



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA**

**Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de  
una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.**

**AUTORES**

**López Santos, Mariuxi Estefanía  
Avilés Chinique, Andrea Denisse**

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

**TUTOR**

**Mgs. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando**

**Guayaquil, Ecuador  
10 de febrero del 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por las **Licenciadas en trabajo social, Avilés Chinique, Andrea Denisse, López Santos, Mariuxi Estefanía**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

**DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

---

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

**REVISOR**

---

**Lcdo. Ramírez Rave, Carlos, Mgs**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Lcda. Mejía Ospina, Paola Ximena, Mgs.**  
**Guayaquil, a los 10 del mes de febrero del año 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **López Santos, Mariuxi Estefanía**

**DECLARO QUE:**

El Proyecto de Investigación **Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 10 del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA**

*Mariuxi Lopez S.*

---

**López Santos Mariuxi Estefanía**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Avilés Chinique, Andrea Denisse,**

**DECLARO QUE:**

El Proyecto de Investigación **Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 10 del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA**

---

**Avilés Chinique Andrea Denisse**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **López Santos, Mariuxi Estefanía**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** titulado: **Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 10 del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA**

*Mariuxi Lopez S.*

---

**López Santos, Mariuxi Estefanía**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Avilés Chinique, Andrea Denisse**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** titulado: **Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 10 del mes de febrero del año 2025**

LA AUTORA

---

**Avilés Chinique, Andrea Denisse**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL  
LABORAL**

**REPORTE URKUND**

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

Proyecto MTS II -Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito. Lopez y Aviles-6

**3%** Textos sospechosos

- 2% Similitudes
  - 0% similitudes entre comillas
  - 0% entre las fuentes mencionados
- < 1% Idiomas no reconocidos
- < 1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Proyecto MTS II -Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito. Lopez y Aviles-6.doc	Depositante: Adriana Carolina Salazar Ayala	Número de palabras: 29.608
ID del documento: fr465d373b52060c30309a6277556f173104de59	Fecha de depósito: 16/1/2025	Número de caracteres: 193,040
	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 16/1/2025	

1

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

Agradezco a mi esposo por ser ejemplo de motivación, compromiso tanto para mi hijo como para mi e impulsarme a seguir cumpliendo todos mis objetivos en mi vida personal y profesional.

**López Santos, Mariuxi Estefanía**  
**Avilés Chinique, Andrea Denisse**



## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis a Dios, por darme la fuerza y guiarme para seguir adelante todos los días. A mis padres, por su amor y apoyo en todo momento.

También a mis hermanos, esposo e hijo por brindarme ese apoyo y palabras de aliento cuando más lo necesité.

A todas las personas que siempre han creído en mi por mis logros obtenidos y esfuerzo en cada reto trazado.

**López Santos, Mariuxi Estefanía**  
**Avilés Chinique, Andrea Denisse**

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	XVII
ABSTRACT .....	XVIII
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Antecedentes de investigación .....	4
1.2. Definición del Problema de investigación .....	11
1.3. Pregunta de investigación .....	13
1.3.1. Preguntas específicas .....	13
1.4. Objetivo general .....	13
1.4.1. Objetivos específicos .....	14
1.5. Justificación del estudio .....	14
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL .....	17
2.1. Referentes Teóricos .....	17
2.1.1. Teoría de Motivación Laboral de Herzberg .....	17
2.2. Referentes Conceptuales .....	18
2.2.1. Trabajo .....	18
2.2.2. Condiciones laborales .....	20
2.2.3. Clima o cultura laboral .....	22
2.2.4. Factores del clima laboral .....	24
2.2.5. Riesgos laborales .....	25
2.2.6. Riesgos psicosociales .....	27
2.2.7. Causas de los riesgos psicosociales .....	28
2.2.8. Consecuencias de los riesgos psicosociales .....	29
2.2.9. Bienestar laboral .....	30

2.2.10. Prácticas de bienestar laboral .....	31
2.2.11. Satisfacción laboral .....	32
2.3. Referente Normativo .....	33
2.3.1. Constitución del Ecuador .....	33
2.3.2. Tratados y Convenios Internacionales .....	34
2.3.3. Leyes Nacionales .....	36
2.3.4. Decretos, Reglamentos, Acuerdos y Ordenanzas .....	37
2.4. Referente Estratégico.....	38
2.4.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 .....	38
2.4.2. Agenda Zonal.....	39
2.4.3. Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2024-2033 .....	39
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.1. Enfoque de investigación .....	41
3.2. Tipo y Nivel de investigación.....	41
3.3. Método de investigación.....	42
3.4. Universo, muestra y muestreo.....	43
3.5. Formas de recolección de la información .....	44
3.6. Formas de análisis de la información .....	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	47
Identificar las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito. ....	47
Información personal .....	47
Condiciones organizativas.....	49
Condiciones físicas .....	55
Condiciones psicológicas.....	58
Condiciones sociales.....	62
Develar las percepciones sobre las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito. ....	64

Factor de Bienestar Psicosocial .....	64
Factor de Efectos Colaterales.....	95
Determinar la contribución de las políticas y programas actuales de recursos humanos a las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.....	104
Desarrollo profesional.....	104
Programas de bienestar .....	107
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	110
CONCLUSIONES .....	110
RECOMENDACIONES.....	113
Bibliografía: .....	115
ANEXOS .....	122

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1 Género .....	48
Ilustración 2 Edad.....	48
Ilustración 3 Formación académica .....	49
Ilustración 4 Tiempo que tiene la empresa.....	49
Ilustración 5 Rangos de salario mensual.....	50
Ilustración 6 Existencia de contrato laboral .....	50
Ilustración 7 Tipos de contrato laboral.....	51
Ilustración 8 Horario de jornada de trabajo .....	51
Ilustración 9 Frecuencia de vacaciones pagadas.....	52
Ilustración 10 Frecuencia de días de descanso .....	52
Ilustración 11 Frecuencia de días por incapacidad médica.....	53
Ilustración 12 Licencia con sueldo por maternidad o paternidad.....	54
Ilustración 13 Frecuencias de accidentes de trabajo.....	55
Ilustración 14 Frecuencia de exposición .....	56
Ilustración 15 Frecuencia de posturas incómodas .....	56
Ilustración 16 Frecuencia de carga de objetos pesados .....	57
Ilustración 17 Frecuencia de trabajo rápido.....	58
Ilustración 18 Frecuencia de controlar muchas cosas.....	58
Ilustración 19 Frecuencia de aplicar sus conocimientos .....	59
Ilustración 20 Frecuencia de aprender nuevas cosas .....	60
Ilustración 21 Frecuencia de salario justo .....	60

Ilustración 22 Preocupación por encontrar nuevo trabajo .....	61
Ilustración 23 Buena relación con superiores.....	62
Ilustración 24 Buena relación con pares .....	63
Ilustración 25 Buena relación con subordinados.....	63
Ilustración 26 Escala insatisfacción - satisfacción.....	65
Ilustración 27 Escala inseguridad - seguridad.....	65
Ilustración 28 Escala intranquilidad - tranquilidad .....	66
Ilustración 29 Escala impotencia - potencia .....	67
Ilustración 30 Escala malestar - bienestar.....	68
Ilustración 31 Escala desconfianza - confianza.....	68
Ilustración 32 Escala incertidumbre - certidumbre.....	69
Ilustración 33 Escala confusión - claridad .....	70
Ilustración 34 Escala desesperanza - esperanza .....	70
Ilustración 35 Escala dificultad - facilidad.....	71
Ilustración 36 Escala insensibilidad - sensibilidad.....	72
Ilustración 37 Escala irracionalidad - racionalidad.....	73
Ilustración 38 Escala incompetencia - competencia.....	74
Ilustración 39 Escala inmoralidad - moralidad.....	74
Ilustración 40 Escala maldad - bondad .....	75
Ilustración 41 Escala fracaso - éxito.....	76
Ilustración 42 Escala incapacidad - capacidad.....	76
Ilustración 43 Escala pesimismo - optimismo.....	77
Ilustración 44 Escala ineficacia - eficacia .....	78

Ilustración 45 Escala inutilidad - utilidad.....	78
Ilustración 46 Motivación por el trabajo .....	79
Ilustración 47 Identificación con los valores de la organización .....	80
Ilustración 48 Rendimiento profesional .....	81
Ilustración 49 Capacidad para responder la carga de trabajo .....	82
Ilustración 50 Calidad de las condiciones de trabajo.....	82
Ilustración 51 Autoestima profesional.....	83
Ilustración 52 Cordialidad en el ambiente social de trabajo .....	84
Ilustración 53 Equilibrio de trabajo y vida privada .....	84
Ilustración 54 Confianza en el futuro profesional.....	85
Ilustración 55 Calidad de vida laboral.....	86
Ilustración 56 Sentido del trabajo .....	87
Ilustración 57 Cumplimiento de normas de la dirección .....	87
Ilustración 58 Estado de ánimo laboral .....	88
Ilustración 59 Oportunidades de promoción laboral .....	89
Ilustración 60 Sensación de seguridad en el trabajo .....	89
Ilustración 61 Participación en decisiones de la organización.....	90
Ilustración 62 Satisfacción con el trabajo .....	91
Ilustración 63 Realización profesional .....	91
Ilustración 64 Nivel de excelencia de la organización .....	92
Ilustración 65 Eficacia profesional .....	93
Ilustración 66 Compromiso con el trabajo .....	93
Ilustración 67 Competencias profesionales.....	94

Ilustración 68 Trastornos digestivos a causa del trabajo .....	95
Ilustración 69 Dolores de cabeza a causa del trabajo .....	96
Ilustración 70 Alteraciones de sueño a causa del trabajo .....	96
Ilustración 71 Dolores de espalda a causa del trabajo .....	97
Ilustración 72 Tensiones musculares a causa del trabajo .....	97
Ilustración 73 Sobre carga de trabajo.....	98
Ilustración 74 Desgaste emocional a causa del trabajo .....	99
Ilustración 75 Agotamiento físico a causa del trabajo .....	100
Ilustración 76 Cansancio mental a causa del trabajo .....	100
Ilustración 77 Mal humor a causa del trabajo .....	101
Ilustración 78 Baja realización personal a causa del trabajo .....	102
Ilustración 79 Trato distante a causa del trabajo .....	102
Ilustración 80 Frustración a causa del trabajo .....	103



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el describir las condiciones de bienestar laboral de un grupo de trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito, con la finalidad de promover mejores prácticas en talento humano. Para esto se apoyó en una metodología de enfoque mixto, de un nivel descriptivo, un tipo transversal y un método fenomenológico. A través de escalas y cuestionarios se logró recolectar los datos y poder concluir como resultados principales, donde se reconoce una sobrecarga de tareas, no poder siempre disfrutar de su tiempo libre, el correr riesgos, y en bajos porcentajes el exponerse a una fatiga mental y física debido a sus tareas. Se muestran por lo general satisfechos con su empleo, con competencias y compartiendo la filosofía de la empresa. Aunque la mayoría muestra buenos resultados, ser eficientes, sentir confianza y competencia hacia su puesto de trabajo, también existe un porcentaje menor que tiene problemas organizacionales y personales para adaptarse y de inseguridad. Por tal motivo, se recomienda que este personal sea atendido por la empresa, que se contribuya con programas y políticas desde el área de recursos humanos y que se reconozca su aporte a la empresa.

**Palabras clave:** condiciones de bienestar laboral, trabajo, empresa de alimentos, talento humano, riesgos laborales.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work is to describe the conditions of work well-being of a group of workers from a food company in the city of Quito, with the purpose of promoting best practices in human talent. For this, it will be supported by a mixed approach methodology, with a descriptive level, a transversal type and a phenomenological method. Through scales and questionnaires, it was possible to collect the data and conclude as main results, where an overload of tasks is recognized, not always being able to enjoy their free time, taking risks, and in low percentages being exposed to mental and physical fatigue due to their tasks. They are generally satisfied with their job, with skills and sharing the company's philosophy. Although the majority show good results, are efficient, feel confident and competent in their jobs, there is also a smaller percentage that has organizational and personal problems adapting and insecurity. For this reason, it is recommended that these personnel be cared for by the company, that they contribute to programs and policies from the human resources area and that their contribution to the company be recognized.

**Keywords:** work well-being conditions, work, food company, human talent, occupational risks.

## INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como fin el objetivo de conocer las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito. Y la relevancia de su estudio, es debido a la importancia del trabajo en la vida del ser humano, de su aporte a su realización y realización personal. Considerando que en la actualidad se tiene una alta competitividad, presiones y competencia, que demandan mucho en la vida del trabajador y que permiten la conciliación de su vida personal y familiar. El contenido del documento es el siguiente:

En el primer capítulo que es toda la definición del problema, se inicia con la presentación de los antecedentes contextuales e investigativos. Así como la definición del problema, sus correspondientes preguntas y objetivos de investigación. Para finalizar con la justificación que demuestra toda la relevancia del tema laboral en el ser humano y de las condiciones de bienestar.

En el segundo capítulo, se presentan los marcos referenciales. El cual inicia con el aporte de la Teoría de Motivación Laboral de Herzberg, así como un referente conceptual que va desde el trabajo, condiciones laborales, cultura laboral y sus factores, riesgos laborales, causas y consecuencias, el bienestar laboral y sus prácticas. Y todo esto se apoya a la vez en un marco normativo que ha seguido la pirámide de Kelsen y un referente estratégico, ambos reuniendo las leyes y políticas en relación al problema de estudio.

En el tercer capítulo, se describe el diseño metodológico, donde se decidió trabajar con un enfoque mixto, un nivel descriptivo y un tipo transversal de investigación. El método será fenomenológico, y se determinó una muestra cuantitativa de 135 trabajadores y 10 para la parte cualitativa. Se aplicó un cuestionario de condiciones laborales, una escala de bienestar laboral general de qBLG de Blanch, y una entrevista cualitativa. Para el análisis de la información se realizó una triangulación de datos y la debida codificación axial.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, los mismos que se analizan en base a cada objetivo específico de estudio. Todo el análisis fue por medio de las categorías y variables anteriormente definidas, desde condiciones organizativas, físicas y psicológicas. También se develó las percepciones de este grupo de trabajadores, desde sus niveles de satisfacción, competencia, moralidad y realización. Para concluir, con la contribución que se puede lograr en estas personas, al contar con políticas y programas de recursos humanos para mejorar sus condiciones de bienestar laboral.

Se finaliza con el quinto capítulo, que trata de las conclusiones y recomendaciones. En este apartado se añaden todos los puntos relevantes obtenidos de las respuestas de los trabajadores. Así como la respuesta a las preguntas de investigación planteadas desde el inicio. En general, se pudo recomendar que esta organización se enfoque en el grupo de trabajadores que presentan peores percepciones y condiciones de bienestar. Que se cuide el aspecto de la sobrecarga laboral, que se motive sus competencias y habilidades e incluir un trabajador social en estas intervenciones de bienestar organizacional.

# CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Antecedentes de investigación

Se ha considerado en el mundo laboral de hoy al talento humano como una de las variables más importantes en las que las organizaciones deben centrar gran parte de su atención y de sus recursos. Como seres humanos cuya impronta debería ser el permanente crecimiento espiritual e intelectual, e inmersos en un contexto competitivo, se debe tomar consciencia de la particularidad de cada trabajador y de las competencias personales para desarrollarlas y potenciarlas. De la misma forma, si el gerente de hoy no se interesa por conocer a profundidad los intereses y expectativas de su equipo de trabajo, no podrá gestionar sus talentos y afinar los intereses estratégicos de la organización con los de cada uno de los trabajadores (Cabrales, 2009).

Es decir, desde estos tiempos se empieza a generar una preocupación de parte de las organizaciones por cuidar el bienestar y salud de su personal. El autor Drucker (2004) establece que todas estas acciones que ejecuta la empresa es la responsabilidad social empresarial, la cual es muy bien aceptada en la comunidad y por sus mismos trabajadores. Y desde entonces la RSE ha sido tema de estudio permanente de diversos autores e investigadores, desde diferentes campos del saber y diversas disciplinas. Una de esas vertientes la ha situado en el campo de la gestión empresarial.

El tema de las condiciones de bienestar laboral puede ser abordado desde diferentes disciplinas, incluyendo al Trabajo Social, misma que cuenta con teorías, modelos y metodología empírica y científica que contribuye al avance de las empresas y a un mejor desarrollo del trabajo y su entorno. Por este motivo, en este apartado se busca conocer los aportes y participación de otros estudios realizados que debaten este tema, tanto a nivel mundial como local en el país.

De esta forma se recopila la investigación *Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo, Sonora, México* realizado por Gracida (2022). Su fin

fue conocer estas condiciones que perciben las personas, incluyendo el clima organizacional, el estrés psicológico y la disfunción social. Su metodología se apoyó en algunas escalas, como el cuestionario de Litwin y Stringer, el General Health Questionnaire de Goldberg y otro formulario de información básica personal.

