fortalecimiento de habilidades, se tiene presente las habilidades blandas como un proceso importante donde el profesional se adapta y sobresale en un entorno laboral cada vez más avanzado, también se tiene en cuenta las competencias interpersonales y emocionales las cuales tienes más interacción en la parte humana y en la toma de decisiones. Así mismo se menciona que el fortalecimiento de estas habilidades debe ser continuo con la empatía, la comunicación efectiva, el autoconocimiento y la adaptabilidad. Al tener un fortalecimiento de estas características se logra fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo (Olivera, 2023).

Investigaciones han demostrado que las habilidades blandas no solo tienen repercusión en el éxito personal en la parte laboral, sino que también poseen gran eficacia para las organizaciones o procesos empresariales, de esta manera se da a conocer que las instituciones buscan talento humano el cual no solo posea habilidades técnicas, las cuales están enfocadas en tener conocimientos de

equipos y redes informáticas, sino , por el contrario también posean competencias cognitivas e interpersonales y que puedan tener control sobre la gestión de sus emociones (Garavito, Villamizar, & Castañeda, 2024).

Por otro lado, también es importante tener en cuenta las habilidades socioemocionales, las cuales están orientadas a buscar el desarrollo integral de las personas en el contexto laboral. Este tipo de habilidades permite que el trabajador pueda gestionar sus emociones al poder entender y reconocer lo que siente, también permite mejorar las relaciones interpersonales promoviendo la empatía y comunicación, de igual manera se tiene en cuenta la toma de decisiones responsables, tomando juicio crítico y ético, el aumento de bienestar personal el cual ayuda a aumentar el autoestima, la motivación y la resiliencia de los empleados, y por último el desempeño laboral, lo cual conlleva a prestar un mejor rendimiento en el trabajo con una disminución de conflictos. (Arango et al., 2024)

Administración de tiempo libre

La administración de tiempo libre se refiere al aprovechamiento correcto del tiempo, en dónde un individuo no se dedique al trabajo ni a las obligaciones, con la intención de que el empleado tenga una vida más equilibrada. Se destaca que las actividades recreativas que realiza la persona se relacionan al desarrollo integral, puesto que contribuyen a una mejora en las salud física y emocional. Además, algunos de los beneficios que tiene es la prevención de conductas de riego, el desarrollo personal y el fomento de la interacción social (Martínez, Zamudio, & Reyes, 2024).

Por otro lado, también se presentan desafíos que pueden afectar a los trabajadores cuando no tienen una buena administración de tiempo, entre estos desafíos se encuentra la alta carga laboral, puesto que si no tienen una organización adecuada no cumplirán a cabalidad con las tareas, así mismo, se encuentra la limitación de recursos, las condiciones de trabajo exigente, y por último, la falta de capacitación en gestión de tiempo, el cual es el efecto más impactante debido a que no todos los empleados poseen habilidades para administrar correctamente su tiempo y por ende conlleva a tener conflictos dentro del trabajo (Sánchez & Pérez, 2024).

Actividades laborales

Las actividades laborales son unos de los elementos que corresponden a la administración de tiempo, y es definida como el conjunto de obligaciones que se realiza dentro de un horario laboral

establecido, en un espacio de trabajo determinado, con el fin de lograr una meta en relación al puesto asignado, dichas tareas tienen relación al tipo de tipo de trabajo que tiene un empleado, a sus competencias, las herramientas y materiales que sabe usar y las condiciones físicas y organizacionales en las que se encuentra (Pozo, 2019).

También se tiene en cuenta ciertas patologías las cuales son causadas por las actividades laborales si no son realizadas correctamente, estas patologías se refieren a enfermedades que pueden desarrollarse debido a las condiciones de trabajo que se tenga un empleado, algunas de estas pueden ser dolores lumbares, problemas visuales, trastornos psicosociales que por ende se refiere al estrés laboral y fatiga. Por otro lado, se encuentran incluidos los problemas de salud como gastritis u obesidad debido a las horas que se encuentran sentado en el lugar de trabajo (Mendoza, Vera, & Zambrano, 2022).

Temkin & Cruz (2018) hablan sobre cuatro dimensiones de la actividad laboral que influyen directamente en el bienestar de los empleados, está el sector de empleo, que puede ser formal o informal, el tipo de empleo que de igual manera puede ser formal que implica los contratos legales y el informal no tiene una formalidad específica, la relación con los medios de producción el cual se refiere al auto empleado que gestionan su propia producción y los subordinados que están bajo un mando, el tipo de actividad denominado cuello blanco que se refiere al personal administrativo y cuello azul que es el personal operativo.

1.2 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la pertenencia laboral en la promoción del bienestar personal de los empleados administrativos y operativos de la empresa “Grupo Casa Grande”

Objetivos Específicos

- Definir teóricamente la pertenencia laboral
- Identificar qué factores fomentan la pertenencia laboral en el ámbito laboral
- Examinar las estratégicas utilizadas para la promoción del bienestar personal de los empleados en el ámbito laboral

CAPITULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

La presente investigación se fundamentó con un enfoque cualitativo, debido a que se buscó entender y profundizar los puntos de vista y experiencias de los involucrados en relación a la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal. Para cumplir con esto, se llevó a cabo la técnica de entrevistas semiestructuradas para recoger la mayor información con el objetivo de conocer los significados de los entrevistados que contribuyen a las variables del tema. El instrumento fue diseñado sigilosamente con base en el objetivo y general y objetivos específicos, además fue revisado y validado por dos expertos en el tema para poder asegurar su fiabilidad y coherencia. Además, se tomó ciertas sugerencias para poder modificar y tener más coherencia en el instrumento.

Para evaluar la variable "Pertenencia Laboral", se contó con 6 dimensiones, 6 indicadores y 7 preguntas, dividiéndose de la siguiente manera

Tabla 3. Información de Pertenencia Laboral

Dimensiones	***Indicadores***	***ÍTEMS***
Psicológica-social	Satisfacción de necesidades	¿Qué tan satisfecho se encuentra con las actividades asignadas en la institución?
Afectiva	Relación laboral	¿Cómo es la orientación y apoyo por parte de sus jefes en el desarrollo de su trabajo?
Física	Ambiente físico	¿Por qué cree que la distribución física de la infraestructura debería ser adecuada para el desarrollo de un buen trabajo?
Compromiso (deseo)	Identificación	¿De qué manera se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución? ¿De qué manera su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo?
Compromiso de continuidad (necesidad)	Percepción del valor personal	¿Por qué es importante para usted sentirse cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente?

Compromiso normativo (deber)	Conocimiento de funciones	¿La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita? ¿Me puede dar su opinión?

Mientras tanto, para la variable "Promoción del bienestar personal" se contó con 7 dimensiones, 8 indicadores y 8 preguntas, dividiéndose de la siguiente manera

Tabla 4. Información de la Promoción del Bienestar Personal

Categoría	*Indicador*	*Ítems*
Soporte Institucional para el trabajo	Motivación laboral	¿Cómo la empresa motiva y reconoce sus esfuerzos de eficiencia y buen desempeño en el trabajo?
Seguridad en el trabajo	Contrato	¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?
Integración al puesto de trabajo	Trabajo en equipo	¿Por qué es importante que la empresa fomente el trabajo en equipo?
Satisfacción por el trabajo	Crecimiento laboral	¿Qué oportunidades de ascenso y crecimiento laboral le ofrece la empresa?
	Participación	¿Sus ideas son escuchadas y tomadas en cuenta? ¿Me puede comentar?
Bienestar logrado a través del trabajo	Mejoramiento de la calidad de vida	¿De qué manera este trabajo le ha permitido mejorar su nivel de calidad de vida?
Desarrollo personal	Fortalecimiento de habilidades	¿El trabajo le ha ayudado fortalecer sus habilidades y capacidades? Dígame su opinión
Administración del tiempo libre	Actividades laborales	¿Cómo influyen sus actividades laborales al momento de compartir tiempo con su familia?

2.2 Métodos

Enfoque

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, según Sampieri, este enfoque se describe como una estrategia de investigación la cual ayuda a entender los fenómenos de estudio, con la intención de entender a profundidad los fenómenos, estudiando sus experiencias o puntos de vista de los participantes. Este enfoque permite ser flexible en la investigación para poder tener una interacción directa con los sujetos que van a ser estudiados y poder tener una visión más holística. (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014)

Se optó por este enfoque debido a que la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal son temas que implican varias dimensiones importantes, como la satisfacción, las emociones, el cómo perciben su puesto de trabajo y las relaciones que tienen fuera y dentro de la empresa, este enfoque ayudó a tener un entendimiento más profundo de las experiencias de cada trabajador y los sentimientos que tienen en su empleo. Además, también permitió entender como el contexto laboral contribuye al sentido de pertenencia y bienestar.

Nivel o alcance de la investigación

La presente investigación tuvo un alcance de investigación de tipo descriptivo y exploratorio.

Investigación descriptiva: se enfoca en las características de la población que se va a estudiar, en palabras más sencillas, esta tipología se centra más en detallar las particularidades de un grupo de individuos de un fenómeno en específico. Pone mayor énfasis en las características de lo que se estudia y dejando de lado las razones del fenómeno que afecta a la población. (Muguira, 2025)

Además, se puede lograr y recoger el estado actual del fenómeno a estudiar, ayudando al investigador a ver detalles más minuciosos, por otro lado, se distingue ciertas características que ayudan en la investigación, se tiene en cuenta la especificidad de la pregunta ya que se quiere detallas el fenómeno, se centra en la situación actual y trata de recoger datos sobre el presente, suele usarse métodos estandarizados lo cuales ayudan a garantizar la fiabilidad de los resultados, la investigación descriptiva no es invasiva, en otras palabras el investigador solo observa el lugar de estudio y a sus individuos sin tener influencia en sus respuestas. (Stewart, 2025)

Esta investigación ha permitido comprender como se presenta la pertenencia laboral y el bienestar personal en un contexto determinado. Con la investigación descriptiva se ha podido recoger datos e información sobre las actitudes y comportamientos de los trabajadores en la parte labora.

Investigación exploratoria: se utiliza cuando el tema no ha sido entendido por completo, el objetivo principal de esta investigación es conocer más a fondo el problema que se está dando en nuestra investigación, esta tipología es flexible y abierta debido a que nos ayuda a responder preguntas de qué, por qué y cómo. (Velázquez, 2025)

Este tipo de investigación, ayudó a comprender de mejor manera el tema, puesto que no ha sido estudiado a gran escala, además se requiere entender mejor las variables que influyen en el problema de investigación. Además, permite tener una visión más a fondo sobre las áreas que requieren más atención para tener un ambiente laboral más positivo y saludable.

Por otra parte, se manifiesta que tiene como objetivo principal obtener información de estudios novedosos, siendo así que permite comprender de mejor manera los hallazgos, trae consigo ciertas características que contribuyen a este nivel de investigación, posee gran flexibilidad puesto que permite recabar opiniones y puntos de vista de expertos, trata de acercar al investigador al objeto de estudio, las conclusiones que se plantearán serán puntos de partida para futuras investigaciones. (Rus, 2020)

Tipos de investigación

Investigación Bibliográfica: es un proceso el cual tiene como objetivo adquirir o recopilar la mayor información que se encuentre disponible en artículos científicos, libros, tesis o informes. Este tipo de investigación no ayuda a tener una mayor comprensión del tema que se investiga, ayuda a construir el marco teórico y tener un respaldo en nuestro estudio. (Rodrígez, 2024)

Así mismo, existen ciertas características las cuales aportan a nuestra investigación, la recolección y selección de resultados se da a través de un proceso, sistematizado, se da la revisión de los documentos para tener conocimiento del estado en que se encuentra, estos se realizan de manera ordenada, se usa procesos complejos como el análisis y la síntesis, permite evitar realizar estudios ya explorados con anterioridad y a su vez aporta con la construcción de nuevos conocimientos. (Equipo Editorial, 2020)

Investigación de campo: se refiere al proceso por el cual se obtiene el conocimiento directo de los participantes o actores sociales. En esta fase se tiene una interacción directa del investigador con la realidad la cual va a estudiar, se les permite observar, platicar, aprender y adquirir nuevas experiencias y conocimientos. (Sandoval, 2022)

Se optó por este tipo de investigación debido a que se necesitaba conocer las experiencias y la realidad de cada uno de los trabajadores en su contexto laboral, con el fin de poder tener una relación más directa y conocer la realidad que vive cada uno para poder estudiarla de mejor manera.

Método inductivo

Este método parte de la observación de hechos que suceden en la realidad, para posteriormente llegar a una conclusión general o poder plantear teorías. Este método se originó por Aristóteles y años después trabajado por Francis Bacon y John Stuart. Este método parte de los datos obtenidos para poder construir explicaciones. (Arbulú, 2023)

Se tomó este método debido a que permite obtener una conclusión general que parte de las observaciones que se han hecho dentro del ambiente laboral. Además, se ha podido identificar algunos patrones o conductas que se relacionan con los empleados y su satisfacción, su bienestar y si sentido de pertenencia.

Método Analítico Sintético

Este método es conocido por ser una estrategia de investigación la cual puede relacionar dos procesos, el análisis y la síntesis. Primeramente, se debe descomponer al objeto de estudio en partes iguales para posteriormente estudiarlas por separado, esto sería el análisis, después, se vuelven a unir las partes para poder entender el estudio completo, esto sería la síntesis. Este enfoque ayuda a tener una comprensión más a fondo de los objetos de estudio. (Herszenbaun, 2022)

Se tomó este método debido a que permitió descomponer los diferentes factores que afectan a las variables, como el clima laboral, las relaciones laborales, para después, poder juntarlos y entender cómo se relacionan conjuntamente. Este método ayuda a identificar las áreas que se debe mejorar, además de plantear posibles estrategias que faciliten el fortalecimiento tanto para el sentido de pertenencia como el bienestar de los empleados.

Histórico Critico

Este método se enfoca en buscar en textos pasados el concepto del estudio que se está realizando, la idea principal de este método es entender y comprender el significado real y autentico de los textos. Además, implica estudiar las condiciones históricas, realizar una evaluación de las fuentes

que han sido utilizadas y tener una interpretación más objetiva, con el fin de enfocarse en el contexto original. (Filippi, 2021)

Este método permite analizar de mejor manera como la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal han ido cambiando con el tiempo, a través de este enfoque, se busca entender como las condiciones y transformaciones sociales han ido conectado a estas variables, las cuales se van a adaptando según un individuo lo requiera.

Población

La población hace referencia al conjunto de individuos los cuales comparten características en común y que son de gran importancia para el estudio que se realiza. Se resalta la importancia de establecer correctamente a la población, con el fin de poder asegurar que los resultados obtenidos sean válidos y aplicables. Se ha logrado seleccionar como población a trabajadores del personal administrativo y operativo (20) de la empresa Grupo Casa Grande, quienes son la fuente principal para poder recoger y recopilar datos, los cuales se dieron a través de entrevistas de ambas variables. (Arias, 2016)

Esta población fue elegida debido a que tanto los empleados administrativos como operativos son quienes viven la realidad cada día en relación a las condiciones laborales. Sus opiniones son de gran relevancia para poder entender cómo se da el sentido de pertenencia y como afecta a su bienestar. Además, se optó por realizar las entrevistas de ambas áreas tener una percepción más amplia de diferencias o similitudes en cuanto a la identificación organizacional, oportunidades de crecimiento, la motivación y el ambiente laboral. La selección de esta población ayuda a tener una perspectiva más amplia y realista del entorno laboral.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados.

Descripción del grupo

El estudio se realizó con la colaboración de 20 trabajadores, 10 del área administrativa y 10 del área operativa de la provincia de Tungurahua. Esta población se seleccionó mediante un muestreo por convivencia, ya que se facilitó el acceso y accedieron voluntariamente a participar en el estudio. Los participantes incluyen profesionales de distintos ámbitos y trabajadores con una amplia experiencia en el área avícola, el tiempo de experiencia laboral dentro de la institución varía, al

igual que sus perspectivas y percepciones ya que cada trabajador vive su realidad de manera diferente.

La empresa Grupo Casa Grande está ubicada en la ciudad e Ambato, es una organización perteneciente al sector avícola cuya dedicación es la producción, procesamiento y distribución de productos procedentes del pollo. La institución se divide en diferentes áreas, tanto administrativas como operativas donde diferentes profesionales realizan las funciones claves para el desarrollo de su trabajo en la parte productiva y de logística.

Se escogió esta población debido a que los empleados administrativos y operativos brindan una perspectiva más amplia de la dinámica empresarial, la pertenencia y los factores que promueven el bienestar personal. Desde el enfoque cualitativo se pudo aplicar un muestreo no probabilístico por convivencia lo cual resulta más factible para poder conocer la información de cada trabajador, con el fin de poder tener una mayor comprensión de las experiencias de cada uno.

El aspecto clave para seleccionar a los entrevistados fue la oportunidad de poder obtener diferentes experiencias y testimonios variados y reales, que permitan conocer cómo se vive el sentido de pertenencia en las diferentes áreas de la organización y como esta pertenencia puede influir en la parte emocional, motivacional y en las relaciones. Además, el poder tener empleados de distintos niveles con diferentes experiencias en la empresa ayudó a tener una vista más amplia de las similitudes y diferencias de cómo perciben su entorno de trabajo

Análisis e interpretación de datos cualitativos

Para poder comprender de mejor manera las experiencias sobre la pertenencia laboral y la promoción del bienestar personal, se optó por recoger información sociodemográfica simple de los entrevistados. Esta información ayuda a tener una visión más amplia de las características de los empleados que conforman la muestra, teniendo en cuenta el cargo que desempeña, su nivel de instrucción y la experiencia laboral dentro de la empresa.

La siguiente tabla muestra los datos de identificación de los 20 trabajadores que pertenecen a la empresa Grupo Casa Grande de la ciudad de Ambato. La muestra está conformada por el personal administrativo y operativo lo cual aporta tener una variedad de perspectivas

Tabla 5. Datos de identificación

CODIGO	*CARGO QUE OCUPA*	*INSTRUCCIÓN ACADÉMICA*	*EXPERIENCIA LABORAL*
01	Recepcionista	Tercer nivel	4 meses
02	Médico ocupacional	Cuarto nivel	5 años
03	Diseñador gráfico	Tercer nivel	3 años
04	Call center	Tercer nivel	1 año, 7 meses
05	Contadora	Tercer nivel	7 años
06	Auxiliar de compras	Tercer nivel	1 año
07	Analista de procesos	Tercer nivel	7 años
08	Analista de talento humano	Tercer nivel	1 año
09	Auxiliar contable	Tercer nivel	1 año
10	Auxiliar contable	Tercer nivel	1 año
11	Galponero	Primer nivel	1 año 5 meses
12	Galponero	Primer nivel	2 años
13	Galponero	Primer nivel	4 meses
14	Galponero	Primer nivel	3 años
15	Galponero	Segundo nivel	12 años
16	Galponero	Primer nivel	8 años
17	Galponero	Primer nivel	1 año, 9 meses
18	Galponero	Primer nivel	6 meses
19	Galponero	Primer nivel	2 años
20	Auxiliar de administración	Primer nivel	10 años

Fuente: Entrevista a trabajadores del área administrativa y operativa

La experiencia laboral de los participantes dentro de la organización varía entre los 4 meses hasta los 12 años. Los profesionales entrevistados del área administrativa que poseen un título de tercer y cuarto nivel se encuentran trabajando en la ciudad de Ambato en el sector de Izamba, mientras que los trabajadores del área operativa que poseen el título de básica y bachiller se encuentran en una de las avícolas del sector de Yambo.

Análisis cualitativo

Los datos recabados reflejan la realidad que vive cada uno de los trabajadores en el ambiente en el que se encuentran, especialmente con la satisfacción, motivación y reconocimiento que pueden obtener dentro de su lugar de trabajo. Los trabajadores al estar en contacto directo con las tareas encomendadas pueden describir de mejor manera la realidad que viven cada día y percibir cuales son las acciones que pueden afectar a su bienestar y sentido de pertenencia.

El análisis cualitativo de la entrevista realizada para el personal administrativo y operativo se realizó con la ayuda del programa Atlas ti, en el resultado arrojado se pudo determinar que existe doce categorías importantes para los entrevistados y las cuales son:

*Tabla 6****. Categorías***

Categorías
1. Psicológica-social
2. Afectiva
3. Física
4. Compromiso (deseo)
5. Compromiso de continuidad (necesidad)
6. Soporte Institucional para el trabajo
7. Seguridad en el trabajo
8. Integración al puesto de trabajo
9. Satisfacción por el trabajo
10. Bienestar logrado a través del trabajo
11. Desarrollo personal
12. Administración del tiempo libre

De igual manera, en la siguiente gráfica de red semántica se puede visualizar las relaciones existentes, esta red permite identificar que cada categoría está relacionada directamente.