Como resultados se menciona que los trabajadores muestran condiciones favorables de su trabajo, que tienen recompensas, que pueden manejar conflictos, brindando resultados positivos también en los niveles de salud mental. Se ha demostrado que la mayoría de trabajadores sienten bienestar al pertenecer a esta empresa, que tienen condiciones positivas para su desarrollo. Apenas existe unos pocos que pueden tener ciertos requerimientos y dificultades, sobre los cuales, la empresa debe enfocar sus políticas (Gracida, 2022).

Se analizó un estudio desde Perú, denominado *Bienestar laboral en los obreros de la empresa Cartones del Pacífico Sac. Paramonga-2019* de parte de los autores Luna y Salcedo (2023). Su objetivo fue determinar cómo se presenta el bienestar laboral de sus trabajadores de esta empresa. Concepto el cual estos autores determinan como la relación entre compañeros, equipo de trabajo, clima, jerarquía, seguridad y armonía de todos estos elementos. La metodología en la que se apoyó esta investigación fue de tipo básica, descriptiva, no experimental, cuantitativa, y con el instrumento del cuestionario para conocer el bienestar laboral.

Entre sus resultados se pudo determinar que el 86,5% de sus trabajadores tiene un nivel medio de bienestar, el 10,8% tiene un nivel bajo y apenas el 2,7% presenta un nivel alto de satisfacción. Todo esto se analiza desde factores de logro, de reconocimiento, de trabajo en sí, de responsabilidad y de promoción. Quedando como responsabilidad del área de talento humano el indagar en los campos donde pueden mejorar, de ejecutar programas de bienestar, de tener a su personal motivado, con lealtad, capacitados, comprometidos en sus objetivos a seguir, etc (Luna & Salcedo, 2023).

En el caso de Venezuela se tuvo el estudio *Relación entre condiciones y medio ambiente de trabajo y bienestar laboral general en una muestra multi ocupacional venezolana* del autor Sulbarán (2016). Que se planteó como objetivo estudiar el

vínculo entre estas variables laborales, entre puestos profesionales, administrativos y de servicios. Se trabajó con una muestra de 176 mujeres y 94 hombres trabajadores de estas áreas. La investigación fue no experimental, de un nivel descriptivo, y de un tipo correlacional y transaccional, todo lo cual permitió obtener lo siguiente:

Los trabajadores han sabido manifestar que sus condiciones laborales en cuanto a lo técnico, material, político y social esta moderadamente alto, obteniendo a la par que no inciden en problemas en su ámbito familiar, privado o psicológico. Pero de igual manera no se debe descuidar las dimensiones de desarrollo, de organización, de ajuste de la persona en la empresa, y reconocer que todas las condiciones que presenta la empresa, inciden directamente en el bienestar de las personas y en su motivación para trabajar (Sulbarán, 2016).

Es decir, desde estos autores se comprende, que las condiciones laborales son todas esas circunstancias materiales, sociales, organizacionales que influye en la relación laboral y la realización de la actividad. Y determinan, que estas condiciones influyen directamente en el bienestar psicológico del trabajador, en su comportamiento, su desempeño, e incluso el ámbito familiar (Sulbarán, 2016).

Desde Colombia se tiene el estudio *Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia* de parte de los autores Jiménez, Rivera y Gaibao (2019) quienes relacionan este problema con el Trabajo Social y aplican una encuesta semiestructurada a 20 empleados de alto riesgo para obtener los resultados. Su objetivo fue abordar las características de las personas, y el efecto de las condiciones en su productividad, estrategias del negocio y cultura psicosocial.

Concretamente sobre las condiciones laborales, se conceptualiza como un agente que permite la productividad en la empresa, que posibilita al trabajador ser competente, y generar un alto sentido de pertenencia a su empresa. Y directamente desde la situación de este hotel de Medellín, el 40% determinó que uno de sus elementos es negativo, determinando que la empresa no les muestra apoyo, así

como el 21% que no siente estabilidad laboral en sus puestos (Jiménez, Rivera, & Gaibao, 2019).

Aunque también los trabajadores han reconocido que la empresa si genera un buen ambiente de trabajo, que respetan sus derechos, que les pagan puntualmente. Incluso han manifestado que a pesar de recibir sus sueldos en pesos que es bajo, si evidencian el apoyo de parte de la empresa en situaciones de emergencia. Y nombran al trabajador social como el profesional que les permite su desarrollo, que identifica sus necesidades, y potencia sus talentos. Que genera planes de transformación y que integra a todo el equipo humano en sus estrategias (Jiménez, Rivera, & Gaibao, 2019).

Un segundo estudio desde Colombia de la autora Salamanca (2018) publicó la investigación *Condiciones laborales y relación del bienestar de los trabajadores de un grupo financiero de Bogotá*. Sus objetivos se enfocaron en analizar las condiciones de estos trabajadores, de compararlas con otras instituciones financieras del sector y obtener las percepciones directamente de los trabajadores. Conceptualizando que estas condiciones laborales influyen en el bienestar de los trabajadores. Las vinculan con la calidad de vida laboral, y concretamente en el sector financiero determina que estas entidades si cumplen con lo estipulado por la ley. Además, se menciona que el estudio se apoyó en una metodología analítica, descriptiva y la aplicación de entrevistas y relatos que permitieran plasmar el panorama de la empresa.

Una de las variables que incide en las condiciones laborales, es el tipo de liderazgo que mantiene cada empresa, o la posibilidad de trabajo en equipo, la forma de delegar responsabilidades. Otros aspectos que el empleado considera en su satisfacción laboral es la capacidad de ascender en puestos, de tener promociones, de mantener buenas relaciones interpersonales, de que consideren sus ideas en la toma de decisiones o el tipo de metas que le impongan en sus puestos. Lo que falta de considerar en esta área de trabajo es el aspecto de salud de los trabajadores, como planes tangibles que se preocupe realmente por su bienestar, contando con profesionales como un psicólogo (Salamanca, 2018).



Y un tercer estudio de Colombia, es *Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre los 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021*. Sus autores fueron Suárez y Escandón (2022) quienes persiguieron el objetivo de identificar estos factores y cómo se relaciona con el nivel de desempeño. Para esto se analizaron factores como la promoción, la responsabilidad, el logro, reconocimientos y trabajo eficiente. Se apoyó en una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo y de corte transversal.

Estos trabajadores han demostrado sentirse a gusto en sus empleos, ya que han dado valores de 80% y más sobre el bienestar laboral, sobre el reconocimiento que sienten sobre el trabajo que realizan, así como tienen la posibilidad de promoción y crecimiento profesional. Se reconoce que esta empresa tiene programas de logro, de promoción y por ende su personal satisface sus necesidades, cumple sus garantías y previene la existencia de riesgos psicosociales. Todo este bienestar se analiza desde la parte interna y externa de cada persona. Por ejemplo, se considera autoestima, personalidad, motivación y familia y esto se contrarresta con lo externo de la organización como ambiente, incentivos, carga, valores y otros (Suárez & Escandón, 2022).

Ya desde Ecuador, se obtuvo un estudio más enfocado en el sector de producción, denominado *Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato*. Su autora Santana (2023) tuvo como finalidad el diseñar un programa que este debidamente fundamentado, que diagnostique la situación real de los trabajadores y que tenga en cuenta los riesgos psicosociales y efectos colaterales. Para lo cual determina que el bienestar laboral, es el compromiso que asume la empresa en la gestión adecuada de su talento humano, cuidando de esta manera el rendimiento, la insatisfacción, inseguridad y cualquier malestar con la situación laboral. También se menciona que su enfoque fue cuantitativo, no experimental, transeccional y aplicando el instrumento de bienestar laboral general de Blanch a 134 trabajadores se obtuvo:

Esta propuesta parte desde un conocimiento de los trabajadores en variables como la seguridad en sus puestos de trabajo, la sobrecarga laboral que pueden presentar, la saturación en sus recursos y capacidades, el mal humor y todo

trastorno en la salud del trabajador. El objetivo de esta propuesta fue potenciar actividades de integración, recreación e inclusión entre los colaboradores, conocer las actividades que mejoren su calidad laboral y darles un sentido de estabilidad en sus puestos. Con el aporte de la teoría de las necesidades de Maslow, se centró en actividades que permita satisfacer necesidades de subsistencia, de afecto, de entendimiento. Con todo esto se espera fomentar un clima laboral adecuado y generar confianza entre todos (Santana, 2023).

También se incluye el estudio *Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador*. Sus autores Sánchez y Reina (2024) se enfocaron más en analizar el aporte del trabajo social en la implementación del bienestar en los trabajos. Su metodología fue mixta, se apoyó en la observación y en encuestas a trabajadores de diferentes áreas. Por su importancia esta investigación buscó analizar el desarrollo profesional por medio de formaciones, capacitaciones y actualización de conocimientos.

Si un trabajador siente bienestar en su empleo, significa que sus necesidades están satisfechas, lo que a la vez les permite saber que aportan a la empresa. Estas personas sienten estabilidad laboral, y el deseo de pertenecer a esta empresa, por las oportunidades de crecimiento que perciben. Toda esta situación es apoyada por la trabajadora social de la empresa, quien mediante sus metodologías y prácticas ha podido intervenir previamente en problemas, necesidades y conflictos entre los empleados, dando soluciones y planes de acción que mejoren todo el clima organizacional (Sánchez & Reina, 2024).

Finalmente, se concluye con el estudio *Trabajo social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo*. El cual fue el resultado de Vélez, Loo y Chávez (2020) quienes identificaron el quehacer profesional que realiza este trabajador social en la empresa. Para esto se aplicó una metodología mixta, descriptiva y se realizaron encuestas.

Se reconoce que en los últimos años, el rol del trabajo social se ha ido afianzando en el sector empresarial, esto debido a sus múltiples aportes que brinda a la organización. Se ha convertido en un importante recurso de la empresa para

garantizar el bienestar de todos los trabajadores. Entre sus acciones más importantes del bienestar laboral, el trabajador social promueve la calidad de vida, el desarrollo, previene riesgos, moviliza recursos y mejora todo el ambiente de trabajo (Vélez, Loor, & Chávez, 2020).

Con el análisis de estos estudios se puede observar que las empresas están tomando más en consideración a sus trabajadores que son el activo más importante y del que dependen para su éxito. Entre estas decisiones está el mejorar las condiciones laborales, el bienestar, las relaciones interpersonales, el mejorar el clima y cultura laboral, el trabajo en equipo, el liderazgo, crear propuestas de acción, e incluso trabajar de la mano desde el área de talento humano, y con profesionales como psicólogos y trabajadores sociales.

Y en los estudios analizados se confirma la relación que existe entre estas condiciones y el bienestar. Pero se ha verificado que este problema tiene limitaciones para avanzar en el cuidado del personal, donde muchas empresas toman decisiones y medidas muy superficiales que en realidad no se ajustan a la vida de sus trabajadores. Siendo esencial para este cambio integral, contar con profesionales sociales que permitan alcanzar este bienestar, la superación de crisis y alcanzar esa conciliación laboral.

Para esto se debe tener claro el concepto de condiciones laborales y condiciones de bienestar laboral. Las primeras se enfocan más en términos materiales, tangibles, como el lugar de trabajo, el espacio físico, las herramientas para cumplir con su función y el tema de seguridad. Mientras las de bienestar laboral, se consideran en un nivel más profundo, centradas en la subjetividad de cada trabajador, incluyendo el nivel de participación, compañerismo, apoyo de jefes, relaciones, motivación y recompensa.

## 1.2. Definición del Problema de investigación

De acuerdo a Grisales y Gallego (2020) el mundo laboral se enfrenta en la actualidad a múltiples desafíos, retos y cambios, donde el trabajo se vuelve desmedido y, muchas veces, se hace invisible el efecto en las personas que cumplen con estas actividades altamente competitivas. En primera instancia, se comprende que las condiciones de bienestar laboral son todas las características que repercuten en los trabajadores, desde ámbitos físicos que se puede referir a la infraestructura, organigrama, como los aspectos más psicológicos como la seguridad, higiene, clima laboral, motivación, liderazgo, comunicación, y demás. Todas las cuales no siempre se ajustan al crecimiento actual y tecnológico que se tiene en las organizaciones.

El ser humano pasa gran parte de su vida adulta en un trabajo, por lo que se debe asegurar que este espacio sea seguro, que satisfaga sus necesidades y que mejore su calidad de vida. Por este motivo Reyes (2016), menciona que se deben cuidar variables como el entorno físico que contiene iluminación, ventilación, temperatura, ruidos y comodidad. El entorno psicológico que son las relaciones interpersonales, el estilo de administración, los estresores, el tipo de actividad que ejecutan. También incluye el aspecto de salud ocupacional, que el nivel de cuidado que realiza la empresa con sus colaboradores, o los principios ergonómicos del trabajo como máquinas, instalaciones y herramientas que reduzcan esfuerzos y que sean adecuados para cada tarea.

De estas condiciones de bienestar laboral pueden surgir riesgos del trabajo que perjudiquen a las personas, que van de la mano del proceso de trabajo, del contenido de la actividad, de la seguridad en cada puesto, de la carga física y mental del trabajo, el modo de gestión y todas las posibilidades que tiene el trabajador de participar y mejorar estas situaciones. Además, desde la OIT (2015) se conoce que el género femenino son las más afectadas de estos riesgos, como algunos determinantes biológicos, y temas de salud que solo la mujer tiene, como son los embarazos. También se puede mencionar que la mujer tiene más responsabilidades familiares, lo cual provoca un desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Es esencial que para conocer estas condiciones de bienestar laboral se hagan diagnósticos de cada organización, que permita conocer los factores de riesgo más peligrosos y sobre los que se debe actuar. Con esto se potenciará las habilidades y conocimientos de cada trabajador, así como evitar la fuga de talento humano de la empresa. Estas condiciones se establecen de común acuerdo entre los trabajadores de una empresa, un sector o un país, incluyendo diferentes variables que se deben cuidar, desde sueldos, ambiente, entorno, seguridad, posibilidad de crecimiento profesional y la conciliación que logren con su vida familiar y social (Ávila, 2022).

Ahora, cuando estas condiciones mínimas en una organización no se cumplen, es cuando empieza el mal ambiente laboral, cuando surgen las fricciones entre compañeros, el descontento, la desmotivación, el no reconocimiento en el trabajo. A esto se suma situaciones como el estrés, la sobrecarga laboral, temas personales o familiares que inciden el desempeño laboral. Sus consecuencias van desde problemas en la salud de los trabajadores, falta de motivación para comprometerse con el trabajo. Y esto a la vez genera consecuencias también en la empresa, que se observa a la disminución de la productividad, experiencias negativas en clientes, mala gestión e imagen de la empresa en el exterior (Organización España Great Place to Work, 2022).

Si esta situación se observa a nivel nacional, se puede recabar que Ecuador tiene un mercado laboral informal, con brechas salariales entre género muy diferenciadoras. Que a pesar de contar con legislaciones y códigos especiales que pretenden proteger al trabajador, esto no siempre se cumple en la vida real. Las estadísticas muestran que la tasa de empleo bruto a nivel nacional solo es del 61,9% que está legalmente, con seguridad social y estabilidad. Y el 35,5% de la PEA está en un empleo adecuado según datos de los últimos años (INEC, 2021). Incluso se puede mencionar que actualmente Ecuador está cruzando por posibles reformas laborales en cuanto incluir una nueva modalidad laboral por horas.

Si ya se analiza el problema directamente desde la empresa de alimentos del sector de Quito, se reconoce que los colaboradores que trabajan aquí se

encuentran en un rango de edad de los 22 a los 34 años, siendo prominentemente jóvenes. Muchos de ellos vienen sin experiencia o de trabajos informales o en línea que han logrado tener. En esta empresa son contratados bajo los puestos de motorizados u horneros. Tienen horario rotativo y tienen que cumplir con procesos internos muy estrictos de parte de la gerencia. Se han evidenciado renunciaciones últimamente por cambio de residencia, migración o por sentir una sobrecarga laboral en sus actividades. Además, no hay que olvidar que son personas con problemas familiares, privados, que aumenta el estrés en sus trabajos diarios y disminuyendo su productividad.

### **1.3. Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito, con el fin de promover mejores prácticas de talento humano?

#### **1.3.1. Preguntas específicas**

- ¿Cuáles son las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito?
- ¿Cómo perciben las condiciones de bienestar laboral los trabajadores de una empresa de alimentos en la ciudad de Quito?
- ¿En qué medida las políticas y programas actuales de talento humano contribuyen a mejorar las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito?

### **1.4. Objetivo general**

Describir las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito, con el fin de promover mejores prácticas de talento humano.

#### **1.4.1. Objetivos específicos**

- Identificar las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.
- Develar las percepciones sobre las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.
- Determinar la contribución de las políticas y programas actuales de recursos humanos a las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.