Ilustración 1 Categorías de análisis cualitativo

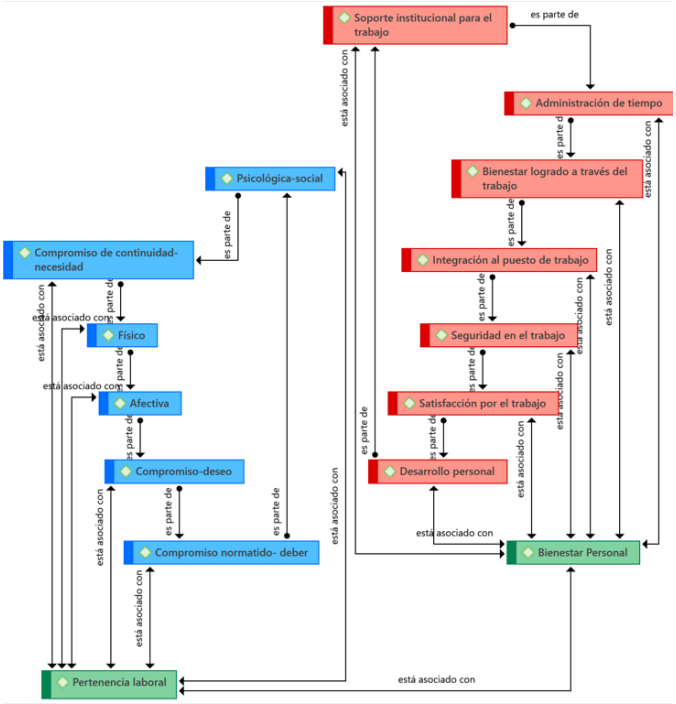


Tabla 7. ***Respuestas de la dimensión Psicológica – social***

Trabajador 1	Sí, me encuentro totalmente satisfecha porque todas las tareas que hago son acordes a mi formación académica, en eso no tengo problema.
Trabajador 2	Muy satisfecho porque mi profesión es todo, hago lo que de verdad me gusta, entonces no tengo problema
Trabajador 3	Yo creo que del 1 al 10 un 7 porque bueno es una sola institución, pero yo soy la única que manejo a toditas las unidades que están dentro de esta empresa, son como 10 unidades más, entonces sí tengo que dividir muy bien muy tiempo como para poder abarcar a todos

Trabajador 4	Si, si me encuentro normalmente satisfecho no totalmente porque hay procesos que faltan mejorar como toda institución pero que cada año se trata de implementar.
Trabajador 5	Si, satisfecha, las funciones que me han dado van acorde a lo que me gradué, así que si considero que estoy satisfecha
Trabajador 6	Para mi excelente porque hago solo lo que me corresponde, no tengo que preocuparme de eso
Trabajador 7	Se podría decir que un 6 por que no siempre se hace lo que dice nuestro perfil y nos toca hacer otras actividades que talvez no nos corresponden
Trabajador 8	Me encuentro poco satisfecho, porque tengo mucha carga laboral
Trabajador 9	Bien, muy bien, no he tenido problemas con las tareas que me asignan
Trabajador 10	Si estoy un poco satisfecho, son actividades que están relacionadas un poco a mi carrera y otras actividades que no tienen nada que ver, pero he tenido que aprende
Trabajador 11	Más o menos, unos días toca trabajar más y no son reconocidos
Trabajador 12	Más o menos, no pagan rápido y es mucha presión en el trabajo
Trabajador 13	No tanto, a veces toca embarcar o madrugar y a veces se hace muy pesado
Trabajador 14	Un poco nomas, se atrasan con los pagos y ofrecen bonos y no dan
Trabajador 15	Lo normal porque con esto sustento a mi familia.
Trabajador 16	Todo bien porque si todos trabajamos tenemos buenos resultados y es lo que toca hacer
Trabajador 17	Un poco nomas porque se retrasan 10 o 15 días con los pagos
Trabajador 18	Lo normal, es importante tener trabajo para mantener a la familia

Trabajador 19	Más o menos, es muy cansado, las obligaciones son muchas
Trabajador 20	Satisfecho, toca hacer lo que la empresa diga

La satisfacción laboral es uno de los temas más importantes en el lugar de trabajo, se da cuando las tareas encomendadas tienen relación con la preparación académica del colaborador. Esta relación ayuda a tener una mejor experiencia laboral, de esta manera, los empleados sienten que tienen la capacidad suficiente para realizar sus funciones, además sienten cierto valor en su puesto.

Es así como se expresó el (Trabajador 1) "Sí, me encuentro totalmente satisfecha porque todas las tareas que hago son acordes a mi formación académica". Según Diener (1984) en la teoría del Bienestar Subjetivo hace referencia en el deber de tener satisfechos a los empleados con el fin de que se realice correctamente las tareas. De igual manera se logró evidenciar esta afirmación: "Muy satisfecho porque mi profesión es todo, hago lo que de verdad me gusta" (Trabajador 2), mostrando así un vínculo con sus tareas y un grado alto de identificación con su carrera.

Sin embargo, no todos los entrevistados mostraron la misma armonía. En algunas respuestas se logró evidenciar una satisfacción incompleta debido a los diferentes factores que afectan a la forma de organización en el trabajo.

Una trabajadora mencionó: "yo soy la única que manejo a toditas las unidades que están dentro de esta empresa [...] entonces si tengo que dividir muy bien mi tiempo" (Trabajadora 3), haciendo énfasis en una excesiva carga laboral. Este tipo de situaciones pueden llegar a generas estrés y disminución en el bienestar del empleado. Asimismo, se evidencia la realización de tareas que no están relacionadas ni alineadas con el perfil profesional, así lo menciona un trabajador: "no siempre se hace lo que dice nuestro perfil y nos toca hacer otras actividades que talvez no nos corresponde" (Trabajador 7). Esta falta de alineación con las tareas conlleva a tener un menosprecio profesional y un desequilibrio en las funciones asignadas.

Otro aspecto importante que se destaca en las entrevistas es como factores externos al rol del trabajador llegan a afectar al bienestar del mismo. Los atrasos en las remuneraciones, el

incumplimiento de acuerdo y la presión continua son elementos que afectan a la satisfacción laboral.

Un entrevistado mencionó: “se atrasan con los pagos y ofrecen bonos y no dan” (Trabajador 14), lo cual se percibe una sensación de injusticia por parte de la organización. De igual manera, otro trabajador expuso: “no pagan rápido y es mucha presión en el trabajo” (Trabajador 12), dando a conocer que existe desmotivación y un gran desgaste emocional debido a la inexistencia de reconocimiento institucional. Todas estas condiciones llegan a impactar negativamente al entrono, volviéndolo inestable y a su vez incrementando la inequidad y falta de compromiso.

De otra manera, también se evidencia ciertas afirmaciones de conformidad, en donde el bienestar no se relacione con el logro personal, sino más bien con la necesidad de conservar un trabajo debido a razones familiares y económicas, así lo mencionó un trabajador: “Lo normal porque con esto sustento a mi familia” (Trabajador 15). En estas respuestas se evidencian que, aunque las condiciones no sean las mejores, el empleo es valorado por la aportación económica que hace. Otro empleado manifestó: “Lo normal, es importante tener trabajo para mantener a la familia” (Trabajador 18), dando a conocer que la estabilidad económica pasa a ser un determinante principal para el bienestar, más allá de la satisfacción emocional y desarrollo profesional que puede llegar a tener.

Al observar detenidamente las respuestas, se llega a tener una conexión entre las categorías existentes. La satisfacción laboral se encuentra ligada con la formación profesional y el conocimiento de funciones, sin embargo, existe ciertos malestares como la sobrecarga laboral, el incumplimiento organizacional y la desorganización lo cual agrava esta situación. Sin embargo, la resignación es vista como una forma de adaptación cuando el empleo cumple la función se sostener a una familia. De este modo, la dimensión psicológica- social en el trabajo se ve como un proceso que se encuentra en un constante cambio, el cual está influenciado por factores personales, organizativos y emocionales.

Tabla 8. ***Respuestas de la dimensión Afectiva***

Trabajador 1	Bueno si hay capacitación, si se preocupa por el trabajador, están pendientes de todas las situaciones y las actividades que hagamos en orden y derecho a lo que uno se ocupa como cargo

Trabajador 2	Si me falta que apoyen un poco el trabajo dentro de lo que es salud ocupacional por qué aquí como que es le dejamos de lado entonces es más el tema de cosas administrativas y la seguridad y la salud sí queda como que al último Sí, se podría implementar bastante nos falta implementar mucha seguridad muchos sistemas muchos programas, proyectos, promoción de salud nos falta mucho y a dimensionar lo que puede pasar si no trabajamos en temas de seguridad y salud creo que más de eso, el desconocimiento y que todavía no nos ha pasado nada grave, tenemos hecha la gestión, pero nos falta todavía
Trabajador 3	En realidad, si es buena, o sea como tengo igual varios jefes no solo uno, sino, cada unidad tiene su propio gerente entonces cuando ellos me piden algo simplemente se hace las propuestas y ya ellos escogen y se queda así, yo no tengo ningún problema con ninguno
Trabajador 4	Por parte de mis jefes que es talento humano si tengo el apoyo necesario en pedir información, base de datos, en apoyo de certificados, si tengo el apoyo lo que sería de talento humano que es mi superior.
Trabajador 5	Depende, del tipo de trabajo y de que jefe estamos hablando por que yo tengo muchos jefes, por parte del contador general muy bien, por parte de lo que es mi gerente va mal porque no tiene conocimientos en el área administrativa y por la parte de financiero si todo bien, por la parte del señor Chávez, que también es mi jefe inmediato igual bien.
Trabajador 6	Bien, si tenemos apoyo, todo ha sido positivamente, todo lo que nosotros necesitamos nos han apoyado
Trabajador 7	Considero que es buena porque lo jefes no tienen afinidad al cargo que desempeñan y se debería contratar a alguien mejor.
Trabajador 8	Por esa parte si todo bien porque si me dicen que hacer y de qué forma hacer, si es buena la orientación y el apoyo.
Trabajador 9	Muy bien, tengo una jefa que tiene mucha paciencia y nos orienta muy bien en todo
Trabajador 10	La orientación de mi jefa si es clara y acertada

Trabajador 11	Regular, porque no hay comprensión entre los jefes y se necesita más comprensión.
Trabajador 12	Regular, no hay comprensión, pero es la forma de trabajar aquí.
Trabajador 13	Más o menos, solo ordenan y hay que cumplir y a veces si son groseros.
Trabajador 14	Bien, toca hacer lo que indiquen los jefes
Trabajador 15	Buena, si indican todo bien como hay que hacer las cosas.
Trabajador 16	Más o menos, toca cumplir con las labores, a veces no alcanza el tiempo y eso no entienden
Trabajador 17	Normal, toca hacer lo que dicen lo jefes.
Trabajador 18	Normal, toca hacer lo que ordenen.
Trabajador 19	Normal, a veces se entiende lo que piden y a veces no se entiende
Trabajador 20	Normal, mientras uno haga lo que manden no hay problema.

Un grupo de entrevistados habla sobre una experiencia positiva en cuanto a sus jefes inmediatos, sienten su apoyo, su orientación y su preocupación organizacional. Un empleado mencionó: "Bueno, sí hay capacitación, sí se preocupa por el trabajador, están pendientes de todas las situaciones y las actividades que hagamos" (Trabajador 1). Este tipo de respuestas dan a conocer que si se tiene un cuidado dentro de la institución. Otro entrevistado destaca: "Muy bien, tengo una jefa que tiene mucha paciencia y nos orienta muy bien en todo" (Trabajador 9), esto nos señala la existencia de un liderazgo efectivo y una dirección optima que se basa en la empatía y en el acompañamiento continuo. Esto tiene relevancia con el autor (Román, 2016) donde afirma que el

apoyo y el empoderamiento tiene relevancia en el comportamiento y participación de los empleados.

Sin embargo, otros trabajadores experimentan una satisfacción moderada debido a la ineficiencia por ciertos jefes o el diferente trato que se puede dar: “Depende del tipo de trabajo y de qué jefe estamos hablando [...] por parte del contador general muy bien [...] pero por parte del gerente va mal porque no tiene conocimientos” (Trabajador 5). Esta declaración sobre el liderazgo conlleva a experimentar apoyo en ciertos contextos, pero también dificultades como debilidades en jerarquías, lo cual limita al desarrollo institucional. Por otro lado, la satisfacción afectiva es diferente para todos puesto que existe diferentes jefaturas, así lo menciona un empleado: “Cada unidad tiene su propio gerente […] yo no tengo ningún problema con ninguno” (Trabajador 3).

De igual manera, se puede evidenciar ciertos aspectos negativos o indiferentes, en donde los empleados sienten la falta de comprensión por parte de sus superiores, la carencia de dialogo o básicamente una relación que se basa por una obediencia. Una de las respuestas más explicitas indica:

“Más o menos, solo ordenan y hay que cumplir y a veces sí son groseros” (Trabajador 13), esto tiene a ser una comunicación más autoritaria sin sentido de sensibilidad interpersonal hacia los trabajadores. De la misma manera, otros empleados expresan: “Regular, porque no hay comprensión entre los jefes” (Trabajador 11), tal como lo planteo. Estas respuestas manifiestan una conexión débil en la parte afectiva entre jefes y trabajadores lo cual genera cierto grado de desmotivación, tensión y distanciamiento emocional.

Por último, existe un grupo de trabajadores los cuales manifiestan cierto tipo de resignación, en donde el empleado se convierte en un ser pasivo en cuanto a las órdenes, normalizando la carencia de cercanía en la relación laboral. Algunas respuestas que aseguran esto es: “Normal, toca hacer lo que digan los jefes” (Trabajador 17), o “Mientras uno haga lo que manden no hay problema” (Trabajador 20). Este tipo de respuestas manifiestan una aceptación del trabajo en donde el cumplimiento de las ordenes pasa a ser un rol más importante antes que la parte afectiva.

Finalmente se puede decir que la parte afectiva contiene diferentes experiencias de cada uno de los trabajadores, llevando así desde un apoyo continuo y empático hasta la neutralidad o malestar. El punto de vista del empleado sobre sus jefes inmediatos afecta directamente a su motivación,

confianza y sentido de pertenencia. El tipo de liderazgo visto más desde una perspectiva humana y no técnica ayuda a tener un entorno laboral más óptimo. De igual manera, la afectividad en el trato organizacional favorece a la producción, equilibrio mental y emocional de los empleados.

Tabla 9. ***Respuestas de la dimensión Físico***

Trabajador 1	Bueno para mi parecer ahí se toma en cuenta el bienestar tanto físico como mental con el ambiente de trabajo ya que necesitamos de una buena iluminación acorde a, los riesgos psicosociales, todo tipo de riesgo también es lo que se aplica aquí.
Trabajador 2	Porque aquí el trabajo lo sacan los trabajadores válgala redundancia entonces si un trabajador no está conforme no se encuentra bien el puesto de trabajo que él tiene, no está adaptado no va a rendir al 100 % ni va a mejorar su salud, más que nada prevenir temas de salud y enfermedades laborales.
Trabajador 3	Más que todo por comodidad me supongo y bienestar de todos nosotros, si la empresa tiene toda la infraestructura bien adecuada es más cómodo para nosotros.
Trabajador 4	Más que todo para no afectar a la ergonomía y a la salud mental de los trabajadores
Trabajador 5	Por el espacio que necesitamos nosotros para la documentación básicamente porque si se necesita un espacio más amplio para tener todo más ordenado y poder trabajar de mejor manera y más que todo más cómodos.
Trabajador 6	Para el ambiente laboral mismo, para el personal también porque así todos no sentimos satisfechos en donde estamos y en lo que hacemos
Trabajador 7	Para poder mejorar el bienestar laboral, el confort de todos. Además, por el tema de normativa.
Trabajador 8	Para comodidad de los empleados y para poder movilizarnos mejor.
Trabajador 9	Porque es como que a uno le motiva más a trabajar, si uno está en un lugar que este en mal estado yo no voy a trabajar, en mi caso yo siempre me levanto feliz a trabajar, la verdad me encanta estar aquí
Trabajador 10	Más que todo por el clima laboral, para estar centrados en el trabajo que corresponde.

Trabajador 11	Porque así trabajamos de mejor manera, cada galponera tiene que tener lo necesario para funcionar.
Trabajador 12	Porque de esa manera trabajamos más rápido y se hace todo mejor.
Trabajador 13	Para que no tengamos problemas a la hora de hacer las tareas.
Trabajador 14	Porque trabajamos mejor y más rápido, no tenemos cosas que estorben
Trabajador 15	Para no tener accidenten nosotros mismo, tener más seguridad a la hora de hacer las tareas.
Trabajador 16	Para tener mejor seguridad en nuestro puesto de trabajo.
Trabajador 17	Es importante porque si algo no está adecuado a lo que se necesita se demora más en hacer las tareas.
Trabajador 18	Si es importante porque así podemos trabajar de mejor manera y más rápido.
Trabajador 19	Porque así no tenemos problemas en el trabajo, trabajamos mejor, las cosas están en su sitio
Trabajador 20	Es importante porque así cada uno sabe dónde están sus cosas de trabajo, igual para prevenir accidentes, por ejemplo, si algún piso está muy resbaloso, o el techo ya se cae ya alguien puede tener algún accidente.

Los empleados reconocieron que la infraestructura de su lugar de trabajo influye directamente con el bienestar físico y mental, se mencionó ciertos aspectos importantes, como la buena iluminación, el orden y el control de riesgos. Un empleado señaló: “Se toma en cuenta el bienestar tanto físico como mental [...] necesitamos una buena iluminación, acorde a los riesgos psicosociales” (Trabajador 1). Esta respuesta no solo destaca los aspectos físicos del lugar, sino que también señalan como estos aspectos que relacionan con el estado psicológico. Otro trabajador también mencionó: “Si un trabajador no está conforme [...] no va a rendir al 100 %, ni va a mejorar su salud” (Trabajador 2), reconociendo una conexión precisa entre la adecuación del lugar de trabajo, el desempeño y la prevención de riesgos para la salud en el trabajo.

Se reconoce la comodidad funcional como un componente importante del bienestar físico. Se toma en cuenta un entorno ordenado, con el suficiente espacio dependiendo del tipo de actividad que se realice. Un empleado afirmó: “La empresa tiene toda la infraestructura bien adecuada, es más cómodo para nosotros” (Trabajador 3). Otro empleado dijo: Se necesita un espacio más amplio para tener todo más ordenado y poder trabajar de mejor manera” (Trabajador 5). La comodidad funcional no solo se relaciona con el espacio físico, sino también con el fácil acceso de materiales, documentos y herramientas, con el fin de tener un lugar y ambiente más organizado sin tensiones físicas. Esta respuesta está vinculada a la investigación de Carrillo (2018) donde se menciona que, si un ambiente físico está bien diseñado, llega a portar al bienestar y pertenencia del empelado.

Por otro lado, también se destaca la preocupación por la seguridad laboral y ergonomía. Algunos trabajadores mencionaron la importancia sobre prevenir accidentes, cuidar la postura en el lugar de trabajo o la fatiga. Un empleado mencionó: “Para no afectar la ergonomía y la salud mental de los trabajadores” (Trabajador 4); “Para no tener accidentes, tener más seguridad a la hora de hacer las tareas” (Trabajador 15). Estas respuestas evidencian que los empleados tienen el conocimiento adecuado sobre los riesgos laborales que se derivan en condiciones físicas adecuadas, entornos seguros y señalización correspondiente.

Igualmente, un ambiente laboral físicamente adecuado llega a tener cierta influencia en la motivación y en el estado anímico del empleado. Una de las respuestas fue: “Si uno está en un lugar que está en mal estado, yo no voy a trabajar; en mi caso yo siempre me levanto feliz a trabajar” (Trabajador 9). Esta respuesta evidencia como el entorno físico llega a ser un estimulante en el sentido de pertenencia y entusiasmo, teniendo un efecto positivo en el trabajador. Así, mismo se resalta que un ambiente adecuado puede mejorar la concentración, como se afirma: “estar centrados en el trabajo que corresponde” (Trabajador 10).

Finalmente, se destaca que los espacios bien diseñados y estructurados facilitan la eficiencia y organización del trabajo. Algunos empleados mencionaron que un lugar funcional permite: “trabajar más rápido y hacer todo mejor” (Trabajador 12), con el fin de evitar retrasos en las tareas. También se tiene en cuenta la prevención de accidentes, así lo indica un empleado: “Si algún piso está muy resbaloso, o el techo ya se cae, alguien puede tener un accidente” (Trabajador 20). Esta respuesta evidencia la percepción que se tiene sobre los riesgos en el trabajo cuando no se tiene una instalación adecuada.

La parte física es tomada en cuenta por los empleados como un factor importante para el buen desarrollo de sus funciones, realizándolas con seguridad, comodidad y eficiencia. Un ambiente físico optimo llega a mejorar la motivación, salud y la relación emocional con el mismo entorno.