#### **1.5. Justificación del estudio**

La relevancia principal de esta investigación, debido al reconocimiento de que el recurso, capital o talento humano es el pilar y principal factor de las empresas, para su crecimiento, competitividad y ventaja para su éxito económico. Por lo tanto, las organizaciones deben mantener un clima y cultura organizacional que se ajuste a sus valores, necesidades, que permita su crecimiento, desarrollo, satisfacción, protección de riesgos y así dignificar su valor como colaborador de cada empresa (Bautista, Cala, & Santacruz, 2020).

Cuando se logra tener a todos los trabajadores motivados, persiguiendo los mismos objetivos, con relaciones positivas y con la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, el resultado es tener colaboradores potenciando sus habilidades y conocimientos, para brindar mejores resultados en productividad, desempeño, compromiso y fidelidad para la organización. Es una actividad de beneficios para ambas partes (Echeverri, 2019).

Adicional, se menciona que esta investigación tendrá un impacto social en los trabajadores de este sector de alimentos de Quito, considerando que el ser humano transcurre gran parte de su vida adulta en sus trabajos, donde por ley en la actualidad se debe buscar las mejores condiciones de bienestar laboral. Todo esto se busca mejorar con este tipo de programas de bienestar laboral, atendiendo necesidades, dando protección, promoviendo la salud mental, siendo responsables

como empresas, y presentando distintas iniciativas que demuestren interés real por sus colaboradores, reconociendo que son su principal recurso y que, si ellos se encuentran bien, recíprocamente la empresa se beneficiará.

Directamente con el sector de alimentos empresarial, el aporte de este estudio es permitir que de acuerdo a sus realidades y necesidades, se pueda intervenir y cambiar estas condiciones que influyen en la calidad de vida y bienestar. La relevancia de estos análisis ayuda a toda empresa, no solo a unas de producción, comerciales o de servicios. Y en esta de alimentos concretamente se indica que estas condiciones se relacionan con precariedad, cargas laborales, jornadas extensas, salud y seguridad laboral, equidad para inclusión, etc.

Y sobre la relación del tema con la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil UCSG, la cual ha establecido una serie de líneas de investigación que, analizando el tema en concreto, se determina un vínculo con el campo de la economía para el desarrollo social y empresarial. El mismo que cuenta con sub líneas como modelos de desarrollo, políticas, sistemas de información, ética, responsabilidad social y toda la organización de las empresas (UCSG, 2017).

De igual manera, es importante mencionar la relación del tema con la carrera de Trabajo Social. Mencionando en primer lugar, que el Trabajo Social con la empresa siempre ha estado vinculado desde sus inicios, de acuerdo a UNIR (2022) ya que es uno de los campos sociales donde puede intervenir más el profesional social para diagnosticar problemas y riesgos, que no solo afectan al trabajador, sino a su sistema familiar y otros contextos sociales.

Con todo el conocimiento, formación y metodología del TS se mejora la calidad de vida del empleado, se promueve cambios, se planifica estrategias, programas de cuidado, se actúa como mediador, se apoya sus planes de carrera, mejora el clima laboral y empodera a los trabajadores para que ellos se activen y transformen sus vidas (UNIR, 2022). Considerando que el trabajador social se involucra directamente con el área de talento humano, este profesional apoya a identificar necesidades y emociones, a dar acompañamiento en cambios y programas, capacita a profesionales, hace valer los derechos humanos, previene riesgos, evalúa



condiciones, es un mediador e integra toda la dimensión social a estas políticas laborales.

El tema también se puede relacionar con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, específicamente se puede mencionar al objetivo 8, que trata sobre promover el crecimiento económico, sostenido, inclusivo y sostenible que permite el empleo digno, pleno y decente para todos y todas. Con metas y políticas que se basan en una mejor productividad y modernización con las tecnologías, apoyo al emprendimiento, uso de recursos cuidado el ambiente, apoyo a mujeres y jóvenes, mejora de las condiciones laborales, protección de los derechos, servicios financieros y demás estrategias que mejoren la pobreza y bienestar de los trabajadores (Organización de las Naciones Unidas ONU, 2018).

En definitiva, el llevar a cabo estos programas de bienestar laboral permite a las empresas cumplir con los nuevos estándares internacionales y locales que se promueven en el sector laboral, así como tener a sus trabajadores satisfechos, fieles y con adecuadas condiciones de empleo. Es importante mencionar que, para lograr un cambio real, es necesario que todos los colaboradores de la empresa participen, tanto la alta gerencia, como los empleados de todos los niveles. Mejorando con esto el clima organizacional que se vive en la empresa.

## **CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL**

### **2.1. Referentes Teóricos**

#### **2.1.1. Teoría de Motivación Laboral de Herzberg**

De acuerdo a Madero (2019) esta teoría tiene como base al hecho de que el ser humano tiene dos naturalezas, un animal que solo se enfoca en necesidades primarias y otra naturaleza humana, que es lo que motiva al ser humano a su crecimiento, autorrealización y aceptación social. Su autor desde 1959 se plantea la idea de que un trabajador satisfecho, es un empleado más productivo y eficiente.

Esta teoría se enfoca en dos tipos de factores motivacionales. Por un lado, tiene los higiénicos, que abarca las condiciones físicas del trabajo, incluyendo el salario, las relaciones laborales, la estabilidad laboral que ofrece la empresa y el mercado. Y también se compone de factores motivacionales que se vinculan con el aspecto emocional, a tener reconocimiento, autonomía, poder desarrollarse en estos espacios y conseguir que sea una persona plena y realizada (Madero, 2019).

Según Parra, Bayona y Salamanca (2018) también se conoce como Teoría Bifactorial y así como se explicaba antes, se compone de los factores motivacionales, que es la parte intrínseca del ser humano, lo que le motiva al trabajador a su crecimiento, a tener logros, reconocimientos, a trabajar por sí mismo. Siendo esencial aquí que la organización le permita un enriquecimiento para aumentar sus capacidades psicológicas y al mismo tiempo sea más productivo.

Y también se indica los factores higiénicos, que es todo lo externo al trabajador, el entorno laboral. Teniendo en este grupo al tipo de liderazgo o administración de la empresa, a las condiciones laborales, el sistema de seguridad y salud, las relaciones laborales, etc. Se indica también que esta satisfacción es a corto plazo, por lo que un factor que motive en un momento

dado, posteriormente puede ser razón de la renuncia o baja productividad del empleado (Parra, Bayona, & Salamanca, 2018).

## **2.2. Referentes Conceptuales**

### **2.2.1. Trabajo**

El trabajo siempre ha sido parte de la humanidad, ya que es un derecho, un deber social, una forma de satisfacer necesidades, de tener poder adquisitivo, de autorrealización personal. A través de la historia se puede mencionar que el trabajo ha pasado de ser una actividad física, de fuerza, a ser una actividad cada vez más intelectual, e incluso se la relaciona con la tecnología que está tan presente en la actualidad (Cristancho, 2022).

En el pasado el trabajo fue sinónimo también de penurias, de abusos, esclavitud, de una limitante de la libertad humana, pero poco a poco con la industrialización, se fueron defendiendo otros intereses y los trabajadores fueron adquiriendo mayor prioridad en las organizaciones, asomando el trabajo asalariado, el trabajo en las grandes ciudades, mudándose desde los campos. El trabajo también se comprende como esa actividad exclusiva de la especie humana que lo diferencia de los animales, y que ha pasado a ser una actividad natural de la humanidad (Cristancho, 2022).

O como indica Ferrari (2012) este trabajo se comprende como un intercambio de bienes que, de acuerdo a la región y época de estudio, se lo vivió de diferentes maneras. Son reglas económicas que la sociedad aplica para enfrentar los problemas de producción y distribución de bienes y servicios, los cuales sirven para la supervivencia de la especie humana. Sin olvidar de los lazos humanos e interrelaciones que también se generen de estas actividades productivas y económicas.

De esta manera, Martín (2022) también conceptualiza el trabajo como esa relación social que las personas suman, que tiene naturaleza dual. Básicamente se lo puede entender como el desempeño de una profesión, lo que permite tener

un sustento económico. O más detalladamente el trabajo es el conjunto de actividades que hace posible la vinculación del ser humano con su medio social, cultural, con lo que puede transformar su realidad.

El trabajo también puede asumir diferentes concepciones de acuerdo al enfoque de estudio. Si se determina desde el enfoque jurídico es la prestación de un servicio de una persona natural a cambio de una remuneración, la cual está regulada en la legislación de un estado. Desde el enfoque social es un beneficio que se da a la sociedad, a la familia el ejercer estas actividades físicas o intelectuales. Con el enfoque económico, se comprende como un intercambio de bienes y servicios que permite satisfacer necesidades, conociendo que el trabajo es una actividad productora y que permite el desarrollo de las naciones (Atencio, Arrias, Coronel, & Ronquillo, 2020).

Tal como se indicaba, el trabajo ha ido progresando en el tiempo, teniendo ahora un espacio que ha sufrido muchos cambios, desafíos, que ha tenido que remodelarse. El punto es proteger al capital humano, pero también ajustarse a los avances de la competencia laboral actual. Uno de estos impactos es la automatización de procesos, la innovación en tecnologías, la economía independiente, online, con flexibilidad y seguridad laboral para todos. Ahora se pide nuevas habilidades en las personas, con pensamiento más crítico y que resuelvan problemas (Mendez, 2023).

Estos cambios también incluyen tener nuevas modalidades para cumplir con el trabajo, logrando un mejor equilibrio con la vida personal y familiar. Se tiene un enfoque basado en la formación continua, que siempre se actualicen conocimientos. O se puede hablar de la gran diversidad de trabajadores, la inclusión, no solo de género, sino de personas con discapacidad o de etnias distintas. Ahora se busca que las actividades productivas sean más sostenibles con el medio ambiente. Y un punto esencial es la protección de la salud mental en los trabajadores, considerando los constantes cambios y demandas que exige el trabajo en la actualidad (Mendez, 2023).

### **2.2.2. Condiciones laborales**

Se empieza señalando que este concepto es muy amplio, ya que abarca todas las características del entorno laboral en una organización. Es todo lo relacionado a los equipos, a los edificios que se dispone, el tipo de tareas, de división de trabajo, cómo se relacionan las personas y otros agentes biológicos, químicos, ambientales y físicos que se hallan en los procesos laborales y que influyen de manera positiva o negativa en la vida de los trabajadores (Redondo, 2012). Entre los puntos más importantes se incluye lo siguiente:

- Medio ambiente: en el ámbito de trabajo, que puede incluir factores como el ruido, temperatura, iluminación, ventilación, vibraciones, niveles de radiación. Y dentro de este entorno se tiene contaminantes, como toda sustancia que puede afectar la salud del trabajador.
- Tareas: incluye la carga de trabajo ya sea física o mental, que son todas las obligaciones a las que se exponen las personas en su jornada laboral. La tarea también se vincula con el proceso productivo, con la información que posee para ejecutar esa actividad, con el tiempo que se demora en realizarla, así como aspectos internos de la personalidad de cada uno, como su capacidad de aprendizaje, actitud, valores, formación, etc. Si este aspecto no se maneja adecuadamente se puede desencadenar una fatiga mental crónica.
- Organización del trabajo: va desde los horarios de trabajo, los turnos, los días libres, el contenido del trabajo, la presión para cumplir con una tarea, la autonomía. Todo lo cual también se relaciona a las características personales de cada trabajador, como su edad, personalidad, formación (Redondo, 2012).

Este concepto se puede abordar desde distintos autores y perspectivas, tal como indican Grisales y Gallego (2020) que vinculan estas condiciones laborales con el nivel de satisfacción del trabajador. Ya que este entorno laboral es percibido de manera subjetiva y especial por cada empleado. Se sigue manteniendo la idea central que estas condiciones son todas las características del trabajo que repercuten en las actividades de las personas.

Pero, en definitiva, estas son esenciales para mantener una buena calidad de vida, que incluye áreas desde lo social, económico, tecnológico, organizacional e individual. De acuerdo a estas autoras, estas condiciones se basan en 3 elementos:

- Condiciones ambientales y físicas: incluye todo el espacio físico donde se ejecutan las tareas laborales, la distribución de los equipos, medidas, insumos, incluso incluye el aspecto de temperatura, iluminación y ruido.
- Demandas del trabajo: son lo que piden a cada colaborador, desde la jornada laboral, el contenido de la tarea, las responsabilidades, el logro de objetivos, la carga laboral, ya sea física o mental, es todo lo que debe cumplirse en el trabajo.
- Recompensas y reconocimientos: y este último que va más allá de un simple salario, sino que incluye el sentirse valorado, el sentido de pertenencia hacia la empresa, reconocer el esfuerzo que cada persona hace para el éxito de la empresa y su productividad (Grisales & Gallego, 2020).

En definitiva, estas condiciones se han ido modificando con el tiempo, ya que en sus inicios los empleadores no se interesaban por cuidar de estos espacios físicos o de valorar al empleado. Pero ahora todas estas circunstancias influyen en la calidad de trabajo y en si un trabajador encaja en la organización. En especial cuando se comprende que el ser humano transcurre la mitad de su vida trabajando (Vico, 2024).

Por ese emotivo ahora las organizaciones se preocupan por tener un área de salud ocupacional que promueva la salud de su personal. O que su jornada laboral tenga horarios razonables y que se respete el tiempo libre. Que cada trabajador reciba el salario de acuerdo al trabajo elaborado, sin ningún tipo de discriminación. Que se tengan oportunidades de formación y capacitación. Que todo el ambiente de trabajo sea positivo y que con este equilibrio se pueda conciliar la vida laboral con la familiar (Vico, 2024).

A fin de conclusión, se determina que estas condiciones también se deben ajustar a cada giro de negocio, mercado laboral, región, así como a las normativas y legislaciones que los países determinen para su territorio. Además de considerar que el manejo adecuado de estas condiciones pueden ser el motor de motivación, lealtad, sentido de pertenencia y mejor productividad en los trabajadores.

### **2.2.3. Clima o cultura laboral**

De acuerdo a Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) este concepto es componente esencial del proceso de socialización de los trabajadores en cuanto a su conocimiento de la cultura, misión, visión y valores compartidos entre todos. Esto es debido a que la organización es un microambiente, donde interactúan personas, procesos, donde se conjuga sus conocimientos, capacidades, rasgos de personalidad, su economía, lo social, tecnológico, entornos exteriores, objetivos y ambiente en general donde se desarrolla todo.

El clima organizacional se compone de un ambiente físico, que es el espacio de instalaciones, equipos, temperatura y demás tangible. También el ambiente social que son todas las relaciones, comunicación y conflictos. El aspecto estructural, que es la jerarquía, división de trabajo, dirección, tamaño de empresa. Las características personales que depende de cada trabajador, sus habilidades, motivaciones y expectativas. Por último, el comportamiento organizacional, es que todo lo compuesto de la productividad, satisfacción, rotaciones de puestos, ausentismo, etc (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009).

Esto también se comprende como una sensación en el personal sobre su ambiente laboral, que mientras mejores condiciones y clima, mejor estado de ánimo. Es decir, se tendrá mejor rendimiento, productividad, sentido de pertenencia, creatividad, y reducción en los problemas que puedan aparecer de estas relaciones laborales. Y esto también se traduce a un mejor servicio

al cliente, mejores relaciones con los otros grupos de interés en el entorno de la empresa (Organización Human Pull, 2023).

Mientras que la cultura organizacional es algo más subjetivo y personal. Es el patrón de creencias y valores compartidos por todos los integrantes de la empresa, son los mitos, conductas y sistema de significados que asumen todos. Se forma de la identidad de sus miembros, de la integración, del control, tolerancia a los riesgos, énfasis de grupo, la toma de decisiones, los reconocimientos y recompensas, el enfoque de administración (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009).

Esto también se confirma por Mena (2019) quien menciona que esta cultura debe ser integral en su entendimiento. Es complejo porque trata de juntar todos los valores, creencias, filosofía, lenguajes, formas de pensar y actuar de cada trabajador. Todas estas costumbres, rituales y reglamentos internos deben involucrar a la totalidad del personal de manera simbólica y controlando de manera subjetiva el trabajo y actitud de cada persona.

Es la manera en que cada trabajador se va adaptando al ambiente laboral, y es la forma en que las organizaciones sobreviven. En general, es un modo de vida que se genera por todas las interacciones entre personas, y se reconoce como un elemento articulador de todas las acciones de la empresa (Mena, 2019).

Entre ambos conceptos se forma un entorno completo y se diseña los tipos de comunicación, las estrategias a seguir, las políticas a cumplir y la organización, el tipo de liderazgo, la identidad única que tiene cada organización que son básicamente el reflejo de los modos de interactuar entre sus colaboradores. Son estos factores los que influyen directamente en la satisfacción, productividad y moral de cada empleado (Universidad Benito Juárez, 2017).

Y así mismo existen indicadores y formas de evaluar este ambiente laboral en general. Para esto se puede aplicar encuestas periódicas que indaguen en necesidades y opiniones de los trabajadores, que se tenga canales bidireccionales de comunicación permanentes. Y se debe tener indicadores



en temas como el bienestar físico de las personas, su bienestar emocional, el nivel de igualdad, el tipo de liderazgo, la comunicación, la forma de coordinar toda la estructura organizacional y el nivel de conciliación y armonía que tienen las personas (Organización Human Pull, 2023).

#### **2.2.4. Factores del clima laboral**

Estos componentes pueden diferenciar de acuerdo a que perspectiva se analice, en este caso se ha tomado como referencia el aporte de los autores Parra y otros (2018) quienes señalan los siguientes factores del clima organizacional:

- Estructura organizacional: es la jerarquía formal de los puestos de toda la organización, las funciones, responsabilidades, políticas de todo este sistema que permite el logro de objetivos.
- Autonomía del trabajo: es el poder y control que tiene cada trabajador, es la responsabilidad sobre su cargo laboral.
- Supervisión: de acuerdo a cada tipo de liderazgo, se tiene puestos de supervisión en cada departamento de trabajo, así como indicadores de control, retroalimentación.
- Ambiente de trabajo: el cual puede ser percibido como estimulante, abierto, cerrado, conflictivo, es todo el sistema que permite la libertad de expresión de los trabajadores.
- Orientación de la empresa: ya sea enfocada en los resultados, en el empleado, en procesos, etc. Es la forma de apoyo, de compromiso de la alta gerencia, y la recompensa final que recibe el trabajador por cumplir con su tarea (Parra, y otros, 2018).

Si la organización maneja y supervisa su clima organizacional, esto también le da el poder de conocer las percepciones de cada uno de sus colaboradores, conociendo sus ventajas y problemas que pueden ser riesgos tanto para la salud de sus empleados, como económicamente en su normal funcionamiento. Para esto existen encuestas que evalúan la satisfacción del

personal, pudiendo con esta información obtenida conocer fuentes de problemas, tomar decisiones en medidas de mejorar la calidad de sus empleados, dar un seguimiento al desarrollo de la organización, tener mejores cimientos y alcanzar sus metas (Castro, 2017).

Desde el aporte de Mena (2019) también se habla de las funciones que tiene este concepto. Por ejemplo, se tiene una función epistemológica, que es la forma en que se estructuran y que interpretan cada proceso de trabajo. La función adaptativa que permite la supervivencia de la empresa. La función legitimadora, que justifica el sentido de la empresa, su funcionamiento y giro de negocio.

O la función instrumental que regula todas las prácticas, la negociación de objetivos y las características de los actores. También se tiene la función de control sobre las conductas del personal, la regulación de la cultura y el correcto desempeño de las personas. La función motivadora, que a través de las medidas adecuadas genera un compromiso y participación de todos. Finalmente, la función simbólica, que es la parte social de la organización, es el sistema de las personas hacia los demás (Mena, 2019).

### **2.2.5. Riesgos laborales**

Un riesgo laboral incluye todo lo referente a los peligros que existen en el lugar de trabajo y que pueden provocar siniestros, incidentes, accidentes y enfermedades laborales. En otras palabras, es la probabilidad de que una amenaza se convierta en un desastre. Comprendiendo que estos riesgos son inherentes a cada actividad laboral. Por eso la medida a tomar es que todos estos riesgos se puedan prevenir con la debida capacitación, prevención, políticas y compromiso de todos los colaboradores de la empresa (Pantoja, Vera, & Aviés, 2017).

Dentro de este concepto también hay que comprender los factores de riesgo, los cuales se producen de las mismas condiciones laborales que siempre están presentes en el trabajo. Si estas condiciones se manejan cuidadosamente se tendrá un impacto positivo en la salud y bienestar del trabajador, pero si es

negativo, si existe mala organización, carga alta de trabajo, abusos, violencia, repetitividad, aislamiento, no participación, si hay equipos o sustancias peligrosas, conflictos, no apoyo social; lamentablemente se transformarán en riesgos (Pantoja, Vera, & Aviés, 2017).

Lo que cada organización debe buscar es actuar desde medidas preventivas, no esperar que surjan las consecuencias dañinas para la salud de su personal. Para esto es necesario que las empresas tengan una gestión y sistema de seguridad y salud en cada una de sus instalaciones, que cuenten con una disciplina preventiva, que periódicamente evalúe estos riesgos y minimice su impacto desde las instalaciones, equipos, habilidades de los empleados, agentes presentes y la misma organización del trabajo (Pantoja, Vera, & Aviés, 2017).

Se comprende que no toda actividad laboral es igual de riesgosa, por lo que a continuación se indican los diferentes tipos de riesgos laborales que se pueden dar en los diferentes ámbitos:

- Riesgos físicos: es todo lo relacionado a la temperatura, desde los niveles de luz, iluminación, los ruidos, las instalaciones, vibraciones, y niveles de radiaciones, etc.
- Riesgos mecánicos: cuando se tiene contacto con máquinas u objetos que pueden ser motivo de golpe, caída, choques, se producen cortes, riesgos eléctricos.
- Riesgos químicos: cuando el trabajador se expone a humos, polvos, gases, aerosoles que afectan su salud.
- Riesgos biológicos: se producen por el contacto con cualquier parásito o bacteria que altere la salud, así como virus que afecten el organismo.
- Riesgos ergonómicos: cuando el trabajo que se ejecuta tiene movimientos repetitivos, o se debe mantener por jornadas largas una postura incómoda, cuando tiene que cargar peso, etc.
- Riesgos psicosociales: se dan cuando el trabajo presenta una sobrecarga sobre la persona, cuando tiene mucha presión, cuando existe un mal liderazgo, malas relaciones, inestabilidad laboral y funciones cruzadas con otros, etc (UNIR, 2021).

A pesar que el trabajo tiene muchas ventajas para el ser humano, si las condiciones y el ambiente en el que labora no es positivo, no se tendrá buena repercusión en la salud. Esto en especial si se considera que el ser humano pasa muchas horas de su día y muchos años de su vida en este trabajo repetitivo, de jornadas extensas (UNIR, 2021).

Por este mismo motivo se tiene el área de seguridad y salud en las empresas o el área de prevención de estos riesgos laborales. Donde el primer paso es detectar los factores de riesgo a cada puesto laboral. Y se apoya en técnicas como la seguridad laboral que estudia las causas de los accidentes laborales o enfermedades profesionales. También el ámbito de la higiene laboral que estudia las condiciones de trabajo (Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS, 2018).

La ergonomía que es la adaptación del puesto de trabajo a la persona. La psicología que se enfoca en el ámbito mental y social del trabajador. Y por último, la medicina de trabajo que es una especialidad que busca el bienestar de los trabajadores, que analiza el ambiente laboral o que rehabilita las patologías producidas por el mismo trabajo (Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS, 2018).

#### **2.2.6. Riesgos psicosociales**

Se puede considerar a estos riesgos como los más complejos y que sus síntomas no siempre se muestran a simple vista, sino que se viven al interior de cada trabajador. Entre los casos más comunes de estos riesgos se tiene la ansiedad, estrés laboral y depresión, además de una serie de condiciones que generan complicaciones en la salud y bienestar del trabajador (USO Unión Sindical Obrera, 2021).

Estos riesgos han aumentado en la actualidad, porque se tiene demasiada presión, exigencias, demandas, cambios, ajustes en los modelos organizativos. En general, estos riesgos se comprenden una carga excesiva de trabajo, mayor número de responsabilidades y tareas por cumplir, no tener

el control por completo de su puesto. Entre las formas que las organizaciones pueden cuidar a sus empleados se tiene métodos de evaluación con responsables que periódicamente analice estos riesgos, que evalúen cada puesto (USO Unión Sindical Obrera, 2021).

Al profundizar en este campo también se debe comprender lo que significa un factor psicosocial, que son el conjunto de percepciones que tiene el empleado sobre su trabajo y que, si estas son negativas, se transforman en los riesgos mencionados. También se tiene el concepto de factores psicosociales de riesgo, que son todas las condiciones ya visibles de una empresa que puede tener efectos negativos en la persona, desencadenando cuadros como el estrés laboral. Por último, el concepto de riesgos psicosociales laborales, que ya son las situaciones con una alta probabilidad de dañar la salud de las personas a nivel integral (Moreno, 2011).

### **2.2.7. Causas de los riesgos psicosociales**

Para desencadenar un problema en el trabajador existen amplias condiciones laborales que afectan su salud y bienestar. Teniendo así que estos riesgos se generan por malos estilos de liderazgo, por una sobrecarga en las responsabilidades, por no tener control, por sentir desigualdad con sus compañeros, por no tener estabilidad laboral, malas relaciones. También se incluye el tipo de cultura organizacional, el ambiente de trabajo, los diseños de los puestos de trabajo, el ritmo de trabajo, horarios cambiantes, mala comunicación, etc. (Moreno, 2011).

Otro punto que se menciona de parte de la Unión Sindical Obrera USO (2021), es que se debe cuidar aspectos como la sobrecarga, cuando exigen a los trabajadores que realicen largas jornadas, que no les permite gozar de los fines de semana o los tiempos de descanso obligatorio. La autonomía que tiene el empleado sobre su puesto, es decir si puede tener pausas, si tiene reglas, que ritmo debe cumplir, y que cantidad de trabajo debe avanzar. Si también tiene altas cargas de trabajo, presiones y dificultades en tareas, que se transforman en demandas psicológicas. Si el empleado tiene opción de

participar en decisiones, si se muestra un reconocimiento o interés por cada colaborador, si se les facilita programas de desarrollo, y el apoyo que sienta de sus superiores.

### **2.2.8. Consecuencias de los riesgos psicosociales**

Entre las afectaciones más comunes de estos riesgos se tiene enfermedades gastrointestinales, insomnio, problemas cardiacos y de presión arterial. Otros efectos son dolores musculoesqueléticos y lesiones físicas. En el campo psicológico y emocional, estos trabajadores generan cuadros de ansiedad, depresión, estrés laboral, síndrome de burnout, trastornos de conducta, aislamiento social, comportamientos violentos, despersonalización, no ser capaces de tomar decisiones, de poner atención en sus labores, concentrarse y muchas más (Jiménez, 2024).

Básicamente las afectaciones de estos riesgos se producen cuando el trabajador se expone extendida y frecuentemente ante los riesgos distintos mencionados anteriormente y también cuando sus recursos y habilidades no son suficientes para responder a las demandas organizaciones de su trabajo. Además, que no solo es el trabajador quien percibe estas consecuencias, sino que su sistema familiar también se ve impedido de compartir tiempo de calidad y de conciliar ese equilibrio entre la vida laboral y familiar (Espeleta, 2015).

Y no hay que olvidar que estos riesgos también ocasionan un impacto económico para la organización, quien debe asumir indemnizaciones, cobro de seguros, hospitalizaciones, reemplazo de trabajadores, mala imagen y un ausentismo de sus trabajadores que puede disminuir su productividad. Así también se menciona que este costo es para el gobierno, ya que esto disminuye su producto interno bruto PIB y tiene que designar mayores recursos para atender estos accidentes y enfermedades profesionales (Espeleta, 2015).

### **2.2.9. Bienestar laboral**

Este concepto habla del entorno laboral saludable que se debe perseguir en toda organización. Es ese grado de satisfacción que siente el empleado al ejecutar sus funciones, el ambiente laboral agradable, y el reconocimiento que recibe de sus superiores y que por ende motiva su bienestar personal y familiar. O como también la OMS lo define, como ese trabajo compartido entre jefes y empleados que buscan la mejora continua, de proteger la salud de las personas al mismo tiempo de la sustentabilidad del trabajo (Gobierno de España, 2019).

Según Monroy (2019) este es uno de los puntos estratégicos de gestión de las organizaciones, brindar beneficios a sus empleados, cuidar de su calidad de vida, mejorar el clima laboral, generar un sentido de pertenencia, tener programas de bienestar y seguridad. Todo esto va a desarrollar un beneficio para la propia empresa, ya que su productividad será mejor notoriamente y se cumplirán sus objetivos.

El bienestar laboral es algo común en las organizaciones, ya que han comprendido que el capital humano es su recurso más importante, y si este se encuentra motivado, con bienestar y salud, consecuentemente se demostrará en su desempeño y esfuerzo por cumplir con sus tareas. Por eso se aconseja programas y planes con medidas que mejoren la calidad de vida de las personas.

La necesidad de cuidar este aspecto, es porque sus condiciones no solo impactan en el trabajador, sino también en su familia y en la comunidad. Cuando se maneja de manera adecuada, se consigue un nivel alto de satisfacción laboral, un correcto desarrollo y un sentido de pertenencia hacia la empresa. Para lo cual se debe cuidar aspectos como el escenario de trabajo, riesgos laborales, estrés ocupacional, roles, relaciones, estructura jerárquica y el vínculo con la familia y espacio personal. Este bienestar laboral consigue una satisfacción en el trabajo y en la vida en general de la persona (Arrieta, Cabarcas, & Rodríguez, 2019).

### **2.2.10. Prácticas de bienestar laboral**

El autor Vélez (2023) menciona que para alcanzar un bienestar laboral hay que ejecutar algunas acciones:

- Tener un horario flexible que permite a los trabajadores tener más autonomía, con tiempos más flexibles, siempre y cuando se cumplan con los objetivos.
- Trabajo híbrido, que permita combinar el trabajo ejecutado en oficina, pero también desde casa.
- Ejecutar medidas de motivación, que se base en méritos de los profesionales, reconocimientos no solo económicos.
- Tener programas de aprendizaje y formación, que les permite tener un desarrollo personal y profesional. Incluyendo acciones de capacitación para cada puesto de trabajo.
- Mejorar instalaciones físicas, creando incluso espacios para el descanso, así como para cumplir eficientemente el trabajo, cómodos y con espacios adecuados.
- Cuidar el aspecto económico, y determinar si se pueden tener subsidios, tarjetas de descuentos, alimentación, etc.
- Tener programas de bienestar físico y mental, que no solo vele por la salud física, sino por la mental (Vélez, 2023).

O también con el aporte de los autores Arrieta, Cabarcas y Rodríguez (2019) se plantea otro modelo para mejorar el bienestar laboral. El cual abarca desde una esfera personal que de manera integral analiza el desarrollo de la carrera de cada trabajador, su proyección profesional a futuro, si necesita educación formal, o se desea desvincular del trabajo. Se tiene además la esfera socio-afectiva-familiar que se consigue por medio de tener seguridad social, de tener tiempo para actividades de cultura y recreación fuera del trabajo.

Y la esfera ocupacional que genera esa identidad del trabajador hacia su empresa. Teniendo agentes como el clima organización que se debe cuidar, los incentivos y reconocimientos que se entreguen a las personas. Los estilos de dirección y liderazgo para motivar al personal. La cultura organización, la



gerencia de cambio que permite ajustar cambios en el ámbito laboral y personal. Se complementa también con el proceso de solución de conflictos para el adecuado funcionamiento de la empresa. Y se termina con la salud ocupacional, que es el cuidado de la salud de todos los trabajadores, cuidándolos de riesgos y en buenas condiciones (Arrieta, Cabarcas, & Rodríguez, 2019).

### **2.2.11. Satisfacción laboral**

Tal como se ha mencionado antes, cuando las condiciones laborales son adecuadas, los trabajadores generan un sentido de bienestar y satisfacción laboral. Se entiende como ese grado en el que los empleados les agrada su trabajo. Es un juicio personal y subjetivo, que incluye procesos cognitivos y emocionales (Pujol, 2018).

Se la puede analizar desde un enfoque institucional, que se basa en el diseño del trabajo. O desde el enfoque disposicional, que son los estados que demuestran las personas, que son observables y que les hace asumir determinados comportamientos sobre su contexto laboral. Y desde el enfoque interaccionista, que es la dicotomía entre el individuo y su trabajo, donde por lo general la persona ajusta su conducta para cumplir con su trabajo (Pujol, 2018).

Este concepto tiene componentes intrínsecos y extrínsecos a la persona y la organización que influyen directamente en la motivación que presenten con su trabajo, la forma de desenvolverse, de cumplir con su trabajo y desempeñarse. Hay que recordar que los trabajadores son la imagen de la empresa con los clientes y otros stakeholders de la comunidad.

Esta respuesta emocional que se vive de manera diferenciada desde cada persona. Tiene como base las condiciones laborales, los riesgos a los que se exponen, motivación, relaciones, estabilidad y el reconocimiento del valor real del capital humano en la empresa. Este constructo incide en la actitud que los trabajadores pueden tomar hacia su empleo, por lo que hay que conocer el nivel intrínseco que es la responsabilidad que tiene cada uno, lo extrínseco que la parte de la empresa, como la seguridad y ambiente laboral. De estos aspectos se consigue la satisfacción laboral general (Gómez, 2023).