Tabla 10. ***Respuestas de la dimensión Compromiso – deseo***

Trabajador 1	Si me encuentro muy comprometida, siempre una cuando se trabaja en una institución se debe a la institución, entonces me siento muy comprometida porque hago el trabajo que me gusta
	Bueno yo creo que se ven reflejados es mas en el momento de la evaluación de todas las actividades que se lleva en orden, se lleva en la fecha adecuada, se lleva organizado, se presenta puntual. Me considero que soy una persona que va acorde a las reglas para cumplir mi trabajo.
Trabajador 2	Estoy al 100% comprometida por que me gusta lo que hago entonces si quisiera hacer más cosas en temas de salud que es mi área.
	Yo trato de hacer programas, hacer campañas de salud que no le cuesten a la empresa, pero sí que nos beneficie en la gestión que tenemos. Se trata aquí más que nada porque todos estamos expuestos a riesgos, entonces los operativos mucho más entonces siempre se tratan de hacer a la par administrativos y operativos, siempre se ha hecho campaña y charlas.
Trabajador 3	Yo creo que muy comprometido porque si uno pone de parte ya gana y gana toda la institución.
	Por ejemplo, ya digamos hay veces en que me toca laborar fines de semana y lo hago Yo creo que ese es un nivel de compromiso bastante grande.
Trabajador 4	Siempre nosotros nos sentimos comprometidos a dar el mejor servicio ya que es un proceso continuo donde los clientes van y vienen entonces como es una empresa donde se vende a muchos clientes de todo tipo entonces siempre se debe tener la mejor disposición y los resultados a la mano
	Siempre tengo el mejor compromiso, la mejor cara, la mejor disposición, yo contesto, resuelvo y doy la mejor información, siempre va a haber una persona que, recomiendo nuestros servicios, siempre va a haber más clientes si uno trabaja de la mejor manera y da la respuesta adecuada. Si no hay malos comentarios,

	además hay un dicho que dice que por una buena recomendación vienen diez y por una mala recomendación se van veinte.
Trabajador 5	Si, si estoy muy comprometido, primero porque me gusta bastante el trabajo que hago, y segundo porque si me ha gustado mucho lo que es el mundo avícola, es algo muy diferente a lo que es contabilidad en otras empresas.
	Con el cumplimento de entrega de balances, que es básicamente lo que yo tengo que hacer, obviamente con todos los respaldos y cuadros y control de todas las cuentas que manejamos. El tiempo que he estado gracias a Dios si se ha realizado todo de buena manera
Trabajador 6	Yo creo que muy comprometido por que es una mayor satisfacción tanto para nosotros para trabajar y también para el gerente porque se consigue los resultados que se espera y sacar los logros
	Creo que económicamente lo principal por qué debo apoyar a mi superior y ver qué es lo mejor para poder adquirir para la empresa y no tener muchos gastos, además existe evaluaciones para ver nuestro rendimiento cada tres meses
Trabajador 7	Si me siento comprometido por qué se debe mantener la producción y todo este tipo de cosas
	Mediante los objetivos que se plantean, porque si algo fallo y no se cumplió, el rendimiento decae
Trabajador 8	Muy comprometido por que en base a mi puesto de trabajo es de confianza, en base a lo que nosotros realicemos se ve el compromiso
	En la manera de que no tengamos problemas legales con los empleados, ni tampoco problemas de multas o algún tipo de glosa por parte del IESS o inspecciones del ministerio de trabajo
Trabajador 9	Cada uno aporta con una parte de compromiso, en mi caso yo diría que un treinta por ciento y los demás con otra parte.
	De buena manera porque al final de mes se hace una evaluación de resultados y de mi parte no he tenido ninguna queja de mi trabajo
Trabajador 10	Muy comprometido porque, si se saca a tiempo el reporte de producción, la institución ya va ganando

	Cuando saco la cartera de socios a tiempo, eso también ayuda a mis compañeros a ser más eficientes y no estar esperando la información de mi
Trabajador 11	De mi parte un cien por ciento seria porque mientras la producción este buena nosotros no sentimos bien y a los de arriba de las oficinas les interesa la producción
	Aquí solo son las producciones, toca mantener bien la producción.
Trabajador 12	Lo normal porque toca sacar las cosas bien, no dejar que la producción caiga ni se enfermen las gallinas.
	Manteniendo mi producción buena, que no se decaiga ni dejando que las aves se enfermen.
Trabajador 13	Bastante porque si algo ya sale mal o la producción se cae ya nos vienen a presionar más o ya viene los de las oficinas a ver qué pasa.
	Manteniendo bien mi producción, igual toca llegar puntual y hacer todo lo que digan.
Trabajador 14	Normal, toca hacer lo que digan los jefes porque si no es ya mayor presión para nosotros.
	Que mi producción este bien, que no se enfermen las aves.
Trabajador 15	Más o menos, toca hacer lo que digan, es nuestro trabajo hacer las tareas bien hechas para que no haya problemas.
	Teniendo mi lugar de trabajo limpio, las cosas ordenadas por que si tengo sucio las aves se enferman y ahí cae la producción.
Trabajador 16	Lo normal porque toca ayudar a la empresa y no tener problemas nosotros mismo.
	Teniendo una buena producción porque aquí se maneja solo eso y toca mantener bien a las aves.
Trabajador 17	Normal, toca cumplir con la producción, la alimentación de las aves y mientras tengamos mejores resultados, tenemos mayor tranquilidad y así ya los jefes no vienen a presionarnos o de pronto algún despido.
	Cuidando bien a las aves que no se enfermen, si están bien cuidadas y alimentadas, la producción crece y así ya no nos vienen a decir nada.
Trabajador 18	Lo normal, toca hacer lo que diga la jefa para que no nos presionen más o se enoje, así no se tiene problemas.

	Viendo que la producción este buena, que no decaiga, igual a las aves, toca alimentar bien y darles agua
Trabajador 19	Manteniendo la producción bien, por mi parte en mi galpón siempre trato de mantener la producción buena, así no me presionan ni tengo problemas.
	Dando los informes de que mi producción si se mantiene bien, que no he tenido problemas con las aves que se hayan enfermado.
Trabajador 20	Bien, toca cumplir con la tarea, así la empresa igual se vuelve más rentable y nosotros podemos sostener nuestro trabajo.
	Teniendo una buena producción de huevos, que estén buenos, que las aves también estén sanas, llegando puntual al trabajo.

Se destaca el compromiso con la organización como un valor interno por parte de los empleados. Varias respuestas obtenidas a través de la entrevista reflejan el grado de identificación con el puesto de trabajo. Un trabajador menciona: "Me encuentro muy comprometida porque hago el trabajo que me gusta" (Trabajador 1), mostrando un vínculo afectivo que ayuda a su desempeño, así mismo se compagina con el seguimiento de reglas y fechas establecidas, como se mencionó: "Se lleva en orden […] se presenta puntual. Me considero que soy una persona que va acorde a las reglas", lo mismo ocurre con el (Trabajador 2) que mencionó: "Estoy al 100 % comprometida porque me gusta lo que hago" dando un refuerzo entre el gusto personal y compromiso.

La vocación es el motor de desempeño, que pasa de ser laboral a una entrega voluntaria. Una de las respuestas señaló: "Trato de hacer programas, campañas de salud que no le cuesten a la empresa" (Trabajador 2), dando a conocer una actitud de iniciativa y pertenencia en el lugar de trabajo. De igual manera, hay trabajadores que laboran fuera del horario normal, como se mencionó: "A veces me toca laborar fines de semana y lo hago" (Trabajador 3), dando a conocer que es una parte de su compromiso y no una obligación. Este resultado tiene relación con la teoría de Meyer y Allen (1991) en su teoría del Compromiso Organizacional donde se expresa que este tipo de compromiso está relacionado con el de continuidad.

Por otro lado, se reconoce el cumplimiento de funciones no tanto como cumplimiento de tareas, si no culminarlas con precisión y calidad. Una de las respuestas obtenidas detalló: "Con el cumplimiento de entrega de balances […] se ha realizado todo de buena manera" (Trabajador 5),

dando a conocer que la responsabilidad y profesionalismo prevalece. También se toma en cuenta el compromiso estratégico, como se mencionó: “Debo apoyar a mi superior y ver qué es lo mejor para poder adquirir para la empresa” (Trabajador 6).

En cuanto a la orientación de resultados, este compromiso también se relaciona con la producción en la parte del personal operativo. Una de las respuestas fue: “Si se saca a tiempo el reporte de producción, la institución ya va ganando” (Trabajador 10). De manera similar se encontró: “Mientras la producción esté buena nosotros nos sentimos bien” (Trabajador 11), dando a conocer que el logro de metas colectivas tiene un impacto positivo en la satisfacción personal de los trabajadores. Este tipo de orientación se vincula con tareas específicas como “mantener la producción” y “evitar enfermedades en las aves”, términos que se repiten con frecuencia como complimiento.

No obstante, también se halló respuestas en donde el compromiso está influenciado por la presión que impone la organización o los jefes inmediatos. Empleados como el 13,14 y 18 mencionan “toca hacer lo que digan los jefes”, “si algo sale mal ya nos vienen a presionar” o “para que no se enoje la jefa”, mostrando así que sus acciones se dan más por el temor a represalias que a una motivación de cada trabajador.

La dimensión de compromiso - deseo revela que el compromiso se da de diferentes formas, ya sea desde el deseo por contribuir y mejorar el ambiente laboral, hasta el cumplimiento de funciones por presión y necesidad. Elementos como la vocación, proactividad y conciencia organizacional son refuerzos para el bienestar personal de quienes pueden experimentarlo. Sin embargo, la percepción de obligatoriedad y monitoreo constante puede ser un elemento que disminuya el sentido de pertenencia laboral.

Tabla 11. ***Respuestas de la dimensión Compromiso de continuidad – necesidad***

Trabajador 1	Es para realizar igual de una forma efectiva y eficaz todas las actividades que uno se realiza y de hecho como digo de pronto la iluminaria adecuada para no hacer el esfuerzo y evitarnos nosotros también como trabajadores

Trabajador 2	Porque sintiéndome cómoda puedo desarrollar todo de mejor manera, cumplir los objetivos y trabajar en pro de la empresa si yo me siento bien trabajo bien.
Trabajador 3	Por mi bienestar y cuando uno se siente cómoda en el lugar de trabajo pues rinde mucho mejor en todas las actividades.
Trabajador 4	Más que todo por salud laboral, incluso mental, siempre si estamos bien con la parte ergonómica, con la parte social, la parte psicológica, que no haya el síndrome de burnout o dolores de espalda, mala iluminación, malas sillas que generen problemas de postura, si tenemos todo lo indicado a lo que refiere a riesgos psicosociales pues se da de mejor manera
Trabajador 5	Porque obviamente voy a dar el ciento por ciento y más de mi para poder cumplir con los objetivos, si no me siento cómoda no voy a poder trabajar con tranquilidad, entonces para mi si es muy importante y para mis compañeros de trabajo
Trabajador 6	Es algo personal, yo creo que estar cómoda y el trato de las personas también hace sentirnos seguros aquí
Trabajador 7	Por qué mejora el ambiente laboral de la empresa, ha mayor producción, mayor rendimiento, y la empresa puede seguir creciendo ordenadamente
Trabajador 8	Para poder rendir el cien por ciento y tener buenos resultados
Trabajador 9	Es necesario para poder trabajar bien y que todo pueda fluir, aunque en mi lugar de trabajo si se podría cambiar un poco la estructura porque hace mucho frio.
Trabajador 10	Es importante para tener resultados. Si no tengo un ambiente adecuado como por ejemplo los días lunes voy a Oriente ahí prácticamente tenemos 5 metro cuadrados para cuatro personas, es súper incómodo no se puede trabajar
Trabajador 11	Para poder desempeñarme mejor.
Trabajador 12	Para tener mejores resultados y trabajar de mejor manera.
Trabajador 13	Para no tener estrés laboral.

Trabajador 14	Porque aquí paso casi todo el día y si no estoy bien o cómodo, el día se hace más pesado de lo que ya es.
Trabajador 15	Para poder rendir de mejor manera en las tareas, si yo no me encuentro bien voy a hacer las cosas mal y voy a tener problemas.
Trabajador 16	Porque aquí paso casi todo el día y toca estar bien para no enfermarme o que me del estrés.
Trabajador 17	Porque así trabajo más rápido y de mejor manera, tengo las cosas que necesito
Trabajador 18	Para tener mejores resultados en mi trabajo, así no tengo problemas con la producción.
Trabajador 19	Porque trabajo mejor y como se pasa casi todo el día aquí toca estar bien.
Trabajador 20	Para tener mejores resultados, no tener problemas.

La comodidad es vista como una condición para tener un buen rendimiento y permanencia dentro del puesto de trabajo. Este concepto se refleja en respuestas de ciertos trabajadores como: “Porque sintiéndome cómoda puedo desarrollar todo de mejor manera, cumplir los objetivos y trabajar en pro de la empresa; si yo me siento bien, trabajo bien.” (Trabajador 2) al igual que el (Trabajador 3) donde mencionó: “Por mi bienestar, y cuando uno se siente cómoda en el lugar de trabajo, pues rinde mucho mejor en todas las actividades.” Estas respuestas llevan consigo el sentimiento de permanencia que siente el trabajador dentro de su entorno diario.

De la misma manera, las condiciones de salud mental junto con la ergonómica se sostienen como un eje importante para incrementar la continuidad y compromiso, una de las respuestas obtenías fue: “Más que todo por salud laboral, incluso mental […] que no haya el síndrome de burnout o dolores de espalda, mala iluminación, malas sillas que generen problemas de postura.” (Trabajador 4). Este punto de vista expresa como las condiciones físicas del entorno de trabajo pueden llegar a tener efectos negativos en el bienestar mental del empleado, al igual que puede llegar a afectar en si continua o no en su puesto de trabajo. Esta respuesta está relacionado al estudio realizado por

(Rivero, 2017) donde se menciona que es necesario que las empresas integren la ergonomía como una herramienta para promover un ambiente saludable.

Por otro lado, el ambiente físico también incentiva a la productividad y compromiso del empleado. Una de las ideas expresadas fue: Es para realizar de una forma efectiva y eficaz todas las actividades […] como digo, de pronto la iluminaria adecuada para no hacer el esfuerzo y evitarnos nosotros también como trabajadores." (Trabajador 1), esta misma idea se expresó en otro comentario: "Los lunes voy a Oriente, ahí prácticamente tenemos cinco metros cuadrados para cuatro personas, es súper incómodo, no se puede trabajar." (Trabajador 10). Estas expresiones nos indican como el ambiente físico y su calidad está relacionado con el rendimiento dentro del puesto de trabajo.

Así mismo, el tiempo que se permanece en el trabajo y la necesidad de bienestar están relacionadas, pues una de las respuestas obtenidas fue: "Porque aquí paso casi todo el día y si no estoy bien o cómodo, el día se hace más pesado de lo que ya es." (Trabajador 14). En esta situación, el compromiso de seguir en la organización viene a convertirse en una necesidad para poder alinear la parte física y emocional puesto que se pasa un tiempo considerable dentro del lugar de trabajo.

También se tiene una relación directa entre el compromiso por necesidad puesto que en el personal se expresó las siguientes respuestas: "Obviamente voy a dar el ciento por ciento y más de mí para cumplir con los objetivos, si no me siento cómoda no voy a poder trabajar con tranquilidad." (Trabajador 5), por otro lado, se afirmó que: "Para tener mejores resultados en mi trabajo, así no tengo problemas con la producción." (Trabajador 18). Estas respuestas nos llevan a pensar que se necesita condiciones adecuadas y optimas en la organización, puesto que el compromiso no solo se refleja en la parte emocional, sino también como un ente estratégico. El compromiso de continuidad se enlaza con el bienestar físico, emocional e institucional. Los empleados perciben su permanencia como una condición real de su entorno. El sentirse valorado, cómodo y seguro en el lugar de trabajo es un indicador importante para mantener su compromiso.

Tablas 12. ***Respuestas de la dimensión Compromiso normativo – deber***

Trabajador 1	Sí está pendiente de eso si se ocupan de eso y es una parte igual, una de las actividades. Que aparte como actividad también es algo como persona y como institución no, que siempre tienen que velar por los trabajadores. Por ejemplo,

	ahí es una parte de los extintores tienen igual todas las cintas adhesivas en las gradas, qué más puede ser, tiene una buena iluminación tiene un espacio físico bien amplio y nos ayudan igual con un espacio para alimentación, un comedor.
Trabajador 2	No tanto como dije, falta un poco presionar, pero en ciertas unidades si se ve más del apoyo que otros, pero nos falta.
Trabajador 3	En mi área creo que no está tan necesario o tan estricto lo de la seguridad, pero si nos brindan lo creo que lo básico como señalizaciones en caso de emergencia o poder ir al médico ocupacional si nos sentimos mal
Trabajador 4	Sí, siempre estamos en constante evaluación, además de que el ministerio también se encuentra evaluando cada empresa, pero siempre gerencia está ubicando nuevas mesas, que las computadoras estén en buenas condiciones, la iluminación, el aire.
Trabajador 5	Se podría decir que solo un ochenta por ciento, se podría mejorar algunas cosas, más que todo el ambiente laboral que es lo básico porque se decae mucho y es una gran falencia de la empresa, no hay comunicación ni compañerismo
Trabajador 6	Si, por que la empresa cuenta con todas las señalizaciones de bioseguridad, además del médico ocupacional que nos ayuda si estamos enfermos y nos podemos retirar a nuestras casas y presentar solamente el certificado médico.
Trabajador 7	No, porque la empresa como que no se enfoca mucho en lo que es seguridad laboral, se debería implementar programas, charlas, dinámicas, capacitaciones
Trabajador 8	No existe interés, existe mucha rotación de personal, se debería cumplir con los pagos a tiempo, tener beneficios de ley u tener mayor preocupación por el bienestar del empelado
Trabajador 9	Se podría decir que, si porque lo intentan, aún falta mejorar muchas cosas.
Trabajador 10	Si se preocupa por ejemplo cuando voy al oriente están pendientes de que no haga actividades que no me corresponden
Trabajador 11	Más o menos porque en algunos lugares si hay falencias y alguien se puede caer y tener algún accidente.
Trabajador 12	No tanto porque hay algunos pisos que están lisos y a veces cuando llueve si está bien resbaloso y nos podemos caer.

Trabajador 13	Más o menos, a veces no tienen en cuanta las partes que están dañadas de los galpones y eso nos afecta a nosotros.
Trabajador 14	Más o menos, aquí lo que más importa es que no dejemos caer la producción, si tenemos contrato indefinido pero algunas partes de los galpones toca cambiar para que nadie tenga accidentes.
Trabajador 15	Lo normal, a veces no ven algunas cosas que toca cambiar, pero toca seguir trabajando.
Trabajador 16	Más o menos, no ven algunas partes de los galpones que están en mal estado y uno puede tener un accidente.
Trabajador 17	Más o menos, tendrían que reformar algunas partes para que no haya accidentes.
Trabajador 18	Más o menos, hay algunos lugares que toca mejorar porque ya con el tiempo se deterioraron y puede haber accidenten
Trabajador 19	Más o menos porque si tenemos trabajo, pero algunas partes están en mal estado y toca cambiar, pero no hacen nada.
Trabajador 20	Más o menos, toca cambiar algunas partes de los galpones

Ciertos empleados tienen la certeza que la organización se esfuerza por cumplir con ciertos aspectos referidos a la normativa, como es la infraestructura, apoyo médico o señalización. Una de las respuestas obtenidas fue: “Tienen igual todas las cintas adhesivas en las gradas, buena iluminación, un espacio físico amplio” (Trabajador 1) lo cual expresa un punto de vista positivo en cuanto al ambiente. Así mismo, se obtuvo conocimiento sobre: “La empresa cuenta con todas las señalizaciones de bioseguridad” (Trabajador 6) lo cual indica que la institución cuenta con todas las señalizaciones para mantener la seguridad de sus empleados. Estas respuestas llegan a determinar que la institución se esfuerza por tener conocimientos sobre la seguridad, sin embargo, no todos son suficientes. (Torre, 2024) afirma que estos aspectos reducen la fatiga, y aumenta la concentración junto con el buen trabajo en equipo.

Por otro lado, se evidencia la carencia de acciones integrales que ayuden a promover el compromiso con el bienestar personal. El (Trabajador 8), sostuvo que: “No existe interés… se debería cumplir

con los pagos a tiempo… y tener mayor preocupación por el bienestar del empleado". Este tipo de expresiones solo demuestran que existe cierto grado de negligencia organizacional que retrasa el deber igualitario y genera cierto grado de malestar en la institución. De igual manera existe un grupo de trabajadores en donde expresaron una aceptación resignada de condiciones laborales, con respuestas como "más o menos", "se podría mejorar" o "lo normal", este tipo de respuestas se vuelven a repetir en ciertos trabajadores (12,13,16,18) donde se da a conocer las falencias de suelos resbalosos, galpones deteriorados lo cual provoca condiciones inseguras que no han sido atendidas por la administración.

De la misma forma, se da un desequilibrio entre la normativa formal y la parte cotidiana, pues se ha tomado como punto más importante la productividad antes que el bienestar de los empleados. Una de las respuestas obtenidas fue: "Aquí lo que más importa es que no dejemos caer la producción" (Trabajador 14), lo que demuestra que el compromiso de la organización está enfocado más en el resultado económico antes que garantizar condiciones óptimas de trabajo. Esta dimensión demuestra que a pesar que existe esfuerzos donde la empresa trata de cumplir con la parte normativa, no son suficientes, es más, se consideran poco sostenibles. El punto de vista de los empleados es que el cumplimiento de normativas no es una prioridad en el sentido estratégico, es más como un sentido de seguridad, justicia y permanencia.

Tabla 13. ***Respuestas de la dimensión Soporte Institucional para el trabajo***

Trabajador 1	Si existen reconocimientos de tipo escritos más que todo eso. Pero en cuanto a la motivación pues no es tanta, no se realiza talvez charlas o cosas así para poder motivar en esa parte.
Trabajador 2	Muy malo ahí sí buscamos culpables, se podría hacer muchas propuestas por ejemplo en operativo se podría implementar el empleado del mes, el que usa los equipos de protección completos darles algún premio yo qué sé siempre se ha rotado, pero nunca hemos tenido la apertura.