Tal como se tiene en los otros conceptos, esta satisfacción laboral también se puede medir. Esto se puede hacer por medio de encuestas de satisfacción, de entrevistas personas. O desde indicadores más especializados, como el NPS que el puntaje de promotor neto de empleados, que es una medida en cómo se sienten los empleados hacia la empresa. Y de acuerdo a los resultados obtenidos se puede ir mejorando estos valores, reconociendo el trabajo, teniendo una mejor comunicación, gestiones más centralizadas, teniendo oportunidades de desarrollo, cuidando su salud, dando feedback y fomentando mejores relaciones (Gómez, 2023).

### **2.3. Referente Normativo**

En este apartado se desarrolla las leyes y artículos que guían el tema de las condiciones de bienestar laboral. Para lo cual se ha tomado como referencia la jerarquía de la pirámide de Kelsen, donde se empieza desde las leyes más fuertes.

#### **2.3.1. Constitución del Ecuador**

Esta ley encabeza las leyes que se deben considerar para este problema, entendiendo que desde esta Constitución se tratan los deberes primordiales del Estado y los derechos que los ciudadanos tienen. Desde un régimen del Buen Vivir, se considera al trabajo en el artículo 33, donde se estipula que es un derecho económico, un deber del ser humano y una fuente también de realización personal. Al igual que el artículo 34 menciona el derecho a la seguridad social, que también es irrenunciable para el trabajador y se ubica el Estado como principal garante del goce de estos derechos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

En todo momento se menciona que el trabajo debe ser remunerado, en función de las actividades realizadas y de las capacidades de cada persona. Se exige las condiciones justas para ejercer los empleos, así como la protección ante todo tipo de explotación, violencia que afecte el desarrollo y la integridad del trabajador. Este trabajo debe ser revisado en toda entidad, pública y privada. Todo

con el fin de que se persiga la vida digna, el acceso a bienes y servicios, así como también el descanso y ocio de la persona (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

### **2.3.2. Tratados y Convenios Internacionales**

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

Este documento se considera como un hito en la historia por la lucha de los derechos humanos. Entre toda la igualdad y goce de derechos que proclama esta declaración, se incluye también el aspecto laboral. En su artículo 23 se estipula que toda persona tiene derecho a un trabajo libremente escogido, que tenga condiciones que satisfagan sus necesidades y que le de estabilidad. Así como también recibir un salario justo, sin discriminación, que el trabajador pueda ser parte de sindicatos, y que el trabajo permita una mejor condición de vida, tanto para el empleado como para su familia (Asamblea General Naciones Unidas, 1948).

El trabajador también tiene derecho a descansar, a un buen nivel de vida, a salud, bienestar, asistencia médica. Es decir, que goce de todos los medios que le permitan satisfacer sus necesidades. En este caso, también se responsabiliza al Estado como garante de este y todos los demás derechos al ser humano en cada territorio (Asamblea General Naciones Unidas, 1948).

#### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Al igual que el documento anterior, este pacto se enfoca en que toda la humanidad goce de los derechos humanos y libertades que les corresponden. Y los Estados que son parte de este acuerdo se responsabilizan porque este punto se cumpla. En el artículo 6 determina que todos tienen derecho al trabajo, a ganarse la vida, que sea por medio de un trabajo libremente escogido, con la remuneración justa, en condiciones dignas, con higiene, seguridad, afiliación a sindicatos, con oportunidades. Para que así tenga una vida digna tanto el trabajador como su sistema familiar. Para esto también, los Estados deben apoyar con programas enfocados en su desarrollo personal y profesional (Asamblea General Naciones Unidas, 1976).

## Convenios de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo OIT a lo largo de su creación ha elaborado distintas resoluciones, declaraciones y acuerdos para los estados partes. Se tiene primero la “*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*” que se basa en la justicia social en el trabajo. Así como considerar el trabajo como una forma de luchar contra la desigualdad social, la pobreza. Para lo cual, el espacio de trabajo debe permitir el desarrollo, la mejora de condiciones, de prestar atención a las necesidades sociales y la igualdad de oportunidades para todos (OIT, 2022)..

Es así que el trabajo se debe reconocer por permitir la libre asociación a sindicatos de los trabajadores, no permitir el trabajo infantil o el trabajo forzoso. Así como eliminar la discriminación en cualquiera de sus formas. Siempre persiguiendo con esto un entorno saludable y seguro para todos (OIT, 2022).

También se tiene el “*Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*” que se basa en mantener políticas que cuiden el ambiente laboral, que prevenga toda condición que represente un riesgo para la salud de las personas. Entre las esferas de acción que se tiene en el trabajo se debe cuidar todo lo relacionado con los lugares de trabajo, los equipos y maquinarias usadas, agentes contaminantes, tiempo de trabajo, organización, procesos, capacidades mentales y físicas de las personas, su formación, comunicación, motivación y protección de los trabajadores. Para todo esto, debe contarse con un sistema de inspección suficiente a nivel nacional (OIT, 1981).

Por último, el “*Convenio sobre la política del empleo*” se basa en el principio en que el ser humano siempre va a perseguir su bienestar y desarrollo, para lo cual el trabajo es uno de los principales pilares de dignidad y seguridad para el sujeto. Por eso, el objetivo general que se persigue es el pleno empleo, que permita satisfacer necesidades y elevar el nivel de vida. Se trata de que las personas cuando busquen trabajo, lo encuentren, y que tengan la libertad para escoger el mejor. Todo esto debe considerar las políticas y condiciones sociales y económicas de cada región (OIT, 1964).

### **2.3.3. Leyes Nacionales**

#### **Código del Trabajo**

Desde las disposiciones generales de este documento se explica que el trabajo se regula principalmente por este documento, y es vigilado por el Ministerio del Trabajo y sus direcciones. Se regulan todas las relaciones de trabajo, tanto públicas como privadas, desde su manera de contratar, los derechos, la protección, las leyes vigentes, remuneraciones, jornada, así como las obligaciones del empleador y del trabajador. A lo largo del documento se recalca la importancia de ejecutar el trabajo en las condiciones adecuadas, de permitir las inspecciones en el lugar de trabajo para el cumplimiento de la normativa (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Se menciona que desde el contrato de trabajo se debe tratar el tema de las condiciones laborales. Estas incluyen desde el ámbito económico, de pago, y de un ambiente saludable y seguro. Todas las condiciones que no representen un peligro para el bienestar del trabajador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

#### **Ley Orgánica de Salud**

Esta ley se integra en este aspecto debido a que el ámbito laboral ahora es un espacio donde se tienen muchos riesgos para la salud del ser humano. Como ente regulador se tiene al Ministerio de Salud, que entre sus responsabilidades es coordinar con otras instituciones para prevenir en este caso los accidentes y enfermedades laborales. Coordina con el Ministerio de Trabajo para tener programas y medidas que atiendan y recupere a las personas afectadas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Y dentro de toda empresa en la actualidad se persigue que exista un área de salud y seguridad. Siendo responsabilidad de los empleadores el proteger a sus empleados, el darles la información suficiente, los equipos y vestimenta adecuada, y el notificar a las autoridades cualquier riesgo y acción sobre la salud de sus trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

## **2.3.4. Decretos, Reglamentos, Acuerdos y Ordenanzas**

### **Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo**

De acuerdo al Ministerio de Trabajo (2024), este documento reciente de este año busca fomentar una cultura de salud y seguridad en todo trabajo. Se lo hizo por medio de un decreto, con el objeto de tener políticas laborales que fomenten el cuidado del trabajador a nivel nacional. Explícitamente para asegurar este tema se requiere de designar responsables de esta salud y seguridad, que vaya de acuerdo al giro de negocio y tamaño de la empresa. Además, una de las acciones en las que se sustenta todo este reglamento es la capacitación adecuada de este tema, así como las inspecciones que debe realizar el Ministerio de Trabajo.

### **Acuerdo Ministerial No. MDT 2023-140**

Una forma de controlar que las condiciones de bienestar laboral se cumplan, es por medio de inspecciones y controles de parte de autoridades del Estado. De eso se trata este documento, de aclarar las obligaciones del empleador y los procesos de inspección que se deben cumplir. Evidenciando toda la información de cada trabajador existente en la empresa y cumpliendo con el registro en el sistema laboral del país. Se trata los temas de los salarios, de las utilidades, documentos, reglamentos internos, las inspecciones con sus respectivas sanciones y otras prestaciones (Ministerio del Trabajo, 2023).

### **Ordenanza Metropolitana No. 074-2024**

Este título tiene como objeto el fomento de empleo digno, de calidad, y que mejore la empleabilidad de la población. Los principios en los que se basa es un enfoque integrado, que elimine toda forma de trabajo forzoso, infantil, discriminación, violencia. Y que persiga la equidad, justicia, seguridad, el acceso, la articulación entre actores, etc. Todo esto se consigue por medio de una agenda integrada de políticas que lucha por mejorar las condiciones laborales, apoyándose en capacitaciones y apoyando a los emprendimientos. También se busca apoyar el

empleo emergente, que es adecuado para jóvenes o grupos menos calificados (Concejo Metropolitano de Quito, 2024).

## **2.4. Referente Estratégico**

Como apoyo al marco normativo, se tiene este apartado que contiene los documentos con políticas públicas. Tanto a nivel nacional, regional y local de Quito.

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

Este plan tiene alcance a nivel nacional, construyendo acciones en conjunto con los actores sociales de todo el territorio nacional. Para esto ha dividido el trabajo en cuatro ejes, uno enfocado en lo social, uno en la economía, en lo institucional del gobierno y uno más amplio sobre la infraestructura, energía y medio ambiente. De acuerdo al problema de estudio, se concentra el análisis en el eje económico (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

Realizando un diagnóstico de los sectores productivos, del empleo, de la parte financiera, de las inversiones, lo fiscal y todo lo comercial. De esto se obtienen dos objetivos relacionados a este problema de estudio. El quinto, considerando que es una empresa de alimentos y que tiene total relación con las políticas que buscan una producción sustentable, que se mejore la calidad de vida, que se cuide el área agropecuaria, los sistemas agroalimentarios, la industrialización y diversificación, así como la generación de valor (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

Así como también se menciona el sexto objetivo que se centra en el empleo digno, en que toda la población obtenga bienestar, desarrollo, mejores ingresos, y que se erradique el problema de la preariedad laboral. Para lo cual se desarrollaron políticas centradas en fomentar mejores oportunidades de empleo digno, que se apoye a las PYMES, que las empresas de pertinencia territorial crezcan y se expandan, que se apoye a grupos de jóvenes como a las mujeres y la igualdad en remuneración y trato igual que los hombres (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

#### **2.4.2. Agenda Zonal**

Debido a la extensión del Distrito Metropolitano de Quito, se conforma la zona 9 solamente para este territorio. De acuerdo al diagnóstico de la zona, se reconoce que tiene un alto crecimiento demográfico y urbanístico. Pero debido a esto, las condiciones económicas no permiten una calidad de vida digna. La población se componen de un alto número de jóvenes en edad de trabajar, por lo que se deben tomar medidas para que se inserten adecuadamente en el mercado laboral (Secretaría Nacional de Planificación, 2023).

El desempleo es un problema que afecta a esta región, no hay muchas oportunidades laborales, lo que se traduce en que solo el 27,2% de la PEA tenga un empleo adecuado y pleno. Esto va de la mano con que la población no pueda satisfacer sus necesidades por completo, que la cobertura de servicios básicos esté en desequilibrio, que no se tenga servicios de salud, educación, afectando en especial a los grupos vulnerables (Secretaría Nacional de Planificación, 2023).

En cuanto al plan de acción del documento, en el componente económico se busca incrementar las oportunidades laborales, las condiciones, un sistema claro, moderna y con inversiones. Con acciones que impulsen la eficiencia de la fuerza laboral, con apoyo del Ministerio de Trabajo, que se mejore el sistema nacional de calificaciones profesionales (Secretaría Nacional de Planificación, 2023).

#### **2.4.3. Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2024-2033**

Respecto al diagnóstico del trabajo, economía y producción de Quito, el objetivo es que todas las comunidades tengan un desarrollo sostenible, inclusivo, de bienestar por medio de la ejecución de sus actividades laborales y comerciales. Esta zona representa casi el 25% del valor agregado bruto del país, a pesar de la crisis, desempleo, se ha buscado la reactivación económica. Pero aun persiste una tasa de desempleo que supera la tasa nacional por casi 4 puntos, a pesar de la gran diversidad de comercio, servicios, manufactura, transporte y demás sectores de trabajo (Alcaldía Metropolitana de Quito, 2024).



De acuerdo a la situación concreta, la Alcaldía de Quito ha desarrollado políticas, indicadores y metas para este aspecto económico. Son acciones que se centran en impulsar una economía solidaria, que se apoye el emprendimiento, la innovación, fuentes de financiamiento, mejores inversiones para su dinamismo y que la población cuente con un desarrollo de sus capacidades para acceder a mejores oportunidades de trabajo (Alcaldía Metropolitana de Quito, 2024).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

En este tercer capítulo se especifican los tipos, nivel, método y enfoque de investigación, así como la forma de recolectar y analizar la información, con una muestra designada que represente a la población total.

### **3.1. Enfoque de investigación**

De acuerdo al problema de investigación, se ha optado por trabajar con un enfoque mixto, que no significa reemplazar lo cualitativo o cuantitativo, sino emplear las ventajas de ambos enfoques para obtener una mejor comprensión del estudio. Es todo un conjunto de procesos sistemáticos que permiten discutir los datos recabados de los participantes de una investigación (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

El empleo de este enfoque es para profundizar más en el problema de estudio, para generar mayor conocimiento. En este caso permitirá por el lado cuantitativo todo lo referente a las condiciones organizativas, sociales, físicas y psicológicas, así como las de bienestar, para lo cual se tiene dos escalas de preguntas cerradas. Y desde la parte cualitativa se recuperan los significados y percepciones que los trabajadores tienen sobre lo que la empresa realiza en políticas y programas desde talento humano para alcanzar un mejor bienestar. Consiguiendo estudiar esta realidad compleja del mundo laboral actual.

### **3.2. Tipo y Nivel de investigación**

El nivel de investigación escogido es el descriptivo, el cual según Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2014) es el detalle de todas las propiedades, perfiles, características y componentes de un problema de estudio. Es un proceso que permite la recolección de la información de todas las variables, permitiendo analizar todas las dimensiones del suceso estudiado. Además, se opta por aplicar un nivel explicativo que se apoya en comprender las causas de un fenómeno o de sus sucesos. Entonces, este nivel aporta a comprender causas de las buenas o malas condiciones laborales y cómo afectan el bienestar de las personas

Y este se apoya con un tipo de investigación transversal, que básicamente se entiende como una recopilación de información de un problema en un momento dado. Es decir, no se analizan datos históricos, sino es como tomar una fotografía del grupo de sujetos en ese momento dado o un periodo corto de tiempo (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

### **3.3. Método de investigación**

Para la parte cualitativa, se trabajará con el método fenomenológico que, según Fuster (2019) se basa en recolectar las experiencias de vida de las personas participantes del problema. Este paradigma permite comprender la naturaleza de los fenómenos y tiene bastante relación con las ciencias sociales (Fuster, 2019). Es un método que se basa en la subjetividad de las personas y sus percepciones significativas.

El interés de aplicar este método es porque permitirá dialogar con los trabajadores de la empresa de Quito para comprender cómo ellos perciben las condiciones de bienestar laboral que se les ofrece. Se profundiza en sus experiencias personales y se conoce cómo ellos ven su trabajo, explorando experiencias, significados y emociones provocadas en este enfoque. Un ejemplo, es comprender la forma de percibir los riesgos psicosociales, los cuales dependen de cada nivel personal y el grado de malestar que puede este provocar.

Para la parte cuantitativa, se trabajará con el método no experimental, que de acuerdo a Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) es cuando las variables de estudio no se manipulan, sino que más bien se observa el fenómeno de estudio, se observa su ambiente natural, su contexto. Lo que se analiza son los estímulos a los que se exponen estos sujetos, los efectos en sus vidas, las condiciones y su construcción de la realidad. Estas variables no se manipulan, porque ya suceden de por sí.

Es decir, en este problema de estudio, lo que se observan directamente son las condiciones de trabajo, el empleo cotidiano. Lo que significa, que con este método se podrán observar todas las condiciones laborales, las relaciones, entorno físico, cultura, y todo esto permite conocer cómo cierta condición afecta en el

bienestar de las personas. También este método permite identificar patrones de problemas, evaluar políticas de talento humano en estos casos, y no es un método invasivo con los participantes.

### **3.4. Universo, muestra y muestreo**

El universo se comprende como la totalidad de personas de una investigación, que por lo general no es posible de trabajar, debido a la infinidad de sujetos. Por ese motivo, se designa una muestra que es una parte característica del universo. Para este proceso se ha aplicado un muestreo no probabilístico por conveniencia del trabajador. Donde se designan algunos criterios para la muestra como los siguientes:

- Trabajadores hombres y mujeres de la empresa
- Trabajadores que tengan al menos 2 años laborando en la empresa, debido a que es el tiempo promedio que cumplen los trabajadores en este sector empresarial.
- Trabajadores que se encuentren en un rango de edad entre los 20 a 35 años, considerando que los jóvenes son quienes más acuden a los trabajos de esta empresa como primer opción laboral y experiencia. Este es el rango de edad que existe en la nómina de trabajo del área operativa en la ciudad de Quito.
- Trabajadores que sean del área operativa
- Trabajadores que deseen participar en la investigación

El universo completo de esta empresa es de 180 trabajadores operativos. Para la parte cualitativa se ha designado un total de 10 trabajadores, que fue el total del personal que cumplió con los criterios de selección de la muestra. Mientras que para la escala cuantitativa se ha aplicado la fórmula estadística para muestras finitas, ya que se conoce la población.

De acuerdo a García, Reding y López (2013) este paso es esencial en la metodología de toda investigación, el definir la cantidad de participantes del estudio. Esta función matemática analiza aspectos como grado de confianza, tamaño del

universo, error de estimación máximo que se acepta, la probabilidad de que ocurra el evento estudiado o que no ocurra.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Considerando esta fórmula se tiene el siguiente calculo:

P= 50%

Q= 50%

N= 180

Z= 99%

e= 10%

Haciendo los calculos con los datos anteriores, se obtiene un tamaño ideal de la muestra de 142 trabajadores. Pero considerando el número de trabajadores que se encuentran en la sede de la ciudad de Quito, finalmente la muestra es de 135 trabajadores.

### **3.5. Formas de recolección de la información**

#### **Cuestionario de condiciones laborales de México**

Para el primer objetivo de la investigación, se plantea esta técnica que analiza directamente las condiciones de trabajo de manera cuantitativa. Esta encuesta ha sido aplicada tanto en América Latina como en el Caribe. Y las dimensiones que la compone se centran en las condiciones organizativas, las físicas, las psicológicas y las sociales. El instrumento ha demostrado tener alta confiabilidad y reúne las características para poder ser aplicado (Soto, 2023).

Entre las preguntas que contiene, se obtendrá información sobre sus salarios, contratos de trabajo, derechos que gozan, vacaciones, jornada, descanso, el acceso a licencias, incapacidades por salud, todas las condiciones a las que se enfrentan

los trabajadores en su diario empleo. Desde lo más básico como la iluminación, temperatura, uso de uniforme, contaminación de agentes, comodidades y demás (Soto, 2023). Considerando que el ámbito de negocio es un área de alimentos, este cuestionario si se ajusta a las condiciones nacionales, abordando las dimensiones más relevantes de las condiciones de un trabajo.

### **Escala de bienestar laboral general de qBLG de Blanch**

Para el segundo objetivo, se aplicará esta escala cuantitativa, con propiedades psicométricas, que se enfoca en la dimensión psicosocial de los trabajadores, la experiencia de su bienestar personal. Esta escala ha demostrado ser confiable y válida para su uso en investigaciones, por lo que sí se ajusta a la realidad nacional, y a la realidad de la empresa de alimentos en Quito. Además, que contiene las propiedades necesarias para evaluar el bienestar laboral del trabajador (Sulbarán & Parra, 2010).

Los autores de este instrumento fueron Blanch y Cols, planteando como dimensiones importantes el bienestar psicosocial y los efectos colaterales. Cada una con sus ítems que indagan en competencias, en expectativas, en desgaste y efectos del trabajo en la persona. Como en toda escala y técnica de investigación, vale recalcar a los sujetos de investigación, que todos los datos que den serán confidenciales. En definitiva, esta escala califica desde un menor bienestar de nivel 1, a un mayor bienestar de nivel 7 según la perspectiva de cada trabajador (Sulbarán & Parra, 2010). De esta manera se puede recopilar datos más subjetivos y percepciones que tienen los trabajadores sobre sus empleos.

### **Entrevista**

Para el tercer objetivo que se centra en las políticas y programas que se aplican desde los recursos humanos para estas condiciones de bienestar laboral, se realizará un cuestionario de preguntas abiertas a los trabajadores. De acuerdo a Folgueiras (2004) esta es una de las técnicas más usadas en investigación, siendo

su principal objetivo el recolectar datos por medio de una conversación personalizada sobre hechos concretos de interés.

En este caso, se busca con esta entrevista conocer las percepciones que tienen los trabajadores sobre las políticas y programas que realiza el área de talento humano. Que va en acompañamiento a las dos escalas anteriores que permiten conocer las condiciones labores y el bienestar laboral en esta empresa de alimentos en Quito.

### **3.6. Formas de análisis de la información**

Posterior a obtener la información, se procede su análisis, que de acuerdo a la necesidad, se ha considerado aplicar la codificación axial. Según Hernández Sampieri, Fernández, y Baptista (2014) es el trabajo que se realiza por medio de categorías del estudio. Es decir, toda la información recabada, se divide en categorías o variables para su mejor entendimiento, teniendo como base las variables que se analizan en cada objetivo.

Todo este análisis se logra también por una triangulación de datos, que se consigue trabajando con los datos recolectados de la entrevista, de la encuesta y de la parte teórica del trabajo de investigación. Es decir, se forma un análisis que relacione todos los niveles de satisfacción, las percepciones y estrategias aplicadas por la organización estudiada. Y esto en base a conceptos como condiciones de bienestar laboral, riesgos, trabajo, salario, satisfacción laboral, bienestar y clima laboral, así como una teoría de motivación en el trabajo. Es decir, se trabaja con todas las condiciones físicas, organizativas, psicológicas, sociales, las de bienestar y las políticas y programas que la empresa está aplicando en la actualidad.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En este apartado se presentan todos los datos obtenidos de las técnicas aplicadas, con el fin de describir las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito, con el fin de promover mejores prácticas de talento humano. Los resultados se presentarán de acuerdo a cada objetivo específico de investigación, empleando cada técnica diferenciada en cada caso.

### **Identificar las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.**

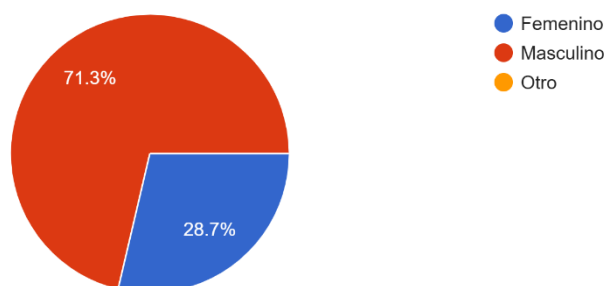
Para este primer objetivo se aplicó el cuestionario de condiciones laborales, mismo que se centra en condiciones organizativas, físicas, psicológicas y sociales del trabajo. El primer punto fue conocer la información personal de los trabajadores.

#### **Información personal**

La muestra total fue de 135 personas de cargos operativos, ocupando cargos como mensajeros, motorizados, gerentes, subgerentes, horneros, y polifuncionales. En cuanto al género, el 71,3% de este personal corresponde a hombres y solo el 28,7% son mujeres. Lo cual puede darse al tipo de tareas que deben ejecutar en esta empresa, ya que son los motorizados y mensajeros quienes ocupan la mayor parte de esta area operativa. Y su rango de edad se halla más entre los 25 a 29 años, con un 35,3%, seguido de jóvenes de 20 a 24 años que ocupan el 22,1% del total.

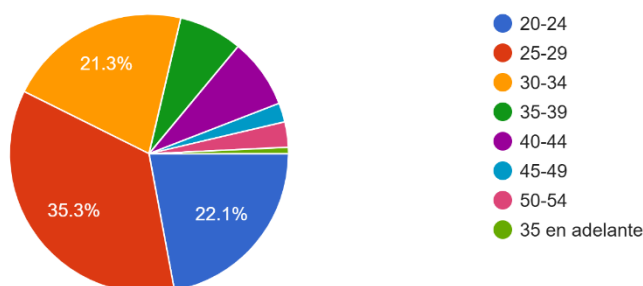


Ilustración 1 Género



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

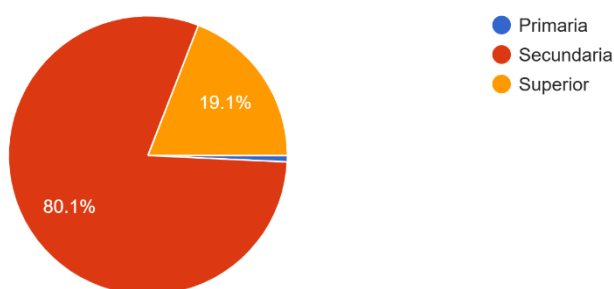
Ilustración 2 Edad



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

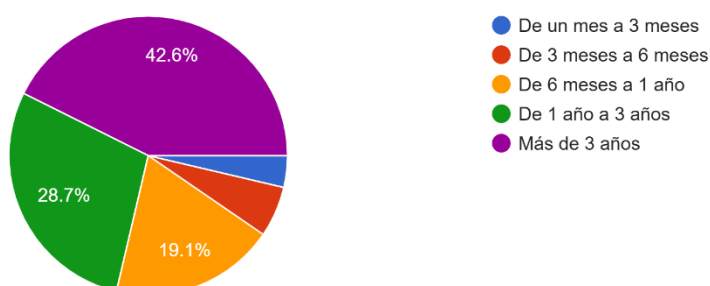
También se ha determinado que el 80,1% de los trabajadores operativos han alcanzado un nivel académico de secundaria, y apenas el 19,1% tienen estudios superiores. Considerando los rangos de edad de las personas contratadas en esta empresa, va acorde a esta información proporcionada. Y en cuanto al tiempo que tienen laborando en la empresa, el 42,6% indicó que tiene más de 3 años, así como el 28,7% también cumple entre 1 y 3 años de empleo. Esto demuestra que son personas que conocen el sector, las funciones, roles, y que se han especializado en sus áreas de trabajo, a pesar que no tengan estudios superiores.

Ilustración 3 Formación académica



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Ilustración 4 Tiempo que tiene la empresa

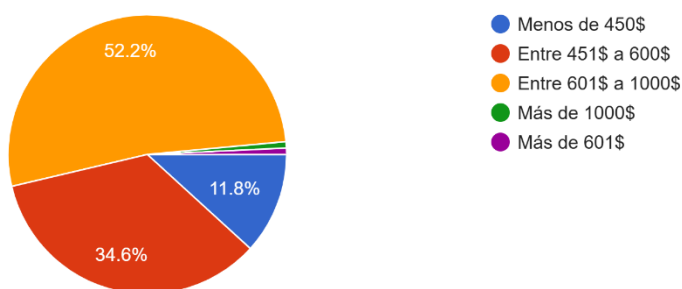


**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

## Condiciones organizativas

En este apartado se tiene todo lo relacionado a su salario, contrato laboral, jornada, y días de descanso. Primero se quiso conocer los rangos del salario mensual que tiene cada trabajador. Donde el 52,2% recibe entre 601\$ a 1000\$. Pero también existe un rango del 11,8% que percibe menos de 450\$, aunque se debe conocer que la empresa también contrata a tiempo parcial a algunas personas, por lo que se estaría cumpliendo con la legislación estipulada.

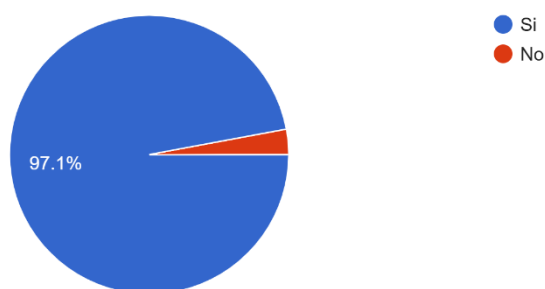
Ilustración 5 Rangos de salario mensual



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Como en toda organización formal, se requiere de un contrato laboral para iniciar las actividades, por lo cual se les preguntó sobre su existencia, a lo que el 97,1% señaló que si tienen firmado un contrato laboral vigente con la empresa. Esto sigue lo estipulado en el Código de Trabajo en Ecuador, ley que regula todo lo relacionado al trabajo, en toda modalidad y actividad. En este documento se debe estipular todas las condiciones laborales, como jornadas, salarios y responsabilidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Ilustración 6 Existencia de contrato laboral

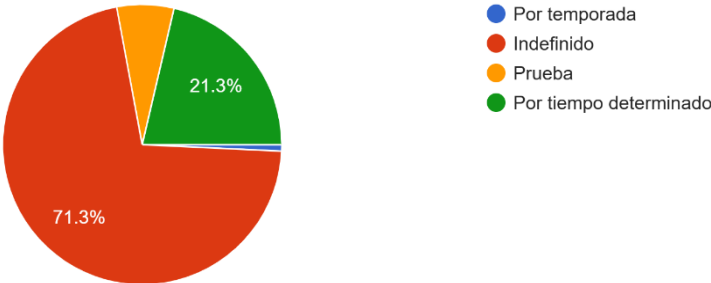


**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Así también el 71,3% indicó que cuenta con contratos indefinidos en este empleo. Y sobre su jornada de trabajo, el siguiente grafico demuestra que el 58,8% señaló que sus tareas las ejecutan en su mayoría en la noche. Y el 33,8% lo realizan en la mañana. Esto debido al tipo de empresa que es, que se dedica a la fabricación de alimentos. Y en cuanto a las horas que cumplen cada semana, solo un 36% lo

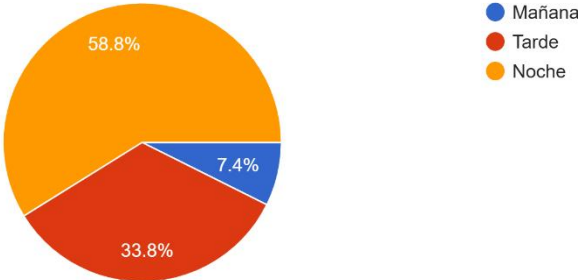
hacen cumpliendo lo estipulado por la ley, mientras que el resto realizan ya una sobrecarga de trabajo.

Ilustración 7 Tipos de contrato laboral



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Condiciones Laborales

Ilustración 8 Horario de jornada de trabajo



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Condiciones Laborales

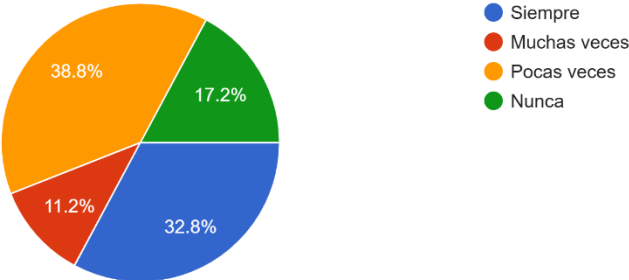
Esto se encuentra estipulado en las legislaciones vigentes del país, especialmente en el Código de Trabajo, donde se regula toda relación laboral, se definen los contratos de trabajo, jornadas, salarios, formas de pago, etc. Siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo con el tipo de trabajo, se procederá a firmar y empezar el trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Todas estas condiciones de trabajo, tal como indica Santana (2023), son variables importantes que cada trabajador va considerando positivas o negativas para su vida y bienestar. Es decir, si el trabajador goza de tiempo personal, de una jornada justa, reconocimiento, valoración o un salario que cubra sus expectativas sobre el empleo que tiene. Aquí se puede generar el problema de una sobrecarga incluso, la misma que impacta en la conducta y comportamiento de la persona,

causando una saturación en sus recursos y capacidad, en contraste con todas las demandas que les exigen.

Otro tema que permite conocer las condiciones de trabajo de una empresa, es la oportunidad que tienen los empleados de gozar de sus vacaciones y de días festivos. En este aspecto, solo el 32,8% indicó que sus vacaciones pagadas las disfrutan siempre, mientras que el resto menciona que lo hace pocas veces, e incluso el 17,2% dice no disfrutarlas nunca.

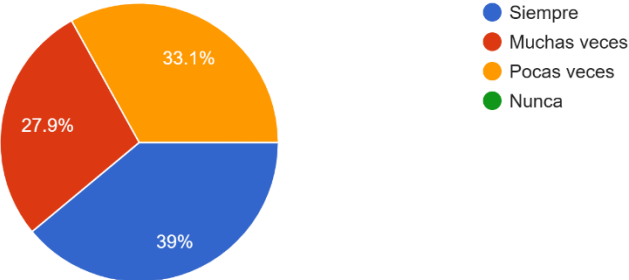
Ilustración 9 Frecuencia de vacaciones pagadas



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Condiciones Laborales

Y en la frecuencia de los días de descanso que gozan, solo el 39% señaló que lo hace siempre. Mientras el 27,9% lo hace muchas veces y el 33,1% lo hace pocas veces.