Trabajador 3	Tengo uno que me saben dar, desde que comencé me dieron un bono porque yo ya salí de la empresa, pero regresé y cuando regresé ahí me dieron un bono de 50$ mas
Trabajador 4	Se podría decir que la motivación que se da es pasando un proceso de meses donde uno se pide un aumento, por parte de gerencia si se da aumentos, se hace la previa evaluación de desempeño y si se hadado buenos resultados si existe ese tipo de recompensa, además a veces si se da conversaciones para la motivación. Igual, me han permitido ir a diferentes capacitaciones para instruirme
Trabajador 5	No existe reconcomiendo ni charlas de motivación, debería haber muchísimas charlas, capacitaciones tanto personales como laborales, todo eso es importante para cumplir con los objetivos de la empresa. Se podría dar más reconocimiento verbal porque ahí uno se siente motivado a trabajar mejor
Trabajador 6	Si nos reconoce, primero a veces económicamente o si no, nos brindan alimentos en días específicos, pero también se podría implementar charlas o capacitaciones que nos ayudaría bastante.
Trabajador 7	No, aquí no hay ningún reconcomiendo ni motivación, pero sí debería haber más para poder sentirnos mejor
Trabajador 8	No nos dan ningún tipo de motivación ni reconocimiento, pero debería haber más charlas de motivación, capacitaciones, ayudar a que el empleado se sienta empoderado en la empresa, que no se sienta obligado estar aquí
Trabajador 9	Bueno a veces nos dan bonos, por los tres meses que uno ha trabajado, si el gerente está feliz por el trabajo le sube, y después del año igual ve si hay resultados buenos le sube 50$. También sería bueno hacer charlas de motivación o dinámicas.
Trabajador 10	Nos motivan más con el reconocimiento público de nuestro trabajo ante las demás personas
Trabajador 11	En esa parte si hay que ser sinceros, no recibimos nada de eso, nos ofrecieron bonos, pero no nos dan, si se sabe que hay crisis y decaimiento, pero nos sentimos desmotivados que nos retrasan los pagos.
Trabajador 12	No hay ni motivación ni reconocimiento, hace meses nos dijeron que nos iban a dar unos bonos, pero no nos dan nada y si hace falta

Trabajador 13	Eso si no hay nada, dijeron que nos van a dar unos bonos hace tiempo, pero no vemos nada, hasta con los pagos se retrasan
Trabajador 14	No hay eso aquí, solo toca cumplir con lo que digan nomas, dijeron que nos van a dar unos bonos, pero no han cumplido
Trabajador 15	No hay nada, no nos dan ni los bonos que nos ofrecieron, tendrían que darnos algunas charlas o capacitación para que nosotros también pensemos en grande hasta para ponernos nuestro propio negocio.
Trabajador 16	Tenían que darnos unos bonos, pero no nos dan y eso si nos desmotiva bastante porque a nosotros los bonos si nos ayudarían mucho.
Trabajador 17	De eso no hay aquí, deberían darnos alguna charla para motivarnos porque el trabajo que hacemos aquí si es pesado, yo creo que con una buena comida si sería una motivación.
Trabajador 18	No nos dan los bonos que nos dijeron, en navidad y en el día del trabajador si nos llevan a algún lado y hacen una comida, pero solo son dos veces en el año y eso no es mucho, si debería haber más cosas que hacer para que estemos mejor aquí.
Trabajador 19	No hacen nada, aquí nos dijeron que van a darnos bonos, pero al final no nos dieron, podrían hacer más cosas para motivarnos, en algunas fechas si nos llevan al complejo del señor Chávez y nos dieron una comida, pero faltaría hacer más cosas, en el día del trabajo por ejemplo hacer una buena comida.
Trabajador 20	Aquí no hay eso, nos habían dicho algo sobre unos bonos, pero no dan nada, tendrían que hacer mejores cosas, algunas charlas, o hacer más reconocimientos al mejor empleado del mes o cosas así.

Tras las respuestas obtenidas se evidencia que existe la carencia de reconocimiento a los empleados tanto verbal como material. Se evidencia ciertos esfuerzos puntuales como mencionó un empelado:"...me dieron un bono de 50$..." (Trabajador 3), este tipo de recompensa no se dan en todos los casos y es vista como una forma más esporádica lo cual puede llegar a limitar la parte motivacional. Así lo evidencia (Orozco, 2025) donde afirma en su estudio que la existencia de este tipo de reconocimiento, ayuda a fomentar la comunicación interna y para promover un entorno más saludable y productivo.

Sin embargo, la mayoría de empleados manifestaron que existe el sentimiento de abandono y promesas no cumplidas. Una de estas expresiones lo comentó un empleado: "...nos ofrecieron bonos, pero no nos dan… nos sentimos desmotivados…" (Trabajador 11), este tipo de respuestas se ven repetidas en otros empleados lo cual demuestra expectativas que han llegado a ser frustradas por la falta de seriedad y compromiso por parte de la institución y que llega a impactar negativamente en la moral de cada uno de los trabajadores.

Una parte de los entrevistados menciona ciertas estrategias las cuales pueden ayudar a mejorar este soporte institucional, se incluyeron comentarios como: "Empleado del mes", bonos por desempeño, capacitaciones personales y laborales, y actividades de integración." Lo cual indica la necesidad de ser valorados no solamente por el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado, también se expresa la necesidad de desarrollo personal y crecimiento integral, como lo mencionó un empleado: "[...] tendrían que darnos algunas charlas o capacitación para que nosotros también pensemos en grande hasta para ponernos nuestro propio negocio..." (Trabajador 15). Estas reflexiones conllevan a pensar que los incentivos económicos si son importantes, sin embargo, los espacios de formación, conocimiento y comunicación también son una parte importante para obtener un ambiente laboral saludable.

En esta dimensión se determinó cierta falencia o debilidad en cuanto al soporte institucional, se destaca la ausencia de políticas enfocadas en el reconocimiento y motivación. Esta carencia afecta directamente en la desmotivación y en el sentido de pertenencia, además de aumentar el deterioro del clima laboral. La implementación de ciertas políticas que incentiven el reconocimiento llegaría a fortalecer significativamente al trabajador y la institución.

*Tabla 14**. Respuestas de la dimensión Seguridad en el trabajo***

Trabajador 1	Indefinido
Trabajador 2	Indefinido
Trabajador 3	Indefinido

Trabajador 4	Indefinido
Trabajador 5	Indefinido
Trabajador 6	Indefinido
Trabajador 7	Indefinido
Trabajador 8	Indefinido
Trabajador 9	Indefinido
Trabajador 10	Indefinido
Trabajador 11	Indefinido
Trabajador 12	Indefinido
Trabajador 13	Indefinido
Trabajador 14	Indefinido
Trabajador 15	Indefinido
Trabajador 16	Indefinido
Trabajador 17	Indefinido
Trabajador 18	Indefinido

Trabajador 19	Indefinido
Trabajador 20	Indefinido

Esta dimensión hace referencia a la estabilidad de empleo que sienten los empleados, el tipo de contrato de la continuidad de seguir trabajando dentro de la empresa. La totalidad de los entrevistados manifestó tener un contrato indefinido. Este patrón de respuestas repetitivas refleja que los empleados se sienten más seguros en cuanto a su permanencia dentro de la empresa lo cual no es una de las preocupaciones que afecte a su instancia y bienestar. Así lo afirma (Ortiz, 2018) dónde este tipo de contrato es una herramienta jurídica que da estabilidad laboral a los individuos con el fin que tengan más seguridad.

Tabla 15. ***Respuestas de la dimensión Integración al puesto de trabajo***

Trabajador 1	Porque todos debemos ir a la par si se supone que somos una empresa y todos estamos acorde a todos los valores de todos los principios es para que uno como trabajador salga a flote al igual que la empresa no
Trabajador 2	Porque todos debemos apoyarnos por ejemplo en tema de seguridad y salud nosotros necesitamos el apoyo de todos, gerentes, de administradores, contadores todos porque necesitamos. Si necesitamos ir a algún lugar necesitamos esa autorización, entonces para mí el trabajo en equipo es ciento por ciento útil y primordial si no, no se logra nada uno solo no puede hacer nada
Trabajador 3	Es que mientras más nos apoyemos entre personas y haya menos tipo de problemas creo que todo fluye mucho mejor
Trabajador 4	Es importante porque todos colaboramos con las demás unidades, siempre va de la mano todo, incluso desde lo que va desde guardianía que da la información de las personas que llegan, de entrevistas, paquetes financieros igual pasa de recepción, administración, f, gerencia contabilidad, incluso desde call center todo también da la parte de una recomendación de un cliente y va más ingresos y todo debe ir de la mano.

Trabajador 5	Para trabajar mejor y mejorar el ambiente laboral, si sería bueno que hubiera aquí capacitaciones de trabajo en equipo, en coaching o de liderazgo, que es lo que falta bastante
Trabajador 6	Porque creo que cada logro es en equipo, no podemos ser independientes, todos necesitamos de todos, aquí hay de todo un poco, a veces si hay individualismo y otras veces no son tanto. Cuando la empresa requiere algo si trabajamos en equipo, pero de ahí cada uno trabaja individualmente.
Trabajador 7	Por qué mejora el ambiente laboral, porque aumenta la producción, por el rendimiento de la empresa
Trabajador 8	Porque no se puede cumplir con los objetivos si se trabaja individualmente, tiene que haber siempre una correlación entre más personas para cumplir con los objetivos de cada departamento. Aquí como hay departamento pues cada departamento si es un poco individualista
Trabajador 9	Porque uno solo no puede sacar la empresa a flote, sino tiene que siempre tener el compromiso de otras personas y apoyarse para que pueda fluir en la empresa
Trabajador 10	Si no hay trabajo en equipo no vamos a ningún lado, si no cumplo con mis tareas mis compañeros se van a atrasar y habría peleas o reclamos
Trabajador 11	Aquí solo trabajamos en equipo en los embarques, si trabajamos en equipo acabamos más rápido.
Trabajador 12	En los embarques si estamos bastantes trabajamos más rápido, a veces algunos están por ahí sentados sin hacer nada.
Trabajador 13	Para trabajar más rápido, en los embarques a veces si necesitamos de bastantes y si todos ayudan acabamos más rápido de hacer.
Trabajador 14	Para trabajar mejor, en los embarques que a veces nos toca hacer algunos si trabajan bien, pero otros están sin hacer nada y nos dejan todo el trabajo a los demás y se tarda más en acabar.
Trabajador 15	Para llevarnos mejor entre compañeros, aquí trabajo en equipo solo hacemos en los embarques y si nos llevamos bien acabamos más rápido.
Trabajador 16	Para trabajar de mejor manera, en los embarques que hacemos trabajamos así

Trabajador 17	Para acabar más rápido los embarques, solo ahí trabajamos en grupo.
Trabajador 18	Para llevarnos mejor entre compañeros y acabar más rápido las cosas, aquí solo trabajamos en grupo cuando toca hacer los embargues, a veces son cantidades pequeñas, pero a veces toca hacer embarques de dos mil cubetas y se necesita a más gente
Trabajador 19	Para que todos trabajemos de mejor manera, por ejemplo, en los embarques toca trabajar con más gente, si todos ayudamos acabamos más rápido
Trabajador 20	Para acabar más rápido los embarques, a veces toca embarcar mucho y se necesita de otros, aunque algunos están por ahí sentados hechos los que acomodan las cubetas y no hacen nada.

A través de los testimonios obtenidos de las entrevistas se determinó que el trabajo en equipo es un elemento importante para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. El (Trabajador 1) manifestó: “Porque todos debemos ir a la par si se supone que somos una empresa y todos estamos acorde a todos los valores de todos los principios” lo cual expresa una visión más ética y colectiva en cuanto al rol laboral. De la misma manera, otra de las respuestas fue: “El trabajo en equipo es ciento por ciento útil y primordial, si no, no se logra nada, uno solo no puede hacer nada” remarcando que la integración y apoyo mutuo no es una opción, si no como un rol primordial para cumplir cada función.

Sin embargo, también se resalta que la colaboración es limitada dentro de la organización, así lo expreso uno de los trabajadores: “a veces si hay individualismo y otras veces no son tanto” (Trabajador 6), que, aunque destaca la importancia de trabajar en equipo, también existe ciertos momentos en donde el individualismo predomina, lo cual existiría disminución en la eficiencia. Otra de las críticas constructivas fue dada por un empleado, expresado que: “Sí sería bueno que hubiera capacitaciones de trabajo en equipo, en coaching o de liderazgo” (Trabajador 5), lo cual manifiesta la necesidad de una mejor formación para mejorar la cohesión. Así lo afirma, (López M. , 2019) donde afirma que las empresas deben promover capacitaciones, reuniones y mayor comunicación para fomentar un ambiente positivo.

Lo mismo ocurre en cuanto al personal operativo, en donde la colaboración es limitada en ciertos momentos puntuales, el patrón con más incidencia está relacionado a los embarques, pues es el único momento en el que trabajan en equipo, uno de los empleados mencionó: "Aquí solo trabajamos en equipo en los embarques, si trabajamos en equipo acabamos más rápido" (Trabajador 11). Este tipo de comentario tiende a ser repetitivo y común en los demás empleados puesto que, como él (Trabajador 18) mencionó: "Aquí solo trabajamos en grupo cuando toca hacer los embarques, a veces toca hacer embarques de dos mil cubetas y se necesita a más gente".

A pesar de que la mayoría de los empleados tiene presente que el trabajo en equipo mejora el rendimiento, además de acelerar ciertos procesos y mejorar el ambiente laboral, también existe percances con la falta de liderazgo colectivo y la desigualdad de distribución de tareas, como lo mencionó un trabajador: Algunos están por ahí sentados hechos los que acomodan las cubetas y no hacen nada" (Trabajador 20). En el área administrativa se manifiesta que existe una mayor comprensión en cuanto al trabajo colaborativo, sin embargo, en el área operativa se presenta más dificultades puesto que hay una limitación de tareas y una menor participación equitativa

Tabla 16. ***Respuestas de la dimensión Satisfacción por el trabajo***

Trabajador 1	Bueno la empresa sí ofrece un plan de carrera digamos así profesional si existe la posibilidad de ascender en varios ámbitos tanto sea contable financiero e igual en presidencia mismo si existe la posibilidad. Se toma en cuenta calificaciones, la evaluación de cómo lleva su trabajo qué tan responsable, qué tan puntual, valores, principios éticos y el tiempo para ascender ahí sí depende creo que, de talento humano, cada vez que incluso una se abre plaza u otra que tengan en cuenta para subir eso ya es netamente de talento humano.
	Sí, si existe alguna reunión siempre dan opiniones y a veces si se ha tomado digamos el principio de dar las ideas claras o dar la opinión y si han sido tomadas en cuenta eso se ve al momento de la resolución o de las actividades que ya al final si se toma, entonces eso hasta por eso queda como escrito en un acta de reunión

Trabajador 2	Eso sí, no mucho, creo que no son contaditos los casos, de pronto más personal administrativo qué sé yo auxiliar contable puedes subir al contador general y esas cosas, pero personalmente en mi puesto no.
	En reuniones que hemos tenido si se ponen ideas nuestras, propuestas, a veces se aplican, otros quedan en estudiar a ver si es factible o no y algunas se concretan y otras quedan ahí.
Trabajador 3	Ninguna por el momento, lo que pasa es que lo que pasa es que mi área estoy solo yo entonces no hay como qué manera de ascender
	Si yo creo que si porque cuando les comunico alguna idea o mejora que se puede hacer si lo toman en cuenta, pero a veces pues no son aplicadas, pero otras sí
Trabajador 4	Por el momento lo que es call center no es mucho el ascenso ya que soy la única persona que está a cargo de todos los clientes, es el tope que podría llegar
	Por el momento lo que es call center no es mucho el ascenso ya que soy la única persona que está a cargo de todos los clientes, es el tope que podría llegar Si, específicamente call center hace seguimiento de control de calidad y servicio de los productos que se está ofreciendo, como es pollo faenado, huevos, balanceado, lo cual uno da los informes de que se debería dar y esas recomendaciones se leen en reuniones con los gerentes y se toman de manera profesional para resolver internamente y externamente los problemas de distribución y de clientes
Trabajador 5	Si hay bastantes oportunidades de crecimiento de y ascenso, como cambios de puesto, el problema es la falta de reconocimiento y la falta de trabajo en equipo y el egoísmo, individualismo porque cada quien ve por sus cosas, no le importa que otra persona le vaya mal con tal de conseguir lo que ellos quieren, entonces si falta bastante capacitación para que todos se vayan conociendo y no hada desunión
	Pocas veces, en la parte de gerencia las veces que han tomado es porque ya no hay de otra por así decirlo, igual con jerarquías más altas no se toma en cuenta nada, pero en la parte de mi grupo que es el área contable y mi jefe, el si toma mis opiniones y todo en cuenta.

Trabajador 6	Primeramente, experiencia y seguir escalando más puesto, por ejemplo, aquí de auxiliar a contador y de ahí a financiero, cada tres meses hay esa evaluación para ver nuestro rendimiento y se ve las plazas disponibles
	Puestas más que todo puestas en práctica, y más que todo cuando todos damos ideas sobre algo pues se escoge la mejor y es la que se aplica.
Trabajador 7	En mi cargo no porque solo hay un departamento, entonces no se podría ascender mas
	No, porque aquí en general las empresas se manejan más con las decisiones de los dueños
Trabajador 8	Muy pocas, más que todo en mi puesto de trabajo porque yo solo podría subir a jefe de talento humano.
	Si, normalmente si son escuchadas de buena manera
Trabajador 9	En mi puesto de trabajo no puedo ascender más, solo en caso de que mi jefa se vaya
	Si son escuchadas de buena manera
Trabajador 10	De momento no tengo oportunidades de ascenso por que como estoy en un puesto contable casi no hay mucha competencia
	Sí, siempre las opiniones que tengo son escuchadas de buena manera
Trabajador 11	Crecimiento solo de conocimiento porque todos vamos aprendiendo nuevas cosas. Y de lo otro no porque solo somos galponeros ya no se puede subir a otro puesto
	A veces si a veces no, a veces se dice algo que puede ayudar, pero se ponen más bravos
Trabajador 12	Más en la parte de conocimiento porque aquí aprendí desde como alimentar a un ave hasta mantener una buena producción.
	Si damos ideas, pero no toman eso y no hacen nada de lo que uno ha dicho
Trabajador 13	En aprender nuevas cosas, tener más conocimiento, aprendí a como dar de comer a un ave y eso puede ayudarme a talvez ponerme un negocio algún día, o poder enseñar a alguien más.
	No toman en cuenta creo que piensan que no están bien

Trabajador 14	Aquí solo la parte de conocimiento diría yo, porque crecer más no se puede, solo estamos como galponeros, pero si se podría dar alguna capacitación o cosas así de lo que yo hago aquí porque tengo ese conocimiento.
	Si se da un intercambio de ideas entre compañeros a veces no estamos de acuerdo, pero se hace la que está mejor
Trabajador 15	No muchas, solo el conocimiento que tenemos de cómo es la producción aquí y la alimentación y cuidado de las aves, yo no sabía antes de eso, pero aquí tuve que aprender.
	No mucho, a veces se le dice a la administración alguna opinión y toman a mal y a veces se termina en discusiones
Trabajador 16	No hay casi eso porque de galponero no se puede ir mas, el conocimiento que tengo si lo que he ido aprendiendo a lo largo de este tiempo trabajando aquí
	No, porque en el campo de trabajo a veces si se toma decisiones, pero en el campo de oficinas tienen otras ideas y toca hacer lo que ellos dicen.
Trabajador 17	Solo de ir aprendiendo cada vez más, estar más actualizado de la producción, del cuidado de las aves, tener más conocimiento de eso
	No, creo que no confían en lo que nosotros decimos, pero no se dan cuenta que nosotros vivimos más la realidad aquí, nosotros sabemos que toca hacer aquí.
Trabajador 18	Ninguna, nos quedamos solo de galponeros nomas, si vamos aprendiendo nuevas cosas y eso sería un crecimiento, eso también puede servir si nos vamos a otro trabajo que igual sea avícolas podemos dar nuestro conocimiento de aquí y serviría.
	No mucho, si tenemos ideas, pero no toman en cuenta, ellos tienen más conocimiento y saben que es lo que va a funcionar, porque si yo doy una idea y sale más se van a venir contra mí.
Trabajador 19	No muchas, si he ido aprendiendo más cosas de cómo funciona la producción y las aves. En eso sí tendría mucho conocimiento.
	No, porque los jefes saben lo mejor para la producción y todo eso, pero si deberían escucharnos más porque nosotros somos los que estamos en el campo laboral, sabemos de las falencias exactas que tienen los galpones

Trabajador 20	Tener mayor conocimiento en lo que hago, aquí me enseñan cómo se cuida al ave, la producción que tiene, como mantener eso y seguir mejorando
	No, aquí los jefes ven lo mejor para la producción

Las respuestas de cada empleado varían dependiendo de su realidad, es así como se encuentra una diferencia marcada en el personal administrativo y operativo. En el área administrativa se manifiesta que, si puede existir ciertos casos de ascenso o crecimiento, así lo manifestó un empleado: "La empresa sí ofrece un plan de carrera, si existe la posibilidad de ascender en varios ámbitos tanto contable, financiero, incluso en presidencia" (Trabajador 1), agregando que esto se da cuando se realiza ciertos tramites como se mencionó: "cada tres meses hay esa evaluación para ver nuestro rendimiento y se ven las plazas disponibles" (Trabajador 6).