Ilustración 10 Frecuencia de días de descanso



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Condiciones Laborales

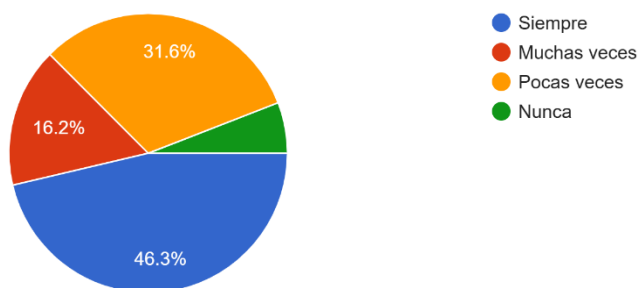
De acuerdo a estos resultados, se reconoce que la organización no está tomando en consideración que estas son herramientas estrategias para mejorar el

desempeño y satisfacción de los trabajadores. Así menciona Cerda (2024) que estos tiempos personales y libres del trabajo, son una oportunidad que permite recargar energías al trabajador.

Esto se ha demostrado por varios estudios, que los trabajadores cuando se encuentran descansados, darán un mejor desempeño, productividad, tendrán mejores capacidades y un estado de ánimo incluso que se reflejará en sus relaciones interpersonales laborales, tanto con sus compañeros de trabajo, como con los clientes.

El cuidado de la salud también depende mucho de las condiciones de trabajo. Por eso se quiso conocer, que hacen los trabajadores en caso de incapacidad médica. A lo que el 46,3% mencionaron que, si disponen siempre de días para atender su salud en caso de enfermedad, debidamente justificado.

*Ilustración 11 Frecuencia de días por incapacidad médica*



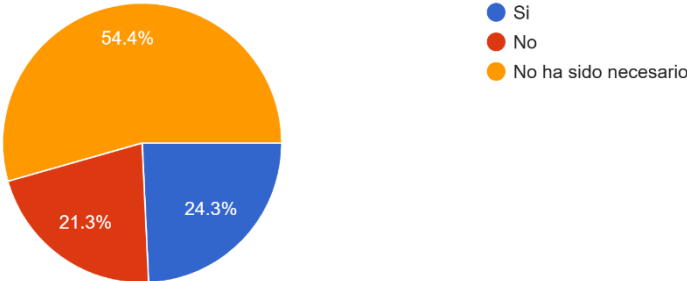
**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Cuando se maneja correctamente el tema de cuidar la salud de los trabajadores, se minimizará los riesgos, accidentes, o enfermedades laborales. Se conocerá también los riesgos que impactan en cada puesto de trabajo, y se podrá generar las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales, y si es necesario implementar planes de prevención y cuidado. Igual se debe informar sobre cualquier incidente o problema entre todos los colaboradores.

Y lo mismo se puede indicar sobre si un trabajador o su pareja se encuentra en estado de gestación. Señalando el 24,3% que si pueden acceder a una licencia para descanso y cuidado de esta etapa. El resto de trabajadores indican no haber

hecho uso de este derecho porque no han tenido necesidad, y otro porcentaje del 21,3 indicó que no han gozado de este derecho.

Ilustración 12 Licencia con sueldo por maternidad o paternidad



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Esto se relaciona con el aporte de Reyes (2016) quien determina que las organizaciones ahora deben tener un área de salud ocupacional, donde deben ejecutar acciones de cuidado, de identificar riesgos que puedan causar este tipo de incapacidades. Esto es indispensable al pensar que el ser humano transcurre mucho de su vida adulta, en un trabajo, en condiciones que no puede controlar.

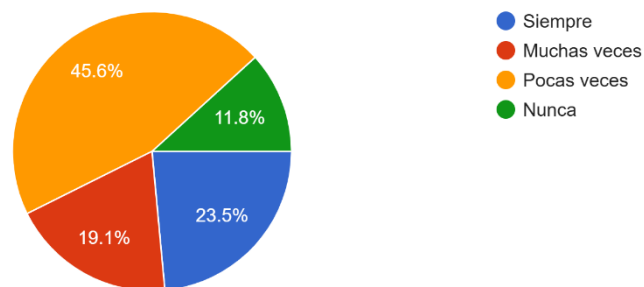
En general, de este primer grupo de condiciones, se ha logrado conocer buenos resultados de bienestar que los trabajadores perciben desde cada uno de sus empleos. De donde se ha recopilado buenas percepciones tanto en los salarios que perciben, en sus contratos, jornadas y en su tiempo de descanso que por derecho merecen. Es decir, que las condiciones organizativas son adecuadas para que los trabajadores se mantengan motivados.

## Condiciones físicas

Otra dimensión de este cuestionario, es todo lo relacionado al espacio físico de la empresa. Que según lo investigado por Grisales y Gallego (2020) estas condiciones son ambientales y físicas, es decir, todo lo relacionado al espacio físico, a cómo se distribuyen los equipos, los espacios, la temperatura, el ruido, iluminación. Todos estos puntos inciden en la satisfacción del trabajador y en la calidad de trabajo que cumple.

Lo primero que se investigó fue si sus condiciones de trabajo les pueden causar un accidente de trabajo. Donde el 45,6% indicó que tiene poca frecuencia de sufrir un accidente. Pero el 23,5% indicó que siempre es frecuente tener riesgos en su lugar de trabajo. En este punto, se podría identificar las áreas de mayor riesgo, para de acuerdo a los resultados, implementar las medidas y planes preventivos necesarios, considerando que cada puesto tiene sus condiciones diferentes.

*Ilustración 13 Frecuencias de accidentes de trabajo*



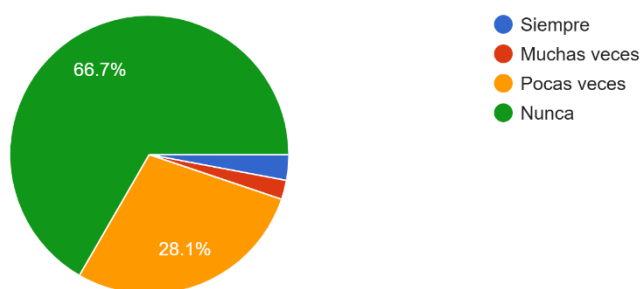
**Elaborado por:** Avilés y López, 2024

**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Esto va de la mano con conocer la exposición que tienen los trabajadores a ambientes sucios o poco higiénicos. Esto es otro riesgo al que se pueden exponer en su diario empleo. Conociendo que el 66,7% dice que nunca se exponen a estas condiciones. Y solo el 28,1% determinó que pocas veces.



Ilustración 14 Frecuencia de exposición

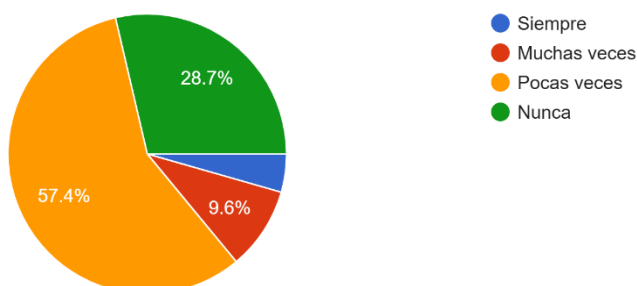


**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

De acuerdo a UNIR (2021) todo trabajador se expone a sufrir accidentes, riesgos en su puesto. Por eso se debe prestar atención a reglamentos internos o a la Dirección de Seguridad, Salud y Gestión Integral de Riesgos, que posee el Ministerio del Trabajo, con el fin de evaluar todos los sistemas de seguridad que poseen internamente.

Siguiendo con los gráficos, se llegó a conocer que un riesgo ergonómico que mencionan estos trabajadores, es el tener que realizar actividades donde mantengan posturas incómodas. De acuerdo a las respuestas se reconoce que el 57,4% lo sufre pocas veces y el 9,6% lo sufre muchas veces. Siendo este tema un campo donde la organización debe intervenir en reconocer las áreas del problema y tomar las medidas necesarias para su prevención.

Ilustración 15 Frecuencia de posturas incómodas



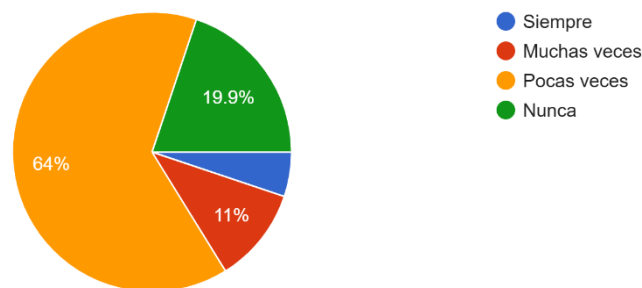
**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Tal como indica la Unión Sindical Obrera (2019) este tipo de riesgos, son los relacionados a los trastornos musculoesqueléticos, que justamente se derivan de

posturas forzadas, de realizar movimientos repetitivos, o manipular cargas. Cuando se reconoce estos riesgos, es necesario hacer evaluaciones, para reducir en lo posible su impacto en la salud de las personas. En caso contrario, se empieza a presentar dolores en espalda, cuello, hombros y extremidades superiores e inferiores.

Para finalizar esta dimensión, se les preguntó sobre la frecuencia que tienen estos trabajadores en cargar, mover o manipular objetos pesados. Dando a conocer que el 64% lo hace relativamente pocas veces y un 11% lo hace muchas veces. Lo cual va la de la mano con el tema anterior, de cuidar al personal de los riesgos ergonómicos.

*Ilustración 16 Frecuencia de carga de objetos pesados*



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

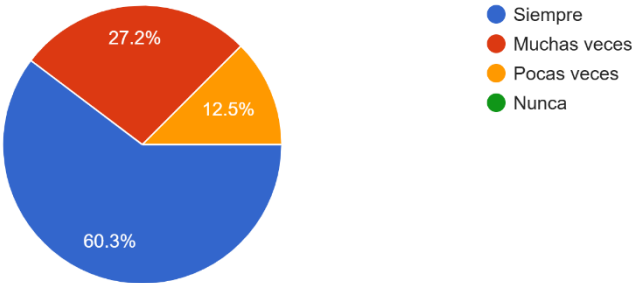
Todos estos puntos demuestran la exposición que tienen los trabajadores a los riesgos laborales, los cuales se puede entender que son inherentes a cada actividad que cumplen. Es toda condición que puede causar un accidente o enfermedad profesional. Si estas condiciones no se previenen, pueden causar también incapacidades o incluso la muerte (Pantoja, Vera, & Aviés, 2017). Y en estos riesgos se tienen tanto desde el ámbito físico, mecanico, químico, biológico, ergonómico o psicosocial.

Sobre las condiciones físicas, los trabajadores indican que la infraestructura del lugar donde trabajan es adecuado a la cantidad de espacio y objetos con los que laboran. Tienen una buena temperatura, iluminación, así como se ha cuidado también que las tareas cotidianas no sean motivo de sufrir accidentes, tener que levantar cargas pesadas o mantener posturas incómodas.

### Condiciones psicológicas

En esta dimensión se reconocen aspectos más subjetivos de cada trabajador. Esto justamente se relaciona con los riesgos o condiciones psicosociales, que encierra todo lo relacionado a los niveles de sobrecarga, a los niveles de presión, de inestabilidad, no claridad en las funciones y demás (UNIR, 2021). Teniendo la primera pregunta enfocada en la rapidez con la que deben cumplir su trabajo. A lo que se indicó un total del 87,5% que siempre deben realizar sus tareas de manera ágil.

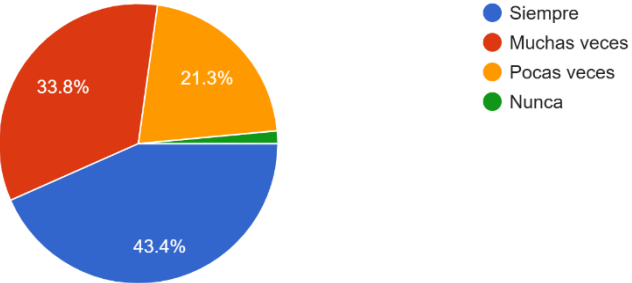
Ilustración 17 Frecuencia de trabajo rápido



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Condiciones Laborales

Lo mismo que se relaciona con el siguiente gráfico que se enfoca en la exigencia de tener que controlar muchas cosas a la vez. Donde el total del 77,2% de los trabajadores sí deben laboral en estas condiciones de sobrecarga. Debido a eso parte del personal se reconoce como polifuncional, por todas sus responsabilidades.

Ilustración 18 Frecuencia de controlar muchas cosas



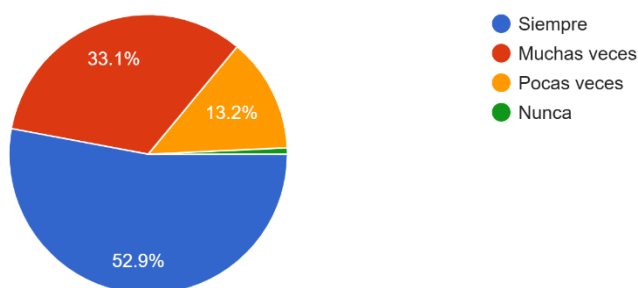
Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Condiciones Laborales

Se reconoce que estas situaciones son más subjetivas, y por ende son más complejas de evaluar y crear las medidas adecuadas para su cuidado. Sus síntomas no se perciben a simple vista, pero entre sus consecuencias, se tienen cuadros de ansiedad, depresión, y otros trastornos a nivel integral de la salud (USO Unión Sindical Obrera, 2021).

El que un trabajador sienta que tiene control sobre sus actividades, le permite gestionar tiempos, tareas, y evaluar también los riesgos más peligrosos en estas acciones. Pero dentro de este control, también es responsabilidad del trabajador de informar cualquier condición riesgosa, usar equipos de seguridad, usar los equipos como se instruye, mantener ordenado su lugar de trabajo, y cumplir todas sus funciones.

En la siguiente pregunta se quiso conocer si el cargo que tienen, les permite aplicar los conocimientos de sus estudios. A lo que un total del 86% de todos los trabajadores, indicaron que si lo hacen. Es decir, sus estudios adquiridos les ayudan y aporta a la ejecución de su trabajo.

*Ilustración 19 Frecuencia de aplicar sus conocimientos*



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024

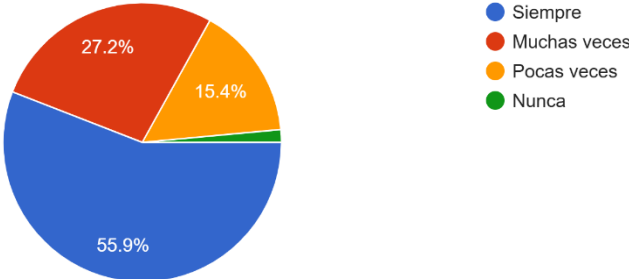
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Considerando que son un grupo joven de trabajadores, ellos no tendrán experiencia en muchos casos, y estarán siguiendo a la par sus cursos y completando sus estudios. Es importante que puedan ir mejorando competencias, conocimientos y capacidades específicas en cada una de sus áreas. Además, el conocimiento teórico que puedan tener, se adaptará a las necesidades de su actual empleo.

Continuando con el tema del conocimiento, se les cuestionó sobre la posibilidad de que su empleo les permite aprender nuevas cosas. Obteniendo una

frecuencia alta, con un total del 83,1% donde si están en constante aprendizaje y crecimiento.

Ilustración 20 Frecuencia de aprender nuevas cosas

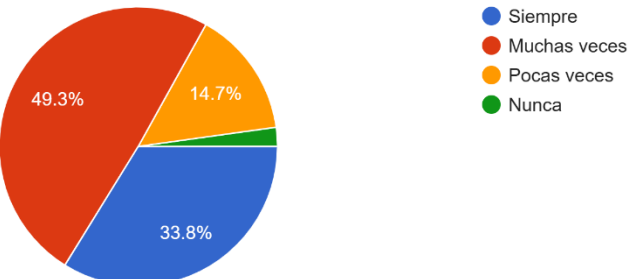


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Condiciones Laborales

Sobre estos temas anteriores, se puede relacionar a lo indicado por Echeverri (2019) que cuando los colaboradores tienen la oportunidad de potenciar sus conocimientos, se vuelven más comprometidos con la empresa, y muestran esa fidelidad y sentido de pertenencia. Igual, se relaciona con el nivel de motivación que muestran los trabajadores, al poder desarrollarse y tener mejores habilidades.

Respecto al sueldo que perciben estos trabajadores, se les preguntó si lo que perciben es justo en relación a las actividades que realizan. Obteniendo en una escala de siempre un total de 33,8% de los trabajadores y muchas veces con un 49,3%. Lo que se reconoce como un aspecto positivo y satisfactorio del trabajo que tienen.