No obstante, algunos trabajadores menciones que las oportunidades de crecimiento o ascenso son limitadas o dependen mucho del cargo en el que estén. Una de sus respuestas fue: "Mi área estoy solo yo, entonces no hay manera de ascender" (Trabajador 3). Esto evidencia que, aunque hay un sistema para verificar a que puesto puede ascender, no todos tienen este tipo de movilidad, pues otro trabajador mencionó: "No mucho, son contaditos los casos, más en personal administrativo" (Trabajador 2). Sin embargo, el autor (Ripoll & Caballer, 2022) mencionan que los ascensos pueden llegar a incrementar conductas innovadoras, estrategias para el desarrollo, además de poder adquirir más responsabilidad para su nuevo desempeño

Por otro lado, las oportunidades de ascenso en el área operativa son casi nulas. Una de las respuestas obtenidas fue: "Crecimiento solo de conocimiento, de lo otro no porque solo somos galponeros" (Trabajador 11), esta respuesta es mayormente recurrente en todos los empleados de esta área. Dando así por hecho que el mayor crecimiento que llegan a tener es el aprendizaje practico antes que oportunidades de ascenso, así lo expresó un empleado: "Aprendí a como dar de comer a un ave y eso puede ayudarme a ponerme un negocio algún día" (Trabajador 13).

En cuanto a las oportunidades de tomar en cuenta sus opiniones e ideas, se vuelve a repetir el mismo caso, dando mayor apertura al área administrativa, pues se tuvo comentarios como: "Si existe alguna reunión siempre dan opiniones y a veces si se ha tomado […] eso queda escrito en un acta" (Trabajador 1). Sin embargo, también se señala que la opción de tomar ideas de los empleados a veces se da por falta de alternativas, así lo señalo un trabajador: "Las veces que han

tomado (ideas) es porque ya no hay de otra" (Trabajador 5). De distinta manera sucede en el área operativa, pues los empleados manifestaron que sus opiniones no son importantes para sus superiores, señalando así: "Damos ideas, pero no toman eso en cuenta y no hacen nada" (Trabajador 12), dando también paso al temor de represalias o la ausencia de confianza organizacional, "Si yo doy una idea y sale mal se van a venir contra mí" (Trabajador 18).

Este patrón de respuesta se repite varias veces en los empleados, lo cual lleva a tener una brecha marcada entre las decisiones de oficina y la experiencia laboral, puesto que se destacó la expresión de un empelado: "No confían en lo que nosotros decimos, pero no se dan cuenta que nosotros vivimos más la realidad aquí" (Trabajador 17). Esta dimensión está dividida para las dos áreas investigadas, pues para la parte administrativa se percibe más oportunidades de desarrollo, a comparación que la parte operativa que ve al aprendizaje como su única fuente de crecimiento. Sin embargo, la falta de igualdad en las opiniones e ideas genera una inequidad en los niveles jerárquicos que puede afectar negativamente a la motivación y sentido de pertenencia.

*Tabla 17**. Respuestas de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo***

Trabajador 1	Bueno para mejorar la calidad de vida es netamente, una el sueldo otro y como persona y otro como profesional, en la experiencia laboral eso lleva bastante y mi su sueldo está bien establecido.
Trabajador 2	Mucho si o sea es o sea tomando en cuenta que aún aquí tiene un trabajo estable como le decía creo que soy la única en mi puesto entonces eso no me da como mucha competencia con otras personas, si yo estoy contento aquí a pesar de que es una empresa privada no va a ser siempre lo mismo que un público, pero yo estoy contento porque el trabajo que hago es bueno ya voy algún tiempo aquí entonces mi salario también me ha permitido satisfacer las necesidades básicas
Trabajador 3	En cuanto a eso o sea sigo normal, o sea yo sigo en el mismo rango ni alto ni más bajo sigo en el mismo rango y mi salario pues si me ha permitido satisfacer mis necesidades básicas la de mi familia.
Trabajador 4	Siempre la calidad de vida mejora cuando uno está con empleo, pero igual todo tiene que ir a la par, como el reconocimiento, la motivación, que la empresa tenga todos los benéficos de la ley, que cumpla más que toda la parte de los riesgos psicosociales que siempre estén monitoreando, que el colaborador tenga a la

	mano todos los recursos y estos sean óptimos y poder explotarlos y dar lo mejor a la institución. Además, como persona soltera y sin hijos mi suelto si me permite satisfacer todas mis necesidades.
Trabajador 5	Si, si me ha permitido bastante mejorar mi calidad de vida, creo que es uno de los trabajos que más me ha permitido crecer y obtener económicamente para mí, muchas cosas para mejorar mi calidad de vida. Obviamente por deudas que uno hace a veces se sale con las justas, pero si no tuviera eso pues estaría mejor.
Trabajador 6	En la estabilidad y de mejor manera por el sueldo porque es un poco más del sueldo básico, entonces en ese sentido si me ah ayudad bastante y me ha ayudado a satisfacer mis necesidades
Trabajador 7	Muy significativamente, sin embargo, podría ganar más porque es mucha carga laboral, y la presión que hay.
Trabajador 8	Más que todo profesionalmente porque me ha permitido conocer muchísimo, porque es una empresa grande y me toca manejar a 600, 700 personas, me permite conocer más, estar más actual en lo que es toda la información de legislación laboral, normativa. Y en cuanto a mi sueldo pues si me ha permitido satisfacer mis necesidades básicas.
Trabajador 9	Muchísimo, porque he aprendida muchas cosas, aunque creo que mi salario si se podría incrementar un poquito más.
Trabajador 10	Bueno como ahorita estamos en una época que casi no hay trabajo, este puesto me ha ayudado bastante para mantener a mi familia
Trabajador 11	Bastante, porque tenemos un trabajo estable y eso me permite comprar por ahí un terreno, llegar a cumplir alguna meta que tengo trazada.
Trabajador 12	Mucho, gracias a este trabajo puedo dar el estudio a mis hijas y mantener el hogar.
Trabajador 13	Bastante, como el trabajo si es estable me ayuda a pagar las deudas, letras del banco, y ayudar a mi mamá en la casa.
Trabajador 14	Mucho, gracias al trabajo puedo pagar la letra del banco, a veces los días, que tenemos libres igual puedo irme a pasar con mi familia en algún lado, darme un gustito.

Trabajador 15	Bastante, gracias a Dios el trabajo si es estable y eso me ayuda a mantener a mi familia y pagar las deudas, dentro del campo del trabajo toca estar al máximo para seguir manteniendo el trabajo y seguir teniendo un sueldo
Trabajador 16	Mucho, gracias a este trabajo puedo cubrir las necesidades de mi familia, comprar comida, los útiles de mis hijos.
Trabajador 17	Mucho diría yo, como si es estable el trabajo me ha ayudado a pagar deudas y comprar para mi familia lo que haga falta
Trabajador 18	Mucho porque con el trabajo que tengo ya puedo pagar las deudas que uno tiene e igual llevar un plato de comida a la casa.
Trabajador 19	Bastante, con el sueldo, aunque se demoren ya puedo pagar las deudas que tengo e ir ahorrando poco para algún día hacerme mi casa
Trabajador 20	Bastante porque con esto doy de comer a mi hija y ayudo a mi mamá porque vivo con ella

Los testimonios de los empleados demuestran que el trabajo les ayuda a tener una satisfacción económica moderada, lo cual les permite cubrir las necesidades básicas. Una de las respuestas manifestó: "una el sueldo otro y como persona y otro como profesional, en la experiencia laboral eso lleva bastante y mi su sueldo está bien establecido" (Trabajador 1), por otro lado, también se remarca que, aunque se tenga un ingreso ajustado, esto le permite tener mayor seguridad y tener una vista al futuro, (Trabajador 11) "Tenemos un trabajo estable y eso me permite comprar por ahí un terreno, llegar a cumplir alguna meta". "Gracias a este trabajo puedo dar el estudio a mis hijas y mantener el hogar" (Trabajador 12).

En el área administrativa también se ofrecen diferentes opiniones en cuanto a esta dimensión puesto que del desarrollo profesional es visto como parte de un bienestar logrado, "me ha permitido conocer muchísimo […] estar más actual en legislación laboral" (Trabajador 8), lo cual sugiere que dentro del área laboral han experimentado conocimientos diferentes a sus funciones, dando como resultado un puesto poli funcional con la capacidad de adquirir nuevos roles. Sin embargo, el autor (Zambrano, 2023) menciona que este tipo de actividades que están fuera de sus funciones concretas puede traer consigo demandas laborales, sanciones legales o disminución de la productividad,

además recomienda que la polifuncionalidad debe ser concedida por el empleado y realizarla con precaución para evitar riesgos laborales.

Por otro lado, se manifiesta que, aunque la remuneración es suficiente para cubrir ciertas necesidades, la excesiva carga laboral o la falta de reconocimiento llega a limitar la calidad de vida. Un trabajador expresó: "Muy significativamente, sin embargo, podría ganar más porque es mucha carga laboral y presión" (Trabajador 7).

Un número significativo de empleados manifestaron que para obtener un bienestar organizacional optimo se debe recurrir a brindar reconocimiento, apoyo y protección, así lo expresó un empleado: "todo tiene que ir a la par, como el reconocimiento, la motivación, los beneficios de ley, que cumpla con la parte de los riesgos psicosociales" (Trabajador 4). Esto quiere decir que el bienestar no se basa solamente en un salario, sino también en las condiciones laborales, el respeto por los derechos y el ambiente de trabajo.

El empleo que sostiene cada uno de los entrevistados ha llegado a significar un pilar importante para mejorar su calidad de vida, especialmente en la estabilidad y satisfacción de necesidades. No obstante, se logró identificar ciertas falencias, como la carga excesiva de trabajo, escaso crecimiento económico y ausencia de atención a factores psicosociales, especialmente en la parte operativa.

Tabla 18. ***Respuestas de la dimensión Desarrollo personal***

Trabajador 1	Si, si bueno creo que el desempeño si está si me baso en todas las actividades desempeñas durante estos cuatro meses he podido adquirir bueno en lo mío es administrativo redacción de actas oficios también la parte de contable que también realízalo del CI y retenciones ingreso de facturas si hay bastante de poco de todas las áreas.
Trabajador 2	Sí. Bastante uno llega a un trabajo con pocas experiencias, pocos conocimientos, pero a raíz que uno aplícalo lo poco que sabe ese conocimiento se va haciendo mucho más grande entonces me ha ayudado un montón, pasan cosas buenas, pasan cosas malas, regulaciones de los entes de aquí del país de todo lo que sea, sirve mucho y ya puedo conocer algo más.

Trabajador 3	Si, bastante porque trabajo mucho más rápido e igual aprendí a manejar y a dividir mi tiempo eficientemente para todas las unidades.
Trabajador 4	Sí, siempre es un aprendizaje continuo, una exploración de nuevas cosas, cada día se aprende algo nuevo, en todo trabajo no es que se haga todo lo que dice nuestro perfil, sino que también hacemos cosas poli funcionales. Por mi parte he aprendido cosas de contabilidad, de talento humano, de auditoria entonces siempre uno va incrementando sus habilidades y va aprendiendo con los años a optimizar todos los recursos que tiene
Trabajador 5	Si, bastante, aquí se trabaja bastante bajo presión y es de solución de problemas inmediatos, entonces es bastante la rapidez, que yo considero que es una de las capacidades que más he adquirido.
Trabajador 6	Si, por que he adquirido mayor conocimiento y más en tecnología porque sigue avanzando y una también debe ir a la par en eso, y también la organización de tiempo.
Trabajador 7	Si me ha ayudado, mi profesión es ingeniería industrial, pero aquí me ha tocado aprender de todo, de facturación, logística, producción de ventas, de calidad, entonces engloba más conocimientos de los que se debe.
Trabajador 8	Muchísimo, aprendí manejo de personal, manejo de conflictos, mejorar varios procesos, velocidad en procesos, poder hacer las cosas mucho más rápido y estar enfocado en revisar las cosas así mismo más rápido
Trabajador 9	Si, por que a veces se está acostumbrado a un sistema más rustico y básico y aquí como se cambió el sistema pues tuvimos que actualizarnos más y nos ayuda a explotar más los recursos que tenemos, incluso ser más curiosos en el programa
Trabajador 10	Mucho, he aprendido cosas que no son de mi carrera como la contabilidad, es algo nuevo y es un mayor conocimiento que tengo.
Trabajador 11	Si, teniendo más desenvolvimiento dentro del trabajo, haciendo más rápido las cosas, aprendiendo como le dije nuevas cosas y ser más responsable.
Trabajador 12	Se ha ido adquiriendo mejor nuevas habilidades, aprender cómo es la avicultura, yo no tenía ningún conocimiento de eso y ahora ya sé cómo funciona.

Trabajador 13	Bastante, porque todos los que venimos aquí empezamos desde cero, pero ya con el tiempo fuimos teniendo más habilidades y capacidades en cómo es el cuidado de aves, en cómo es la producción de huevos.
Trabajador 14	Sí, porque aquí ya se aprende algo nuevo, antes trabajada de cargador, pero aquí ya me tocó tener más habilidades de cómo cuidar a un ave, igual ser más limpio y ordenado.
Trabajador 15	Si por que aprendí a ser más responsable para cuidar las aves y ser más responsable para mantener mi producción.
Trabajador 16	Sí, porque aquí siempre se aprende nuevas cosas, nuevas habilidades y seguir mejorando, aquí toca aprender hasta como vacunar a las aves.
Trabajador 17	Si porque ya me hice más responsable, igual ser más puntual y saber cómo cuidar a un ave.
Trabajador 18	Si porque aquí aprendí nuevas cosas, se aprende igual a ser ordenado a tener todo limpio y a cuidar de un ave
Trabajador 19	Bastante porque ahora ya sé cómo se mantiene bien una producción, como alimentar a un ave y ser más ordenado y limpio
Trabajador 20	Si, aquí siempre se va a prendiendo, desde como tener limpio un galpón, hasta cómo hacer que el ave tenga una buena producción.

Los empleados han reportado la adquisición de diferentes competencias, tanto técnicas como funciones, esto ayuda a que cada trabajador tenga un perfil más completo e integral. El (Trabajador 1) mencionó: “redacción de actas, oficios, también la parte de contable”. Este tipo de experiencia poli funcional también se repite en el (Trabajador 4) donde manifestó: “uno va incrementando sus habilidades y va aprendiendo con los años a optimizar todos los recursos que tiene”. De esta forma, el lugar de trabajo se transforma en un espacio de aprendizaje continuo, el cual va más allá de las funciones que puede indicar el perfil. Esta adquisición de habilidades fortalece la capacidad de resolución del empleado, al igual que ayuda a fomentar la adaptabilidad.

Otra adquisición que de recopilo de las entrevistas son las habilidades blandas, las más destacadas son: la responsabilidad, puntualidad, trabajo bajo presión, toma de decisiones con rapidez y la organización de tiempo. Uno de los empleados expresó: “se trabaja bastante bajo presión y es de

solución de problemas inmediatos… la rapidez es una de las capacidades que más he adquirido" (Trabajador 5). Así mismo, el (Trabajador 6) enfatizó: "he adquirido mayor conocimiento y más en tecnología porque sigue avanzando y una también debe ir a la par en eso" lo cual determina que, aunque estas competencias no son reconocidas, resultan importantes para el desempeño en cualquier área laboral o entorno.

En cuanto al área operativa, se identificó el desarrollo de competencias prácticas. El (Trabajador 13) afirmó: "porque todos los que venimos aquí empezamos desde cero, pero ya con el tiempo fuimos teniendo más habilidades y capacidades". Del mismo modo se aprendió "ser más limpio y ordenado" (Trabajador 14).

Estas afirmaciones solo demuestran que el entorno laboral en el que se encuentran ha sido una escuela practica que les ha ayudado a impulsar sus hábitos de empleo y valores personales. Estas respuestas están relacionadas con la autora, (Cortes, 2025) donde menciona que las habilidades profesionales son competencias personales donde los empleados puedes desempeñar sus funciones, de modo que las capacidades que vaya adquiriendo desde un inicio, se irán convirtiendo en habilidades técnicas que son especificas en su rol.

Estos testimonios dan a conocer que el trabajo que desarrollan ha sido relevante para el desarrollo personal de los empleados, tanto en el tema de aprendizaje como de crecimiento actitudinal. Ser trabajadores polis funcionales, tener responsabilidad, capacidad de resolución de problemas y conflictos, adaptación a nuevas tecnologías, afirma que el desarrollo personal en el empleo no solo ayuda a cumplir metas institucionales, sino que también ayuda a incrementar el bienestar, la autoestima y la capacidad de transformación.

Tabla 19. ***Respuestas de la dimensión Administración de tiempo libre***

Trabajador 1	Bueno, en ese aspecto si la empresa sí nos da la oportunidad de salir a la hora puntual ingresar a la hora puntual. Si existen simpatía por mi trabajo que es cinco días a la semana de 8 de la mañana a 5 de la tarde entonces si cumple.
Trabajador 2	Yo creo que no mucho, yo en mi profesión creo que estoy muy bien ahorita como como médico ocupacional de una empresa porque tengo un horario flexible de 8:00 am a 5:00pm entonces puedo pasar el resto de tiempo con mi familia, tengo

	libres fines de semana, al contrario, estaría trabajando en un hospital entonces sería mucho más complicado. Aquí si me envían a tiempo, he logrado adaptar bastante a mi vida familiar. A veces, ha habido casos en los que nos toca hacer seguimiento de enfermedades del trabajador y me he quedado hasta las 12:00 de la noche. A veces tengo que irme al hospital a las siete a hacer el seguimiento, acompañar, pero no, no es seguido, no es mucho.
Trabajador 3	La verdad el fin de semana sí pasó con mi familia, pero cuando me toca trabajar ahí es cuando solamente se veía en la noche, pero afortunadamente también bueno hay ciertos programas o cosas que tienen mis hijos y si me han dado la apertura como para poder asistir.
Trabajador 4	Bueno aquí en la institución no ha afectado mucho, son muy pocos los fines de semana que nos han llamado a laborar, pero como le digo hay la manera motivacional que hay días libres entre semana y ahí recompensa. No es tanto la manera que interviene el trabajo con la familia, si hay la comprensión y la reposición de días, además la hora de entrada y de salida si se respeta.
Trabajador 5	Hasta hace un año, más o menos, influía bastante porque no compartía tiempo con mi hijo por preocuparme más por cosas del trabajo, hubo situaciones que me hicieron cambiar de mentalidad, una de esas fue no ser escuchada y el trabajo en equipo, pero ahora administro mejor mi tiempo y prefiero pasar tiempo con mi hijo. A veces cuando se tiene reuniones o toca presentar algo nos tenemos que quedar más tarde, pero de ahí si salimos a la hora que corresponde.
Trabajador 6	Yo siempre dejo mis labores aquí en la empresa, e igual mis cosas personales de la puerta para afuera, no mezclo las cosas, además los horarios si son flexibles y si me permiten pasar tiempo con mi familia, a veces se trabaja los sábados hasta medio día, pero ahí ya se coordina con mi familia y no hay mayor problema.
Trabajador 7	Si afecta un poco por la carga laboral que se tiene, muchas veces no se comparte o se llega muy noche por todo lo que se debe hacer. A veces fines de semana igual se debe trabajar y ya no se puede hacer lo planeado con la familia.
Trabajador 8	Bueno normalmente, en el área de talento humano es un poco complicado porque casi todo el tiempo tenemos que quedarnos hasta más tarde, porque tenemos

	mucha carga laboral, solo talento humano está a cargo de 700 personas lo cual dificulta un poquito que tengamos que salir a tiempo, pero digamos que fines de semana si tenemos un poquito más de libertad.
Trabajador 9	No influye en nada, porque la empresa si respeta el tiempo que se tiene que trabajar y el tiempo libre en casa
Trabajador 10	No influye mucho porque antes tenía un trabajo que no tenía hora de salida y casi no veía a mi familia, pero aquí si se respeta bastante eso y es una gran ayuda y ya puedo pasar más tiempo con mi familia, igual los horarios de almuerzo se respetan, aunque a mí parecer si se podría acortar un poco eso, pero de ahí si todo está bien.
Trabajador 11	Ahí si es bastante complicado, porque aquí yo trabajo desde 7:30 hasta las 5 de la tarde, a veces toca quedar hasta más tarde y con la familia ya no se comparte, a la casa ya solo se llega a dormir, tenemos las horas contadas.
Trabajador 12	El trabajo es la familia prácticamente, porque ya a la casa ya se llega cansado, no se tiene ganas ni de hablar porque el trabajo si es bien forzado.
Trabajador 13	Yo solo en vacaciones nomas paso con mi esposa y mi hijo, aquí es bien cansado el trabajo y en la casa solo es a comer y dormir.
Trabajador 14	Bastante porque yo soy de lejos, yo vivo aquí mismo y a mi familia solo veo cuando ya salgo los 6 días a vacaciones, aquí todos trabajamos 24/6, por ahí si salgo un rato en las tardes a panzaleo a darme un gustito.
Trabajador 15	Bastante, porque aquí como trabajamos de corrido y hasta tarde la comunicación si se va decayendo, si recompensa un poco los 6 días que tenemos libres, pero no es lo mismo.
Trabajador 16	Bastante, solo en vacaciones nomas se puede compartir un tiempito, en los días que se trabaja es imposible porque es bien cansado aquí, ya solo a dormir se llega a la casa.
Trabajador 17	Mucho porque aquí como el trabajo si es bien forzado, a la casa solo se llega a dormir nomas, a veces si me preguntan cómo me fue, pero yo solo quiero llegar a dormir, no se tiene ganas ni de hablar.

Trabajador 18	Bastante, solo se llega a dormir nomas, no hay ganas de conversar porque se llega cansado del trabajo y a veces eso se enojan en la casa, pero no entienden como se pasa aquí. Cuando se tiene libre, ahí más o menos se puede compartir
Trabajador 19	Mucho porque aquí el trabajo si es forzado, solo se puede llegar a dormir a la casa, a nada más porque si se llega cansado no se tiene ganas de hacer nada más. Solo en vacaciones se puede pasar más tiempo con la familia y tener una conversación, pero no es lo mismo.
Trabajador 20	Mucho, porque yo a mi hija no le veo, yo llego y ya está dormida y yo también llego cansada y solo es a dormir y ella como duerme con mi mami, es más enseñada con ella y casi no hablo con mi hija. Solo en vacaciones nomas le veo, pero no tenemos una buena relación porque ella es más enseñada con mi mami.

Una parte significativa de empleados manifiestas que tienen una relación flexible en cuanto a los horarios de trabajo, llevando así una conciliación saludable entre la vida personal y el empleo. El (Trabajador 1) mencionó: “la empresa sí nos da la oportunidad de salir a la hora puntual ingresar a la hora puntual” lo cual le permite cumplir a cabalidad con sus funciones y tareas sin tener afectaciones a su vida personal. De la misma manera, el (Trabajador 2) mencionó que: “un horario flexible de 8:00 am a 5:00pm entonces puedo pasar el resto de tiempo con mi familia, tengo libres fines de semana,” lo cual es un ejemplo bastante claro que existe una conciliación favorable.

En las experiencias de los empleados también se logró conocer el profesionalismo que tienen al momento de separar tu su vida personal del trabajo, así lo mencionó el (Trabajador 6) expresando: “no mezclar las cosas”. Esta capacidad sobre la gestión de tiempo libre ayuda a tener un bienestar emocional positivo junto con una calidad de vida adecuada. Otros empleados llegan a mencionar que a veces la jornada laboral es extensa, puesto que son llamados a trabajar ciertos fines de semana, sin embargo, el (Trabajador 4) señaló: “hay comprensión y reposición de días”. Esta afirmación puede amortiguar de cuenta manera los efectos negativos del trabajo intenso, pero hay que tener en cuenta que no siempre se logra cubrir esta necesidad de tiempo con la familia e hijos.

Este tipo de respuestas se asemeja con el estudio realizado por (Ferrer, 2014) donde afirma que, si se tiene mayor responsabilidad para separar el trabajo de la familia, el empleado tendrá un mejor desempeño organizativo y por ende tendrá mayor eficiencia en la organización. Tener un equilibro

entre estos dos aspectos ayuda a mejorar la salud emocional del empleado y su rendimiento, además de evitar conflictos familiares.

Sin embargo, esta realidad no es la misma para todos, puesto que para el área operativa sigue siendo un problema la excesiva carga laboral y el peso del trabajo, llegando así a afectar a las relaciones familiares y a su estado de ánimo. El (Trabajador 13) mencionó "el trabajo es bien cansado y en la casa solo es a comer y dormir", mientras que con resignación y tristeza otro empleado expresó: "yo a mi hija no le veo, solo en vacaciones, pero ella es más enseñada con mi mami" (Trabajador 20). Este tipo de testimonios dan a conocer una brecha afectiva que podría traer consigo consecuencias emocionales negativas tanto para la familia como para el empleado. Este patrón de respuestas es repetitivo en varios empleados más, en donde la carga laboral combinada con la rutina de cada día va deteriorando la energía vital, generando afectaciones a la relación familiar y construyendo al hogar como un espacio de descanso, más que un lugar de convivencia y afecto. En estas respuestas se logra identificar la falta de compresión por parte de la familia y cansancio extremo, lo que puede llevar a crear conflictos familiares y el deterioro de vínculos emocionales.

La administración de tiempo libre no solo se basa en la duración del tiempo de trabajo, sino en la flexibilidad que se tiene, el apoyo y el tipo de trabajo que se realiza. Cuando hay la presencia de condiciones laborales equilibradas, los empleados llegan a sentir bienestar, satisfacción y tener relaciones familiares más sanas. Por otro lado, si el trabajo es altamente demandante como los empleados del área operativa, se llega a experimentar emociones absorbentes junto con el tiempo libre reducido, llegando a generar efectos negativos en la salud mental y física, además de deteriorar la vida familiar y su sentido de pertenencia y bienestar.

Discusión

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la pertenencia laboral en la promoción del bienestar personal del personal administrativo y operativo de la empresa Grupo Casa Grande. Los resultados demuestran que existe una relación compleja entre estas variables, donde se presenta la existencia de factores tanto personales como institucionales que llegan a fortalecer o debilitar la pertenencia laboral y el bienestar personal. Esta reflexión es propuesta por (Pilar, 2024) quien destaca que la pertenencia laboral viene acompañada de diferentes dimensiones que se relacionan al trabajo y a la experiencia de cada persona.

Los resultados demostraron que la pertenencia laboral está relacionada con ciertos factores tanto personales como institucionales. Además, investigaciones como el de Dávila de León (2014) respalda esta definición al corroborar que el compromiso organizacional y la pertenencia son puntos clave para el bienestar emocional principalmente cuando existe identificación a la empresa y un ambiente laboral positivo. La formación de los empleados, el reconocimiento, el liderazgo empático y un ambiente optimo son factores que promueven el sentido de pertenencia, esto coincide con definiciones teóricas de Eisenberger (1986), donde se toma importancia al compromiso efectivo y al poyo organizacional que debe brindar la empresa hacia sus empleados.

Cabe destacar que se hallaron resultados importantes que llegan a limitar la parte institucional que afecta a la pertenencia laboral y el bienestar personal de los empleados, se puede enunciar la excesiva carga laboral, la ausencia de reconocimiento, la carencia de motivación y la desigualdad en la participación de actividades en el área administrativa y operativa. Estos resultados como lo planteó Deci y Ryan (1985) en su teoría de la Autodeterminación, donde pone énfasis en la necesidad de satisfacer las necesidad básicas y psicológicas del ser humano, con el fin de promover el bienestar y la motivación. Esta falta de reconocimiento y no ser escuchados ni valorados afecta negativamente generado un alto grado de desmotivación.

De forma adicional, Herrera & Torres (2019) afirmaron que existe una relacion directa y positiva en el compromiso y bienestar subjetivo, lo cual implica impulsar las condiciones de trabajo puesto que se ve reflejado en la estabilidad emocional y en la satisfaccion dentro de la empresa.

Por otro lado, se identificó ciertos factores que promueven la pertenencia laboral, algunos de estos son: el buen liderazgo centrado en el bienestar de la persona, estructura física adecuada, oportunidades de crecimiento personal y profesional. Estas condiciones refuerzan el compromiso y el sentido de pertenencia, además, contribuyen a tener un ambiente más óptimo, seguro y confortable para poder trabajar, apoyándose en resultados de estudios anteriores como la de Dávila & Jiménez (2014).

Las evidencias halladas sobre las estrategias utilizadas para la promoción del bienestar personal son realmente escasas. A pesar de que los empleados comentaron que poseen un contrato indefinido lo cual les proporciona seguridad y estabilidad laboral, también se conoció ciertas manifestaciones sobre la excesiva carga laboral, la falta de valoración y el agotamiento excesivo, ciertamente nombrada más en el área operativa. Esto se relaciona con la teoría de Bakker y Demerouti (2001)

en donde se manifiesta que el bienestar personal está ligada a las demandas que hay en el trabajo, como la presión y los recursos que se tiene, como el apoyo y reconocimiento. Sin embargo, las demandas superan a los recursos limitados, generando así efectos negativos que afectan a la salud emocional motivación, sentido de pertenencia y bienestar personal.

Cabe recalcar que la mayoría de los encuestados manifestaron que la motivación que sienten para seguir trabajando se inclina más a la motivación extrínseca, como lo afirma (Ramón, 2024) la cual está relacionado al salario y la estabilidad del puesto de trabajo debido que la totalidad de los trabajadores del área operativa afirmaron que su estancia en la organización se debe a que tienen un empleo estable con una remuneración económica que les permite satisfacer sus necesidades y manutención de la familia, además se dio a conocer que el trabajo es excesivamente pesado, lo cual no es de su agrado, sin embargo lo realizan por obligación y no por gusto.

Por otro lado, se reconoce que existe una correlación con el modelo PERMA propuesta por Seligman (1991) donde se habla que el bienestar se basa en emociones positivas, compromiso, relaciones optimas, sentido y logro. Cuando los empleados sienten este desinterés, falta de valoración, ausencia de reconocimiento y desmotivación, tiende a generar el deterioro del clima laboral y el desapego emocional de los trabajadores. En este mismo sentido Maquera et al.,(2022) afirmaron que el engagement laboral está vinculado en gran medida con el bienestar subjetivo, lo cual coincide con los elementos ya mencionados del modelo PERMA al tener en cuenta el compromiso y las emociones positivas son fuente principal para promover un ambiente saludable y estable.

Como limitaciones de la investigación, se debe tener en cuenta que la muestra solamente estuvo conformada por empleados de una empresa en específico, lo cual conlleva a tener una reducción generalizada en los hallazgos obtenidos. Por otro lado, al ser un enfoque cualitativo no fue posible tener resultados estadísticos, sin embargo, se logró obtener una comprensión más amplia y detallada del fenómeno estudiado.

A pesar de las limitaciones mencionadas, este estudio llega a ofrecer aportes destacados para futuras investigaciones y prácticas empresariales, al poder dar a conocer que la pertenencia laboral se encuentra directamente relacionada con la promoción del bienestar personal. Para llegar a obtener un entorno de trabajo más saludable y óptimo se recomienda la implementación de políticas

de reconocimiento, escucha activa, igualdad, espacios de participación y liderazgo enfocado en la empatía.

Estos estudios ayudan a enriquecer los resultados obtenidos en esta investigación, afirmando que la pertenencia laboral está vinculada con diferentes factores y condiciones. La literatura presentada expresa la importancia del liderazgo, el reconocimiento y la igualdad que las organizaciones deben implementar para poder obtener mayor bienestar y compromiso de sus empleados. Además, se demuestra que la excesiva carga laboral llega a ocasionar efectos negativos en la salud, lo cual confirma que se debe atender este tipo de necesidades para evitar la desmotivación y el desapego.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la pertenencia laboral en la promoción del bienestar personal del personal administrativo y operativo de la empresa Grupo Casa Grande. Se propusieron los siguientes objetivos específicos: definir teóricamente la pertenencia laboral, identificar los factores que fomentan la pertenencia laboral y examinar las estrategias utilizadas para promover el bienestar personal en el ámbito laboral.

Los resultados de la investigación demostraron que de manera general si existe una relación entre la pertenencia laboral en la promoción del bienestar personal del personal administrativo y operativo de la empresa Grupo Casa Grande de la ciudad de Ambato, sin embargo, dicha relación se ve afectada por ciertos inconvenientes que afectan al entorno empresarial La mayoría de los trabajadores, especialmente de la parte operativa se sienten abandonados, además, no son escuchados, valorados ni motivados debido a que sus jefes inmediatos prefieren escuchar opiniones de profesionales y se toma más en cuenta los resultados y la producción antes que en crear bienestar en los empleados.

En cuanto al primer objetivo específico, la pertenencia laboral fue definida por los empleados como la parte de sentirse parte importante de una institución o de un grupo, tener relaciones laborales positivas, tener aceptación, respeto y valoración. A pesar de ello, se pudo evidenciar que muchos trabajadores no sienten estos elementos en su entorno de trabajo, lo cual llega a disminuir su compromiso y conexión con la organización. Los resultados demostraron que, en su mayoría, los

empleados permanecen en sus puestos de empleo por necesidad económica y estabilidad porque necesitan cubrir sus deudas económicas y mantener a su familia, aunque el trabajo que realizan no es de su agrado.

Estos hallazgos se pueden entender desde la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985), la cual explica que la ausencia de satisfacción de necesidades como las relaciones sociales y el reconocimiento, afecta negativamente al bienestar y motivación de los trabajadores.

En cuanto al segundo objetivo, los factores que fomentan la pertenencia laboral se pudo identificar ciertos elementos que están conectado con su fortalecimiento, como la satisfacción, el compromiso, la comodidad, el liderazgo y el interés por parte de la empresa. Sin embargo, se da a conocer ciertas falencias o debilidades, como la carga excesiva de tareas, la ausencia de motivación, la falta de reconocimiento, la falta de comunicación y la carencia de recompensas, lo cual llega a crear un ambiente hostil y cansado que afecta a los empleados debido a que realizan actividades o funciones que no están dentro de su perfil y donde les hace falta sentir reconocimiento por el trabajo que realizan. Estas carencias llegan a limitar el desarrollo de pertenencia, principalmente en el personal operativo.

En cuanto al tercer objetivo específico, las estrategias utilizadas para promover el bienestar personal, se pudo evidenciar que estas son poco insuficientes para los empleados, las condiciones laborales que experimentan, especialmente los trabajadores operativos, afecta gravemente a la salud emocional, relaciones familiares y sentido de bienestar, esto indica que las estrategias ya existentes no están siento efectivas en su totalidad para todos los empleados porque el trabajo que realizan algunos colaboradores ocupa mayormente su tiempo, además, al tener un puesto más forzoso en donde trabajan veinte y un días corridos y ocho días de descanso, conlleva a tener quiebres en las relaciones y más en la de padre – hijo. Lo cual deriva a tener afectaciones a la salud emocional y física.

Esta investigación evidencia que la pertenencia laboral está relacionada al bienestar personal, sin embargo, este vínculo solo se fortalece si las condiciones laborales son óptimas e igualitarias, utilizando estrategias que sean efectivas y teniendo un buen liderazgo junto con espacias de participación y reconocimiento. En relación con el modelo PERMA de Seligman (2011), el bienestar personal solo se ve positivo cuando hay emociones saludables, relaciones optimas, sentido de logro y compromiso. Estos elementos que se determinaron como escasos por parte de

los entrevistados, solo indica la urgencia de mejorar la cultura institucional con el fin de cubrir estas necesidades.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, estas problemáticas son una oportunidad para aplicar diferentes estrategias transformadoras para la empresa. El trabajador social puede intervenir desde diferentes metodologías, algunas de ellas son: el diagnostico participativo, focus group, entrevistas y análisis de la organización, con el fin de poder visibilizar las necesidades y puntos de vista de los empleados dentro de su entorno laboral. Los programas de desarrollo humano, el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la creación de espacios de escucha activa son algunos de los programas que ayudan a fomentar un clima laboral positivo que promueva el bienestar personal y colectivo. Por otro lado, también se puede aplicar el modelo ecológico de intervención, el cual consiste en crear un vínculo entre el personal individual, grupal y con la empresa con el objetivo de fortalecer los vínculos entre sí.

4.2 Recomendaciones

Para poder superar las afectaciones que experimentan los empleados, se recomienda diseñar estrategias o políticas organizacionales que estén enfocadas a fortalecer el sentimiento de pertenencia al trabajo, por lo que el espacio de escucha activa, reconocimiento por la realización de tareas, trabajo en equipo y acciones que fortalezcan el vínculo emocional con la empresa pueden ser incluidas.

Una propuesta innovadora para el primer objetivo general es la implementación de propósito compartido, utilizadas en organizaciones de Reino Unido, explica que los empleados de las diferentes áreas pueden participar en la definición de los valores y objetivos. Esta estrategia ayuda a que los trabajadores se sientan parte importante de la empresa. En el caso de la empresa Grupo Casa Grande, se podría desarrollar diferentes talleres donde puedan participar el personal administrativo y operativo en donde contribuyan a la creación de objetivos que beneficien a cada área.

En cuanto al primer objetivo específico, la creación de programas basados en el bienestar es una buena opción ya que puedan responder a las necesidades de los empleados, como talleres enfocados en el autocuidado emocional, coaching personal, talleres de educación financiera en donde puedan aprender a manejar de mejor manera su capital, programas de desarrollo tanto profesional como

personal que les permita superarse y espacios para poder gestionar la presión y estrés que viven cada día.

En el segundo objetivo específico es fundamental formar canales de comunicación abierta o dialogo psicosocial, similar a los que se da en Noruega donde los empleados pueden participar en reuniones con psicólogos y personal especialista en el campo. Estos espacios permiten que se puedan expresar con mayor confianza sus puntos de vista, estas reuniones se pueden dar de manera mensual para poder tener mayor información de las necesidades que deben ser cubiertas. Una acción efectiva podría darse por los días de reconocimiento, como se realiza en otros países, donde se celebra ciertas jornadas el esfuerzo de cada trabajador a través de un muro de reconocimientos físico o virtual ante los demás compañeros, también se podría realizar un rediseño de descripción del puesto con el fin de generar más motivación y valor al personal.

Para el tercer objetivo específico es importante crear diferentes programas que puedan abarcar la problemática de quiebres en la familia, especialmente entre conyugues y padres – hijos. Una propuesta integral seria talleres de reintegración familiar, en donde se proporcione asesoría familiar y talleres de comunicación efectiva, crear un protocolo en casos de crisis, talleres para padres enfocados en la relación y comunicación a distancia con sus hijos, videos entre padres-hijos con mensajes motivacionales para incrementar la relación sentimental, días padre-hijo en donde los hijos puedan pasar un corto tiempo entendiendo la labor que cada padre realiza en su puesto de trabajo. Estos programas ayudarían a crear tiempo de calidad y tener una mayor conexión.

Es importante realizar evaluaciones con instrumentos confiables como encuestas que les permita saber cómo se encuentra el clima laboral de los trabajadores, con el fin de poder identificar las necesidades, opiniones, sugerencias y dudas de los empleados, de esta manera se podrá reestableces o planificar estrategias que estén acorde a la realidad de la organización y poder identificar a tiempo posibles problemas o malestares que ponen en riesgo el bienestar del trabajador.

Bibliografía

Acero, M. M. (2020). *Estrés Laboral y sus consecuencias en la salud que afenctan el rendimiento.* FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. Obtenido de https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adb8fdea-5697-49a4-8af8-7b914ba4ffea/content

Aguayo, M. Y. (2021). *Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical.* Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000200151

Aguilar, M. J., Campos, G. J., & Ríos, C. N. (2023). *La Influencia del Bienestar Laboral y Productividad: un análisis integral.* Universidad de Ibagué. Obtenido de https://repositorio.unibague.edu.co/server/api/core/bitstreams/ddfef8c0-870d-4761-994c-6cdc1baf6701/content

Aguilar, V. D. (2022). *Potencializar el bienestar personal e interpersonal, reconocer emociones y autoconsciencia en colaboradores de una empresa.* Universidad Iberoamericana Puebla. Obtenido de https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/5248/Aguilar%20V%C3%A1zquez%20David%20Fernando.pdf?sequence=1

Albores, M. S. (2022). Factores que determinan el sentido de pertenencia de los estudiantes del Bachillerato a distancia de la UNAM. *Revista mexicana de bachillerato a distancia*. Obtenido de https://www.revistas.unam.mx/index.php/rmbd/article/download/84987/76712?inline=1

Álvares, G. B. (2022). *La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo.* Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de

https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68066/TFM001709.pdf?sequence=1

Álvarez, L. A., López, L. A., & Silva, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*. Obtenido de https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216

Arango, B. P., Orjuela, R. C., Buitrago, R. A., & Lesmes, M. O. (2024). Importancia de las habilidades socioemocionales en la educación: una revisión documental. *rhs-Revista Humanismo*. Obtenido de https://doi.org/10.22209/rhs.v12n2a05

Arbulú, C. (2023). Definición de método de investigación inductivo. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/374900049_Definicion_de_metodo_de_investigacion_inductivo

Arguello, E., Carillo, P., & Arguello, S. (2024). Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad empresarial. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*. Obtenido de https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/793/934

Arias, G. J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011

Arnab, B., & Soundararajan, V. (2021). El contrato de trabajo como mecanismo de disciplina laboral. *Sciencedirect*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304387820301760

Astorga, V. M. (2007). *Flexibilidad laboral y sentido de pertenencia en trabajadores y trabajadoras de maquilas en Nogales, Sonora.* El Colegio de Sonora. Obtenido de https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/RED000026.pdf

Ayala, S. (14 de febrero de 2024). *Expreso.* Obtenido de Enamorados del trabajo 2024: https://www.expreso.ec/actualidad/economia/tres-10-ecuatorianos-enamorados-189729.html?utm_source

Ayop, S., & Ishak, N. (2023). LA VOZ DE LOS EMPLEADOS EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES: EXPLORANDO MECANISMOS, IMPACTO Y DESAFÍOS – UNA REVISIÓN. *Researchgate*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/377244182_EMPLOYEE_VOICE_IN_ORGANIZATIONAL_CONTEXTS_EXPLORING_MECHANISMS_IMPACT_AND_CHALLENGES_-_A_REVIEW

Baez, R. A. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Redaly*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834003/html/

Baez, R. L., & Lora, C. C. (2024). *Análisis del sentido de pertenencia laboral en colaboradores bajo modalidad de trabajo híbrido en una.* UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA. Obtenido de https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/5867/An%C3%A1lisis%20del%20sentido%20de%20pertenencia%20laboral%20en%20colaboradores%20bajo%20modalidad%20de%20trabajo%20h%C3%ADbrido%20en%20%20una%20Empresa%20de%20Tecnolog%C3%ADa.pdf?utm_source

Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Scielo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003

Barboza, P. R. (2024). Salario emocional en el compromiso laboral: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 5 años 2018 –2022. *Revista Evsos*. Obtenido de https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/view/145/188

Barradas, M. M., Rodríguez, L. J., & Maya, E. I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión. *REDALY*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/637968301002.pdf?utm_source

Bermeo, Y., & Naranjo, B. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *Revistas Uide*. Obtenido de https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2171/2042

Bustán, Y. (2024). Ecuador enfrenta desafíos en seguridad laboral según datos del IESS. *Revista zona libre*. Obtenido de https://www.revistazonalibre.ec/2024/05/02/ecuador-enfrenta-desafios-en-seguridad-laboral-segun-datos-del-iess/

Caldera, G. D., Zárate, L. E., & Gonzáles, C. (2018). Diagnóstico y análisis de estresores organizacionales para una empresa de la industria alimenticia en México. *Redaly*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/631/63157547011/html/

Calonge, S., Guijarro, S., & Burgeño, R. (2024). *La teoría de la Autodeterminación y sus tipos de motivación a lo largo de un continuum de autodeterminación.* Universidad de Valladolid. Obtenido de https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/68252/La%20TAD%20y%20sus%20tipos%20de%20motivaci%C3%B3n%20a%20lo%20largo%20de%20un%20continuum%20de%20autodeterminaci%C3%B3n.pdf?sequence=1

Calsina, M. N. (2023). *Construyendo Puentes hacia el Bienestar laboral: Percepciones sobre bienestar laboral en empresas privadas de las Trabajadoras Sociales.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2b19aa59-0252-472a-a717-c59b1296dd29/content

Capdevila Taboada, M. (2022). *Impacto de la conciliación laboral y personal en el bienestar y felicidad de la población trabajadora española.* Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/31084/1/TFG-%20Capdevila%20Taboada%2c%20Marta.pdf

Carrero, Y. N. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Redaly*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154018/html/

Carrillo, M. N. (2018). *Percepción del ambiente físico de trabajo y su relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una institución del sector público.* Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000773811/3/0773811.pdf

Carrión, M. R. (2020). *Salario Emocional y Bienestar Laboral en la Empresa RAMFUR SAC de Tarapoto.* Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7412/TESIS%20DE%20BIENESTAR%20LABORAL%20-%20REPOSITORIO-1-57.pdf?sequence=1

Castillo, Z. A. (2016). *Estrategia de desarrollo del sentido de pertenencia para un mejor desempeño laboral* . Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE). Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3ce49726-5205-4742-ada2-10c975c1f4c2/content

Castrillón, S. L. (2019). *"Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El.* Universidad de Manizales. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5771/Proyecto%20de%20Grado%20Final%20%2B.pdf?sequence=1

Castrillón, S. L. (2019). *Proyecto de Grado "Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño.* Universidad de Manizales.

Chunga, T. O., & Escuza, M. E. (2022). La importancia de la satisfacción. *Dialnet*.

Cohen, G. L. (2024). *Pertenencia.* Obtenido de https://quelibroleo.com/pertenencia-la-ciencia-de-crear-vinculos-y-superar-diferencias?utm_source

Congreso Nacional de Ecuador. (2014). *Códido de Trabajo.* Obtenido de https://iniap.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/C%C3%B3digo%20de%20Trabajo.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (27 de Mayo de 2011). Código de Trabajo. 9. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Coronado, G. G., Valdivia, V. M., Aguilera, D. A., & Alvarado, C. A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Redaly*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf

Cortes, D. (2025). El papel clave de las habilidades profesionales en el ámbito laboral actual. *Universidad Internacional del Talento*. Obtenido de https://www.cesuma.mx/blog/el-papel-clave-de-las-habilidades-profesionales-en-el-ambito-laboral-actual.html?

Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/264/26400105.pdf

Dávila de León, C. &. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 63-91. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618004.pdf?utm_source

Dendasck, C. V. (2022). Refinamiento, desarrollo personal y prácticas meditativas: aspectos introductorios. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/362149439_Refinamiento_desarrollo_personal_y_practicas_meditativas_aspectos_introductorios

Díaz, D. e. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf

Dolores, E. S. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000100139&script=sci_arttext

Echeverría, G. R. (2017). *Relación entre el nivel de sentido de pertenencia laboral y el comportamiento en la orientación al cliente en los colaboradores de una cadena de gimnasios en la ciudad de Guatemala.* Universidad Rafael Landívar. Obtenido de https://www.studocu.com/gt/document/universidad-rafael-landivar/psicologia-general/relacion-entre-el-nivel-de-sentido-de-pertenencia-laboral-y-el-comportamiento-en-la-orientacion-al-cliente-en-los-colaboradores-de-una-cadena-de-gimnasios-en-la-ciudad-de-g

El País. (2024). *El bienestar de los empleados refuerza el éxito empresarial.* Obtenido de https://elpais.com/sociedad/2024-10-14/el-bienestar-de-los-empleados-refuerza-el-exito-empresarial.html?

Equipo Editorial. (2020). Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas. *Lifeder*. Obtenido de https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/

España, R. M. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de una institución financiera* . Universidad Tecnológica Indoamérica (UTI). Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/7465/1/ESPA%c3%91A%20RIVADENEYRA%20MARTINA%20DANIELA.pdf

Espinoza, S. A. (2020). SALARIO EMOCIONAL: UNA SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA LA MEJORA DELRENDIMIENTO LABORAL. *Stodocu*. Obtenido de https://www.studocu.com/pe/document/universidad-andina-del-cusco/taller-de-desarrollo-personal/admin3768-14704-1-ce/80267907?utm_source=

Fernández, G. A. (2019). *Relaciones laborales.*

Ferrer, J. M. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Redaly*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488007.pdf?utm_source

Filippi, S. (2021). El método histórico-crítico en filosofía. *Scielo*. Obtenido de http://orcid.org/0000-0002-8716-2613

Forero, C., Morales, X., & Velandia, M. (2008). *Motivación, liderazgo y sentido de pertenencia. Clima organizacional.* Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/30271cdd-fa85-4e6a-819a-a825c05c3e2b/content

Galindo, E. D. (2019). *Felicidad laboral y su influencia en la retención del talento humano en la empresa.* Universidad de América. Obtenido de https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/0cd5e95c-28a1-49db-a851-42e436956324/content

Garavito, H. Y., Villamizar, M. A., & Castañeda, V. L. (2024). Importancia de las habilidades blandas en el contexto laboral: una revisión de. *INNOVA Research Journal*. Obtenido de https://doi.org/10.33890/innova.v9.n3.2024.2531

Genound, M., & Broveglio, D. (2023). ¿ES POSIBLE ENRIQUECER LAS FUNCIONES LABORALES CUANDO SE IMPLEMENTAN DIFERENTES PRÁCTICAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL? SUGERENCIAS PARA UNA GESTIÓN DE RRHH QUE VIABILICE EL DIAGNÓSTICO. *Lan Harremanak,*. Obtenido de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/25134/23233

Gomes, R. (2023). La relevancia del onboarding estructurado en la asimilación de la cultura organizacional. *Researchgate*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/370412513_The_Relevance_of_structured_onboarding_in_the_assimilation_of_organizational_culture

Gonzáles, M. C. (2006). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. *Revista Gaceta Laboral*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/336/33612103.pdf?

Guerra, P. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el estrés.* Universidad Indoamérica. Obtenido de https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/367/3671560003/index.html

Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Cmmitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*. Obtenido de https://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2020/08/P38148156.pdf

Hernández, B., & Guerrero, P. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/381205856_Satisfaccion_laboral_y_rendimiento_laboral_en_el_rendimiento_de_colaboradores_en_organizaciones_bancarias_de_Mexico

Hernández, M. L., & Sánchez, F. (2020). LA DIMENSIÓN AFECTIVA COMO BASE DEL DESARROLLO HUMANOUNA REFLEXIÓN TEÓRICA PARA LA INTERVENCIÓN EN TRABAJO SOCIAL. *Eleuthera*. Obtenido de https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/eleuthera/article/view/5480/4949

Hernández, S. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_Work_enviroment_Implications_for_mental_health

Herrera, J. M., & Torres, C. E. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *Psicología*. Obtenido de https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4614?

Herszenbaun, M. (2022). Método analítico y la carencia de síntesis en “El conocer analítico” de la Ciencia de la lógica de Hegel. *Revista de filosofía Nuevo Intinerario*. Obtenido de https://doi.org/10.30972/nvt.1826199

Hidalgo, N. V. (2020). *Motivación laboral y factores asociados: una revisión sistemática.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56872/Narrea_HVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Holguín, M. C. (2019). *Análisis del sentido de pertenencia y clima organizacional en los empleados de INCOSER SCC* . Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM). Obtenido de https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/1834/1/ULEAM-RRPP-0039.pdf?utm_source

Hollar, N., & Kuchinka, D. (2022). OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/361384129_PROFESSIONAL_DEVELOPMENT_OPPORTUNITIES_AND_JOB_SATISFACTION_A_SYSTEMATIC_REVIEW_OF_RESEARCH

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Noviembre de 2024). *INEC*. Obtenido de Estadísticas Laborales : https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-nov-2024/?utm_source

ISS World. (17 de Julio de 2023). *Encuesta sobre pertenencias al Grupo ISS*. Obtenido de ISS World: https://www.issworld.com/es-es/news/2023/7/17/encuesta-pertenencia-grupo-iss?utm_source

Jiménez, E. M. (2022). *Trabajo en Equipo en el Ámbito Laboral: Beneficios y.* Comillas Universidad Pontificia. Obtenido de https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/61338/TFG-Jimenez%20Estades%2c%20Marta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leal, G. J. (2024). LA INFLUENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN LA PERCEPCIÓN DEL SALARIO ECONÓMICO. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15356/21899

Leal, T. (2015). Introducción a la Teoría del Apoyo Organizacional. *Academia*. Obtenido de https://www.academia.edu/11885635/_Traducci%C3%B3n_Introducci%C3%B3n_a_la_Teor%C3%ADa_del_Apoyo_Organizacional#:~:text=El%20meta%20an%C3%A1lisis%20realizado%20por%20Rhoades%20y,correlacionada%20positivamente%20con%20el%20apoyo%20organizacional%20percibido

Lema, C. A., Martin, A. Y., & Bell, R. R. (2025). Estrategias para el desarrollo de procesos de orientación vocacional en bachilleres. *Scielo*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2665-01692024000300082&script=sci_arttext

Llorens, S., Salanova, M., & Martínez, I. (2014). Psicologia de la Salud Ocupacional Positiva: concepto y metodología para su evaluzación. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1AedlT-IeCZJFRySkD8YMwfhE3e39VnW_/view

Loli, A., Danielli, J., & Navarro, V. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para eltrabajoo en profesionalnales de las entidades púpúblicas y privadas deLima. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/327907757_La_calidad_de_vida_laboral_y_el_soporte_institucional_para_el_trabajo_en_profesionales_de_las_entidades_publicas_y_privadas_de_Lima

López, C. H. (2015). *Análisis del sentido de pertenencia en las organizaciones, caso de estudio: McDonald's Ecuador.* Obtenido de https://repositorio.uees.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/5efe6660-b887-4397-b5bb-85cf2a7087f2/content

López, M. (2019). *RELACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CON EL TRABAJO COLABORATIVO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.* Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/210540745.pdf?utm_source

López, M. (2020). *Estudio del clima laboral y el sentido de pertenencia del personal operativo de Asevig-Liderman Ecuador.* Escuela Superior Politécnica del Litoral. Obtenido de https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/45082/1/D-CD303.pdf

López, P. C. (2003). Las relaciones laborales vistas a través de la teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores. *Revista Venezolana de Gerencia*.

Lupano, M., & Castro, A. (2010). PSICOLOGÍA POSITIVA: ANÁLISIS DESDE SU SURGIMIENTO. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005

Maquera, Y. M., Sotelo, G. A., Cariapaza, L. M., & Quispe, M. A. (2022). EngagementLaboral y Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*. Obtenido de https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/696

Martín, D. (2024). Satisfacción laboral: significado, importancia, factores, y consejos. *OpenHR*. Obtenido de https://www.openhr.cloud/blog/satisfaccion-laboral

Martínes, L., Galarza, A., & Zapata, M. (2023). Percepción de trabajadores reincorporados sobre la integración laboral. *Revistas Udea*. Obtenido de https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/355871/20814309

Martínez, M. O., Zamudio, L. C., & Reyes, M. J. (2024). La importancia del Tiempo Libre en el Bienestar. Estudio cualitativo sobre las disparidades entre mujeres y hombres. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/386246973_La_importancia_del_Tiempo_Libre_en_el_Bienestar_Estudio_cualitativo_sobre_las_disparidades_entre_mujeres_y_hombres

Maza, S. M. (2014). La dimensión afectiva de la pedagogía salesiana. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771

Medrano, L. D., & Ahumado, T. E. (2018). *Percepción de valores culturales en trabajadores y su importancia en el desempeño en la industria maquiladora.* Universidad Autónoma de Baja California, México. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00006.pdf?utm_source

Mena, G. A. (2023). *EL VALOR DE LA AUTOESTIMA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE*. Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9a59d95f-a903-49c6-ab63-bc46e23397dc/content

Méndez Arana, C. E. (2024). El impacto del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriente. *Dialnet*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9975905&utm_source

Méndez, A., & Rojas, M. (2024). Cambio en la jerarquía de necesidades básicas de Maslow: evidencia desde el estudio del bienestar subjetivo en México. *Scielo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282024000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Mendóza, A. H. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. *Zambos Revista Científica*. Obtenido de https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/27

Mendoza, C. Á., Vera, G. L., & Zambrano, F. G. (2022). Patologías asociadas a la actividad laboral: Una visión desde la salud ocupacional. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8637910.pdf

Mondy, W. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1C0nyM-FdCzZxlgtSAx96iDOar5hzTUWX/view

Monroy, S. D. (2019). *Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones.* Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/c46b25ff-9c66-4071-9d05-0b8e91c576b2/content

Morales, L. (2018). Bienestar laboral: el nuevo reto de las empresas. *Universidad Autónoma de Bucaramanga*. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/21735/2018_Articulo_Bienestar_Laboral_el_Nuevo_Reto_de_las_Empresas.pdf?sequence=1&utm_source

Morales, M. A. (2024). AMBIENTE LABORAL Y PRODUCTIVIDAD: CASO AGUAPEN EP SANTA ELENA. *Journal Bussiness Science*. Obtenido de https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/download/452/628?inline=1

Moyano, S. P. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771

Muguira, A. (2025). ¿Qué es la investigación descriptiva? *QuestionPro*. Obtenido de https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/

Mujica, E. S., Benavides, M. L., & Tobar, Á. J. (2023). *Propuesta de un plan estratégico para fortalecer el sentido de pertenencia de los trabajadores de la empresa cacgarreria la ganancia de san juan de pasto.* Universidad Jorge Tadeo Lozano. Obtenido de https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/27918/TRABAJO%20DE%20GRADO%20-%20PLAN%20DE%20MEJORAMIENTO%20-%20SENTIDO%20DE%20PERTENENCIA%20%281%29.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Muñoz, M., & Díaz, F. (2022). *EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PRIVADA Y SUS EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.* Institución de Salud Pública. Obtenido de https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/06/NT-Equilibrio-Vida-Trabajo.pdf

Nava, M. I. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Redaly*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/

Neffa, C. J. (2020). *La Participación de los Trabajadores en la Gestión de las Empresas.* Buenos Aires. Obtenido de https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/146816/CONICET_Digital_Nro.e9109a8c-fa8e-48e8-af83-d2c24820ecd7_A.pdf?isAllowed=y&sequence=2

OIT. (2021). Guía Práctica de Salud y Seguridad en el Trabajo. *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://ecuador.un.org/sites/default/files/remote-resources/b9a6d650ba1c43838b716e596d54248a.pdf

OIT. (2021). Recuperación centrada en el ser humano: cómo aprovechar la respuesta a la COVID-19 para construir un mejor futuro del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_827285.pdf

Olivera, A. (2023). DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS ANTE EL AVANCE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. *Scielo*.

Orozco, L. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Scielo*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000202082&script=sci_arttext

Ortega, C. (2025). Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo. *QuestionPro*. Obtenido de https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/

Ortega, V. (2003). Adaptación al castellano de la versión revisada de las Commitment Scales de Meyer, Allen y Smith (1993). *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993

Ortiz, B. M. (2018). *EL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO*. Puce. Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/items/8e3b0693-7279-458f-b790-2abcbc036748

Pando, M., Aranda, C., & Váquez, J. (2016). *Salud Mental Positiva en el Trabajo.* Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1tPQBg_NZwXJga9HqXaSa4kJUm_dihAST/view

Pardo, M. A. (2016). *Estrategias de desarrollo del sentido de pertenencia para un mejor desempeño laboral.* Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3ce49726-5205-4742-ada2-10c975c1f4c2/content?utm_source

Pérez, J. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000200005#:~:text=La%20justicia%20organizacional%20se%20refiere,equitativo%20y%20justo%20para%20ellos.

Perez, S. A. (2022). *Particularidades sobre la identidad organizacional y su incidencia.*

Pilar, G. G. (2024). *Bienestar laboral y liderazgo pedagógico en el compromiso docente de los CEBAs.* Unidad Educativa la Salle. Obtenido de http://fidesetratio.ulasalle.edu.bo/index.php/fidesetratio/article/view/128/148

Ponce, S. L. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes enEcuador. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/380071547_Aporte_de_la_motivacion_laboral_en_el_clima_organizacional_de_las_pymes_en_Ecuador

Pozo, T. S. (2019). *DEFINICIÓN DE LAS ACTIVIDADES LABORALES POR PUESTOS DE TRABAJO IDENTIFICADOS CON RIESGO IMPORTANTE EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE Y SU VALORACIÓN DEFINITIVA.* Universidad Técnica del Norte. Obtenido de https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9263/1/04%20IND%20179%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf

Quiles, A. (2020). *Análisis correlacional sobre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en el personal de la empresa PeCOM Servicios Energía* . Universidad Nacional del Comahue. Obtenido de https://rdi.uncoma.edu.ar/bitstream/handle/uncomaid/18052/Quiles%2C%20A.pdf?sequence=1&utm_source

Quilles, C. A. (2021). *Análisis correlacional sobre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en el personal de la empresa PeCOM Servicios Energía en la ciudad de Neuquén.* Universidad Nacional del Comahue. Obtenido de https://rdi.uncoma.edu.ar/bitstream/handle/uncomaid/18052/Quiles%2C%20A.pdf?sequence=1

Ramírez, J. M. (2021). *FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA COMO COMPLEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JUAN MANUEL ITURREGUI EN LAMBAYEQUE*. Universidad Alas Peruanas.

Ramón, R. D. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarias. *Digital Publisher*. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1351

Rey, A. M. (2024). Impacto del bienestar laboral y el compromiso docente en la calidad educativa en América Latina. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/385612422_Impacto_del_bienestar_laboral_y_el_compromiso_docente_en_la_calidad_educativa_en_America_Latina_The_impact_of_teacher_wellbeing_and_commitment_on_educational_quality_in_Latin_AmericaThe_impact_of_teac

Reyes, R., Díaz, E., & Villaseñor, J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES AC. *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_AC

Reyes, V. N. (2022). *La Identificación Organizacional*. Universidad del Rosario. Obtenido de https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/8407eeea-aad8-4c6f-b822-8a0912d85a8f/content

Reyne, F. (2020). Assessing the Impact of the Physical Environment on Comfort and Job Satisfaction in Offices.

Rincón, L. P. (2023). *Importancia del manual de funciones y procedimientos para la comprensión de la*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Obtenido de https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/58128/parinconl.pdf?sequence=3

Ripoll, P., & Caballer, A. (2022). ANTECEDENTES Y CONSECUENCIAS DEL CAMBIO DE NIVEL JERARQUICO EN EL TRABAJO. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/26595716_Antecedentes_y_consecuencias_del_cambio_de_nivel_jerarquico_en_el_trabajo

Rivero, A. D. (2017). Ergonomía, más allá de la Comodidad en el Puesto de Trabajo. *Revista empresarial*. Obtenido de https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/ergonomia-alla-comodidad-puesto-trabajo/

Roa, H. C. (2019). *Inteligencia emocional y su impacto en el bienestar organizacional.* Universidad Americana. Obtenido de https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/06b574a6-42e3-4618-937b-668dec1e1c08/content

Rodrígez, J. (2024). Investigación bibliográfica: qué es y cómo hacerla? *Bronco Independiente*. Obtenido de https://www.jaimerodriguez.mx/trabajos-academicos/investigacion-bibliografica-que-es-y-como-hacerla/?

Román, J. P. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Elsevier*. Obtenido de https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-pdf-S0123592316300201

Romo, L. J. (2018). La Relación Laboral en la nueva constitucuón. *Eídos*. Obtenido de https://revistas.ute.edu.ec/index.php/eidos/article/view/37/35

Rubio, Á. S. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/7337/733776440001/html/

Rus, E. (2020). Investigación Exploratoria. *Economipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/investigacion-exploratoria.html

Saltos, C. J. (2017). La identidad de marca desde el criterio del consumidor ecuatoriano. *Revista Publicando*. Obtenido de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/585

Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.*

Samsudin, A., Ikaningtiyas, M., & Mulia, M. (2024). Explorando la relación entre el avance profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño financiero

corporativo: una revisión sistemática. *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/382667536_Exploring_the_Relationship_Between_Career_Advancement_Work-Life_Balance_and_Corporate_Financial_Performance_A_Systematic_Review

Sánchez, Y. S., & Pérez, S. F. (2024). Desafío de la Administración del Tiempo y Entorno Laboral Competitivo en los Servidores del Hospital General IESS – Riobamba. *Revista Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*. Obtenido de https://revistapacha.religacion.com/index.php/about/article/view/386/637

Sandoval, F. E. (2022). El trabajo de campo en la investigación social en tiempos de pandemia. *Scielo*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-00062022000300010

Santacruz, Q. L., & Ruano, A. E. (2023). *Propuesta de estrategias de bienestar laboral para la empresa Inversiones Pasto S.A.S.* Universidad de Nariño. Obtenido de https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/34113/ESTRATEGIAS%20DE%20BIENESTAR%20LABORAL%20DICIEMBRE%201%202023.pdf?sequence=4

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

Scandroglio, B., López, J. S., & San José, M. C. (2008). La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/727/72720112.pdf

Scrima, F. (2019). Un estudio sobre la relación entre el apego al lugar de trabajo y la satisfacción laboral. *Tpmap*. Obtenido de https://www.tpmap.org/a-study-of-the-relationship-between-workplace-attachment-and-job-satisfaction/?utm_source

Sencio, M. R. (2021). *Factores que inciden en el sentido de pertenencia como compromiso organizacional en la institución educativa emblmática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque.* Universidad Alas Peruanas. Obtenido de

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10160/Factores%20que%20inciden_Sentido%20de%20pertenencia_Compromiso%20organizacional_Instituci%C3%B3n%20Educativa.pdf?sequence=1

Serrano, M., & Moreno, S. (2006). Dimensión física de las señales agregadas en programas definidos temporalmente. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/593/59332102.pdf

Sotelo, M. A. (2018). IMPACTO DEL SOPORTE ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL BALANCE VIDA-TRABAJO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE EXPORTACIÓN GRANDE EN HERMOSILLO SONORA. *Revista de comunicación y salud*. Obtenido de https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/119/69

Stewart, L. (2025). ¿Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza? *ATLAS.ti*. Obtenido de https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva#cuales-son-las-caracteristicas-de-la-investigacion-descriptiva

Temkin, B., & Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Scielo*. Obtenido de https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608

Tenorio, C. K. (2020). *Desarrollo de la Inteligencia Emocional y su Impacto en el Comportamiento Organizacion.* Universidad de San Antonio Abad del Cusco (USAT). Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5505/8/TL_ChafloqueTenorioKaren.pdf?utm_source

Torre, R. (2024). La importancia de los espacios de trabajo en la productividad en la oficina. *Bussiness Center*. Obtenido de https://trbc.es/la-importancia-de-los-espacios-de-trabajo-en-la-productividad-en-la-oficina/?utm_source

Torres, E. W., & Arauz, D. F. (2022). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano.* Universidad de Machala. Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/21081/1/Trabajo_Titulacion_1397.pdf

Ube, R. C. (2024). Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. *Scielo*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2665-02822024000100366&script=sci_arttext&utm_source

Veenhoven, R. (2000). *Las cuatro calidades de vida.* Obtenido de https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2000c-fulls.pdf

Velázquez, A. (2025). ¿Qué es la Investigación Exploratoria? *QuestionPro*. Obtenido de https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/

Villafuerte, M. M. (2019). Calidad de ambiente físico en el entorno de trabajo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*.

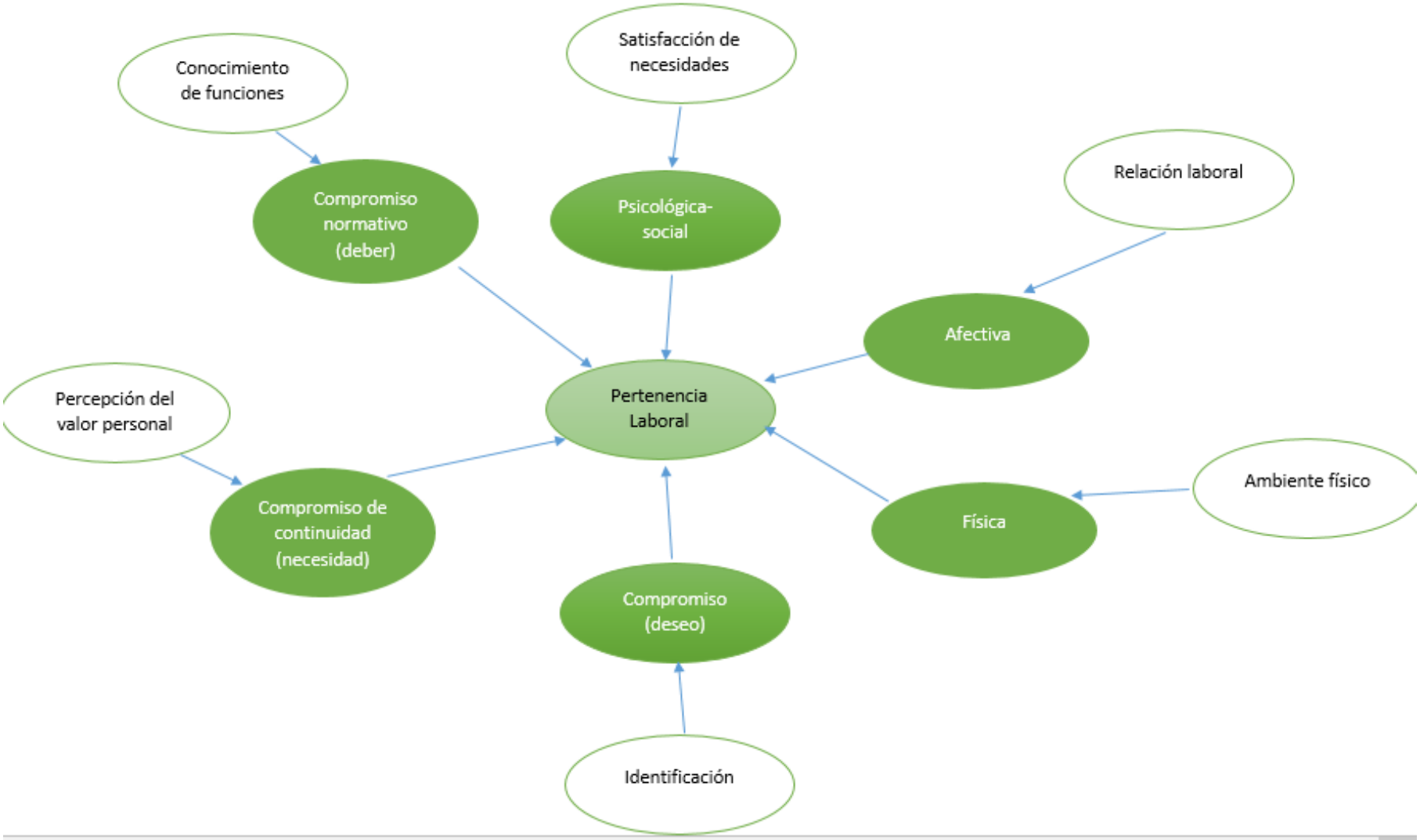
Wynne, R. (2014). *Promover la salud mental en el puesto de trabajo.* Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1OQ5IS9JGMgzWHpmUOZcXRxeXIoeVdeRU/view

Zambrano, M. (2023). Los Riesgos de la Polifuncionalidad en el Lugar de Trabajo. *Meythaler & Zambrano Abogados*. Obtenido de https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/los-riesgos-de-la-polifuncionalidad-en-el-lugar-de-trabajo?utm_source

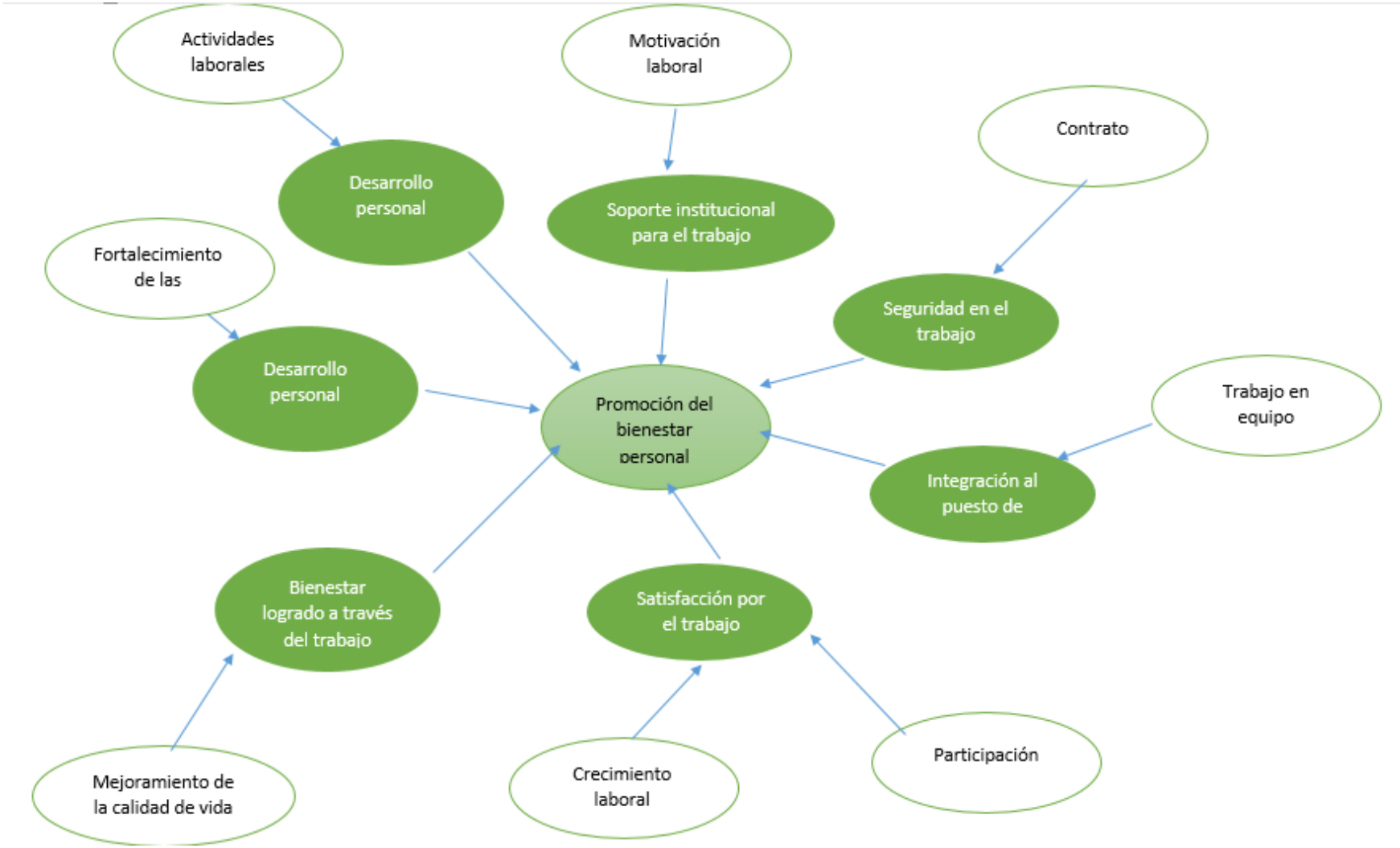
Zapata, T. D. (2023). *El equilibrio trabajo/vida familiar y felicidad como política pública en la.* UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. Obtenido de https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c931d600-7099-444b-8591-45f7bc4b63ef/content

Anexos

Anexo1.- ***Constelación de variables***



Anexo 2. ***Constelación de variables***



*Anexo 3**. Operacionalización de variables***

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTROS
La pertenencia laboral es un concepto multidimensional debido a que da a conocer el grado en el que empleado se siente valorado y comprometido en su puesto de trabajo. Desde la parte psicológica y social se involucra la satisfacción de necesidades, al igual que las relaciones laborales. En la parte afectiva el empleado se involucra emocionalmente en la organización, por la parte física se tiene en cuenta el ambiente laboral seguro, por otro lado, este concepto también se involucra con la necesidad de permanecer en el puesto de trabajo, por sentido de deber o incluso por deseo de estar.	Psicológica-social Afectiva Físico Compromiso (deseo) Compromiso de continuidad (necesidad) Compromiso normativo (deber)	Satisfacción de necesidades Relación laboral Ambiente físico Identificación Percepción del valor Personal Conocimiento de funciones	1. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las actividades asignadas en la institución? 2. ¿Cómo es la orientación y apoyo por parte de sus jefes en el desarrollo de su trabajo? 3. ¿Por qué cree que la distribución física de la infraestructura debería ser adecuada para el desarrollo de un buen trabajo? 4. ¿De qué manera se siente comprometido con el logro de los objetivos en la institución?	Técnica: Entrevista dirigida al personal administrativo y operativo

			5. ¿De qué manera su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo? 6. ¿Por qué es importante para usted sentirse cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente? 7. ¿La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita? ¿Me puede dar su opinión?	

Anexo. - 4 ***Operacionalización de variables***

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTROS
El bienestar personal es un procedimiento integral que busca brindar satisfacción, igualdad y un buen desarrollo en el empleado. Se manifiesta en el soporte de la institución, la seguridad en el lugar de trabajo, la motivación y participación. Además, incluye el trabajo en equipo, contratos equitativos, crecimiento profesional y una buena administración del tiempo libre dedicado para la familia y trabajo. Por otro lado, también incluye la satisfacción por el trabajo y el bienestar que se logra a través de este.	Soporte Institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado a través del trabajo Desarrollo personal Administración del tiempo libre	Motivación laboral Contrato Trabajo en equipo Crecimiento laboral Participación Mejoramiento de la calidad de vida Fortalecimiento de habilidades Actividades laborales	1. ¿Cómo la empresa motiva y reconoce sus esfuerzos de eficiencia y buen desempeño en el trabajo? 2. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente? 3. ¿Por qué es importante es que la empresa fomente el trabajo en equipo? 4. ¿Qué oportunidades de ascenso y crecimiento laboral le ofrece la empresa? 5. ¿Sus ideas son escuchadas y tomadas en cuenta? ¿Me puede comentar?	Técnica: Entrevista dirigida al personal administrativo y operativo

			6. ¿De qué manera este trabajo le ha permitido mejorar su nivel de calidad de vida? 7. ¿El trabajo que realiza le ha ayudado fortalecer sus habilidades y capacidades? Dígame su opinión 8¿Cómo influyen sus actividades laborales al momento de compartir tiempo con su familia?	

Anexo. - ***5 Validación de contenido por juicio de expertos***

EXPERTO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENTREVISTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

TEMA: PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL

Objetivo: Determinar la relación entre la pertenencia laboral en la promoción del bienestar personal de los empleados administrativos y operativos.

Instrucciones: Responda de manera honesta según sea su realidad. Recuerde los datos administrados son importantes para aportar a la investigación y fines académicos

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Cargo que ocupa	
Instrucción académica	
Experiencia laboral	

Primera Variable: PERTENENCIA LABORAL

1. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las actividades asignadas en la institución?
2. ¿Cómo es la orientación y apoyo por parte de sus jefes en el desarrollo de su trabajo?
3. ¿Por qué cree que la distribución física de la infraestructura debería ser adecuada para el desarrollo de un buen trabajo?
4. ¿De qué manera se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución?
5. ¿De qué manera su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo?
6. ¿Por qué es importante para usted sentirse cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente?
7. ¿De qué manera la dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita?

Segunda Variable: PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL

8. ¿Cómo la empresa motiva y reconoce sus esfuerzos de eficiencia y buen desempeño en el trabajo?
9. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?
10. ¿Por qué es importante es que la empresa fomente el trabajo en equipo?
11. ¿Qué oportunidades de ascenso y crecimiento laboral le ofrece la empresa?
12. ¿De qué manera sus ideas son escuchadas y tomadas en cuenta?
13 ¿De qué manera este trabajo le ha permitido mejorar su nivel de calidad de vida?

14. ¿Qué opina sobre que el trabajo le ha ayudado fortalecer sus habilidades y capacidades?

15 ¿De qué manera influyen sus actividades laborales al momento de compartir tiempo con su familia?

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Trabajo Social

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

Esta entrevista se encuentra enfocada sobre la "PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL".

Datos del validador:

Nombre y apellido	Zara Cristina Gavilanes Vargas
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo)	Trabajadora Social Hospital Municipal "Nuestra Señora de la Merced" Dra. En Trabajo Social Isidro Viteri y Gertrudis Esparza. Barrio Letamendi
Email	zgavilanes@hospitalmunicipal.gob.ec

1. Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Entrevista) sobre el tema de investigación: **PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL.**

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SI **0:** NO

N°	CRITERIOS	SI	NO
1	Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado.	1	
2	De acuerdo con la entrevista, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación.	1	
3	Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación. **Objetivo General** Determinar la relación entre la pertenencia laboral en la promoción del bienestar personal de los empleados administrativos y operativos. **Objetivos específicos** • Definir teóricamente la pertenencia laboral • Identificar qué factores fomentan la pertenencia laboral en el ámbito laboral • Examinar las estratégicas utilizadas para la promoción del bienestar personal de los empleados en el ámbito laboral	1	

4	La entrevista contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	1	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio, e indicadores con los ítems de los instrumentos.	1	
7	Lenguaje utilizado en la formulación de los ítems.	1	
8	El número de preguntas de la entrevista es excesivo.		0
9	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles).		0

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N. º de la(s) pregunta(s).	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo.	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión).	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	**Buena**	**Regular**	**Deficiente**
Validez de contenido de la entrevista.	1			

Observaciones y recomendaciones en general de la entrevista:	
Motivos por los que se considera no adecuada	0
Motivos por los que se considera no pertinente	0
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	0



F. .....
VALIDADOR
C.C.1802282077

Fecha de validación 11-04-2025

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de esta entrevista

EXPERTO 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENTREVISTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

TEMA: PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL

Objetivo: Determinar la relación entre la pertenencia laboral en la promoción del bienestar personal de los empleados administrativos y operativos.

Instrucciones: Responda de manera honesta según sea su realidad. Recuerde los datos administrados son importantes para aportar a la investigación y fines académicos

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Cargo que ocupa	
Instrucción académica	
Experiencia laboral	

Primera Variable: PERTENENCIA LABORAL

1. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las actividades asignadas en la institución?
2. ¿Cómo es la orientación y apoyo por parte de sus jefes en el desarrollo de su trabajo?
3. ¿Por qué cree que la distribución física de la infraestructura debería ser adecuada para el desarrollo de un buen trabajo?
4. ¿De qué manera se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución?
5. ¿De qué manera su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo?
6. ¿Por qué es importante para usted sentirse cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente?
7. ¿De qué manera la dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita?

Segunda Variable: PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL

8. ¿Cómo la empresa motiva y reconoce sus esfuerzos de eficiencia y buen desempeño en el trabajo?
9. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?
10. ¿Por qué es importante es que la empresa fomente el trabajo en equipo?
11. ¿Qué oportunidades de ascenso y crecimiento laboral le ofrece la empresa?
12. ¿De qué manera sus ideas son escuchadas y tomadas en cuenta?
13 ¿De qué manera este trabajo le ha permitido mejorar su nivel de calidad de vida?
14. ¿Qué opina sobre que el trabajo le ha ayudado fortalecer sus habilidades y capacidades?
15 ¿De qué manera influyen sus actividades laborales al momento de compartir tiempo con su familia?

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Trabajo Social

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

Esta entrevista se encuentra enfocado sobre la "PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL".

Datos del validador:

Nombre y apellido	Mgs. Diego Salgado
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo)	Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo Hospital Municipal Nuestra Señora de la merced
Email	dsalgado@hospitalmunicipal.gob.ec

1. Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Entrevista) sobre el tema de investigación: **PERTENENCIA LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PERSONAL.**

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SI **0**: NO

N°	CRITERIOS	SI	NO
1	Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado.	1	
2	De acuerdo con la entrevista, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación.	1	
3	Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación. **Objetivo General** Determinar la relación entre la pertenencia laboral en la promoción del bienestar personal de los empleados administrativos y operativos. **Objetivos específicos** • Definir teóricamente la pertenencia laboral • Identificar qué factores fomentan la pertenencia laboral en el ámbito laboral • Examinar las estratégicas utilizadas para la promoción del bienestar personal de los empleados en el ámbito laboral	1	

4	La entrevista contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	1	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio, e indicadores con los ítems de los instrumentos.	1	
7	Lenguaje utilizado en la formulación de los ítems.	1	
8	El número de preguntas de la entrevista es excesivo.		0
9	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles).		0

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:	
N.° de la(s) pregunta(s).	
Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo.	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión).	

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	**Buena**	**Regular**	**Deficiente**
Validez de contenido de la entrevista .	x			

Observaciones y recomendaciones en general de la entrevista:	
Motivos por los que se considera no adecuada	
Motivos por los que se considera no pertinente	
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

F. .....

VALIDADOR

Fecha: 15 de Abril 2025

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de esta entrevista.

Anexo 6.- ***Evidencias***