Ilustración 21 Frecuencia de salario justo

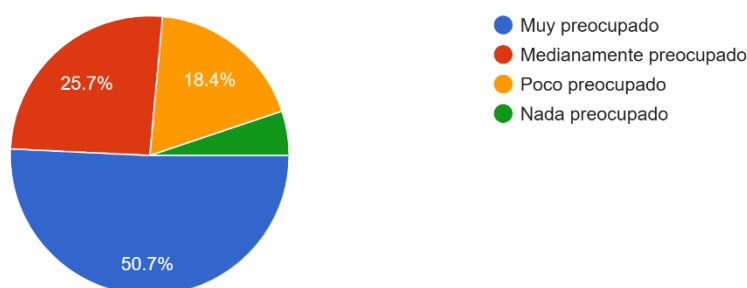


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Condiciones Laborales

Todo esto debe ir de la mano con cómo la organización cumple con lo estipulado en las leyes vigentes del país. Desde el nivel internacional se tiene el tema de los derechos humanos, convenios de la OIT. Y a nivel nacional, empezando por la Constitución del Ecuador, Código de Trabajo, Ley de Salud, así como otros acuerdos y decretos que buscan fomentar una mejor cultura y seguridad en el trabajo, con condiciones dignas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Ya conociendo las condiciones reales de su trabajo, se les preguntó una situación hipotética. Que, en caso de perder su actual empleo, en qué medida se preocuparían por encontrar uno nuevo. El 50,7% respondió que estaría muy preocupado, seguido del 25,7% que estaría medianamente preocupado. Es decir, en general, reconocen que el mercado laboral actual está con alta demanda y el subempleo como el desempleo es constante.

*Ilustración 22 Preocupación por encontrar nuevo trabajo*



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Esta última pregunta, tiene que ver primero con las habilidades y recursos que cada trabajador puede poseer y ser un fuerte candidato frente a la competencia. Pero también se debe analizar la realidad del mercado laboral actual en el país. Que de acuerdo al INEC (2021) todo el empleo es más informal, tiene algunas brechas de desigualdad y se muestra una tasa de empleo bruto del 61,9% para el 2021. Todas estas condiciones pueden ser una preocupación para el trabajador.

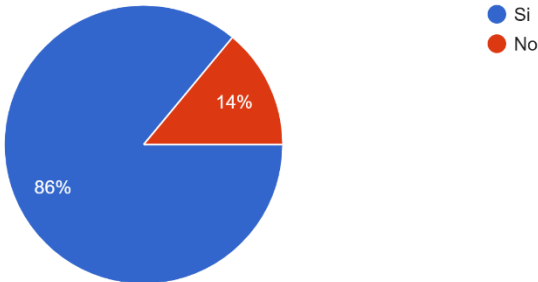
En cuanto a las condiciones psicológicas, se recopila la parte subjetiva, que muestra que estos trabajadores han logrado sobrellevar las presiones de sus trabajos, la cantidad de funciones y responsabilidades que deben cumplir. El empleo les ha permitido aprender cosas nuevas y aplicar sus conocimientos obtenidos

anteriormente, aunque solo se recalca el cuidado en el aspecto de estabilidad que sienten un poco de temor por perder su actual trabajo. Este tema será diferente en cada persona, ya que aquí se observa la parte interna y subjetiva de cada caso. Pudiendo determinar aquí similitudes si se analiza por área de trabajo o equipos de trabajo.

### Condiciones sociales

Y en esta última dimensión de este cuestionario, las preguntas se centraron en el tipo de relaciones que mantienen entre los trabajadores y jefes. En el trabajo, un punto esencial que se busca constantemente es mantener esos lazos humanos, las interrelaciones. De acuerdo a Salamanca (2018) elementos como el tipo de liderazgo, el trabajo en equipo, la delegación de responsabilidades, las buenas relaciones y toma de decisiones incide directamente en las condiciones laborales. Entonces, la primera pregunta se enfocó en analizar si consideran que tienen una buena relación con sus mandos superiores, indicando el 86% que si lo hacen.

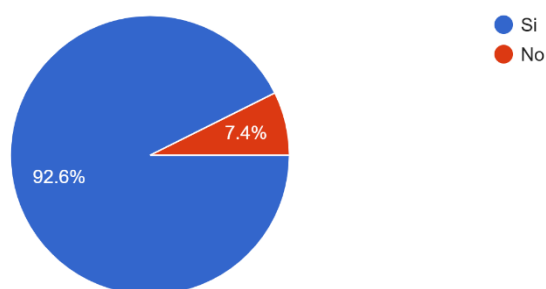
Ilustración 23 Buena relación con superiores



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

En lo que respecta al mismo nivel jerárquico, se les cuestionó sobre si tienen una buena relación con sus mandos pares. Indicando el 92,6% que si lo hacen.

Ilustración 24 Buena relación con pares

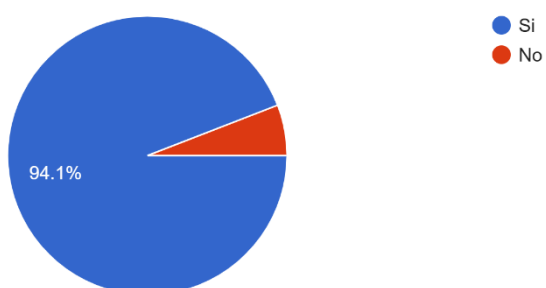


**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

Tal como indica Paredes (2014) este tipo de relaciones son esenciales, para poder cumplir objetivos, no generar conflictos y generar un mejor ambiente laboral, que a la vez incremente la productividad de la empresa. Se dice que es esencial que el ser humano estimule su desarrollo, lo cual se logra al compartir estos espacios con colegas de trabajo, con compañeros. Fomentando siempre que sea desde el respeto, el reconocimiento, y que esta relación genere satisfacción en el sujeto.

Y para finalizar este objetivo con las relaciones, una siguiente pregunta se enfocó en la relación con los subordinados. A lo que el 94,1% indicó que si mantienen buena relación.

Ilustración 25 Buena relación con subordinados



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Condiciones Laborales

En este punto, se puede mencionar el aporte de la Teoría de Motivación Laboral de Herzberg. Donde cada trabajador se encuentra entre sus factores motivacionales e higiénicos. Y entre los primeros se indica que una persona considera un buen espacio laboral, cuando entre diferentes puntos, puede mantener buenas relaciones laborales, cuando se siente una persona plena, cuando tiene estabilidad (Madero, 2019). Lo cual se cumple en este caso, donde los trabajadores en su



mayoría presentan buenas condiciones sociales que satisfacen sus interacciones sociales.

### **Develar las percepciones sobre las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.**

Para este segundo objetivo, los datos fueron obtenidos del Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG. Este instrumento tiene dos grandes dimensiones y dentro de cada una, cuenta con escalas específicas para dar a conocer este tema. Tal como se aprecia a continuación:

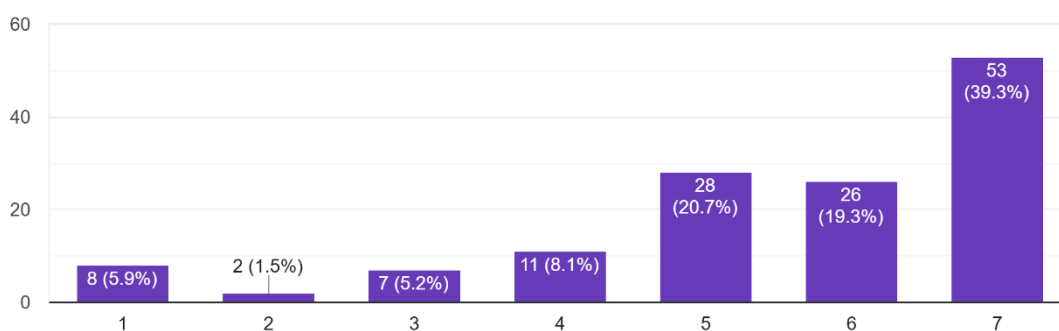
#### **Factor de Bienestar Psicosocial**

##### **Escala de Afectos**

En esta primera sección de preguntas, se tiene escala de acuerdo a las preguntas de Likert, donde cada trabajador participante va a calificar ciertas variables del 1 al 7, donde 1 es lo más bajo o negativo, y 7 es lo más alto o positivo. Para un mejor entendimiento, se sumarán los resultados con calificación 6 y 7 como los puntos más altos, y de 1, 2 y 3 como la contraparte negativa de la situación laboral.

De esta manera se presentan los resultados de la primera pregunta que califica la insatisfacción o satisfacción que siente el trabajador. Donde indicaron que el trabajo les hace sentir en un 58,6% satisfechos, escogiendo la calificación de 6 y 7. Y si se suma los valores de 3 para abajo, se comprueba que el 12,6% están insatisfechos en sus empleos.

Ilustración 26 Escala insatisfacción - satisfacción



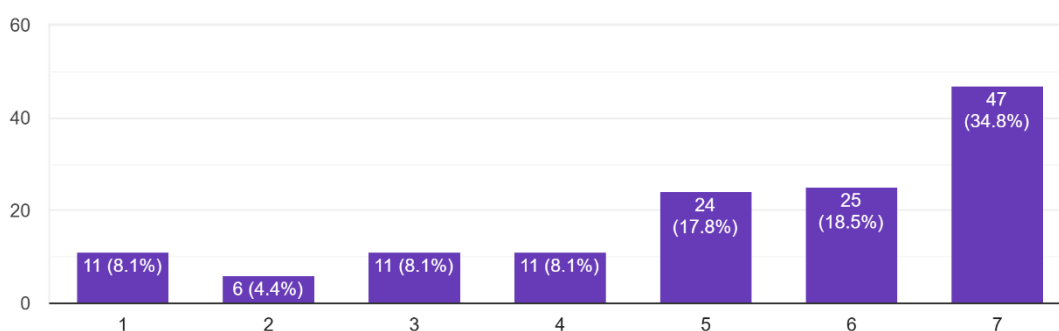
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

De acuerdo a lo que menciona Pujol (2018) la satisfacción se alcanza cuando las condiciones laborales son adecuadas y permiten alcanzar esa sensación de bienestar. Esta se puede analizar tanto de manera material como emocional, interna o externa al trabajador, y la respuesta de cada persona será subjetiva y diferenciada, tal como se percibe en las respuestas anteriores y que se analiza por este tipo de escalas y evaluaciones. En este concepto se puede conjugar tanto el tener estabilidad en el trabajo, el que se le permita crecer profesionalmente y un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Lo mismo sucede con el nivel de inseguridad o seguridad que sienten los empleados. Donde se obtienen datos similares. El 53,3% le da una calificación alta en tener estabilidad en su trabajo, pero de igual manera, el 24,6% le da valores de 3 y menos a este factor importante en el trabajo. Esto puede integrar tanto factores internos de la empresa, como el entorno social en general.

Ilustración 27 Escala inseguridad - seguridad



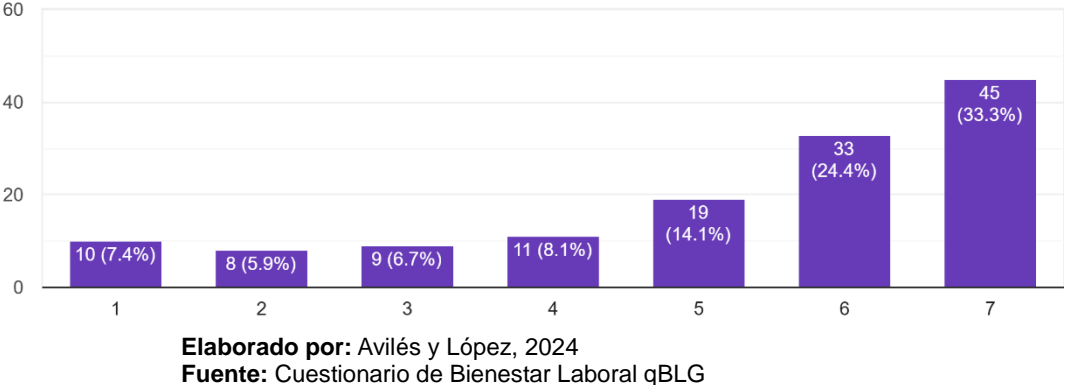
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Este nivel de seguridad se puede relacionar, tanto con las capacidades que cada sujeto tiene y ofrece a la empresa, así como también en la situación que se tiene en el mundo laboral del país. Se dice que ante sentimientos de inseguridad, es importante trabajar con manejo de emociones, de establecerse objetivos más realistas, que se tenga planes de contingencia, y que se apoyen en el equipo de trabajo que se tiene (Organización Adecco Group, 2023).

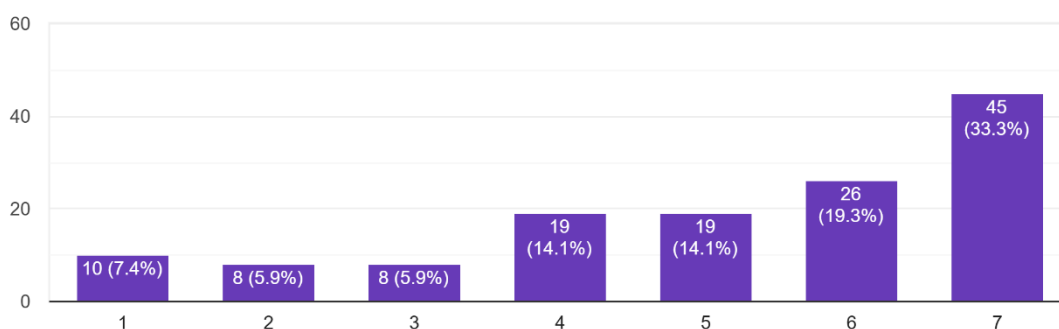
En cuanto a la escala de intranquilidad o tranquilidad, los empleados de 6 y 7 puntos, indican en un 57,7% que tienen total tranquilidad, ya sea por saber realizar su trabajo, por tener estabilidad en sus puestos o por el agrado hacia la organización. Y en contraparte se tiene que el 20% se sienten intranquilos en sus puestos de trabajo.

Ilustración 28 Escala intranquilidad - tranquilidad



De igual manera, el 52,6% indica que tienen potencia por tener estos empleos, ya sea considerando el tiempo que emplean en cada actividad, el logro que hacen, los méritos y demás. A diferencia del 19,2% que muestra impotencia, todo lo contrario. Mismo que se puede vincular con un estrés, con agotamiento, desgaste o no sentirse útil con lo que hace.

Ilustración 29 Escala impotencia - potencia



Elaborado por: Avilés y López, 2024

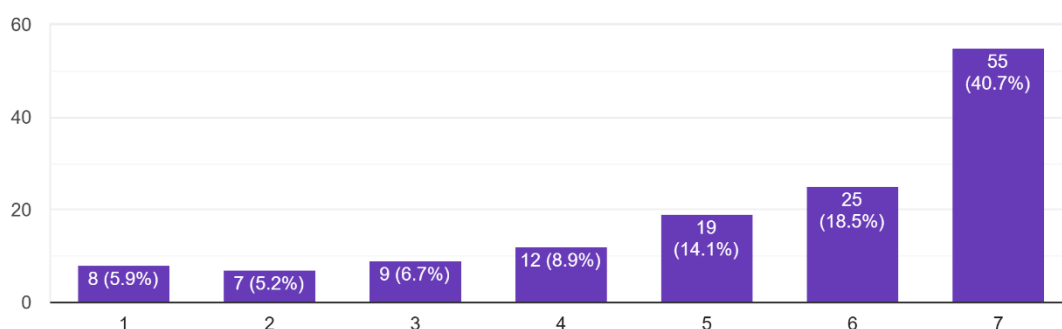
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Todas estas emociones que se analizan en estos gráficos es debido a las condiciones actuales en las que se laboral, considerando la presión, competitividad y exigencias de jefes y pares. Si no se maneja correctamente, se puede generar cuadros de ansiedad laboral, que va sumando situaciones personales, económicas, el no poder cumplir con metas, si no pueden separar su vida laboral de su vida personal, o si tienen temor ante situaciones de incertidumbre. Esto se confirma con datos de una institución de salud mental en el trabajo, donde indica que el 83% de los trabajadores se sienten emocionalmente agotados (Vige, 2025).

Esta situación también se puede cubrir con contar con trabajadores sociales en las organizaciones, tal como indica los autores Jiménez, Rivera y Gaibao (2019), las organizaciones ahora deben tener un trabajador social, ya que este profesional, entre sus diferentes funciones, puede potenciar los talentos del personal, promover su desarrollo, conocer sus necesidades, y trabajar en base a estos datos para hacer planes de ayuda. Esta potencia que se puede lograr en los trabajadores también se consigue con los diagnósticos que realizan las empresas para evitar así también la fuga de talentos (Ávila, 2022).

En cuanto a la escala de malestar y bienestar, se rescata que el 59,2% presenta los datos más altos en este punto, ya sea por agrado hacia sus trabajos, jefes, compañeros y condiciones laborales. Pero un 17.8% muestra una cara totalmente diferente, pudiendo ser porque las condiciones laborales no son las mejores, porque no se les motiva, no se satisfacen con su trabajo, etc.

Ilustración 30 Escala malestar - bienestar



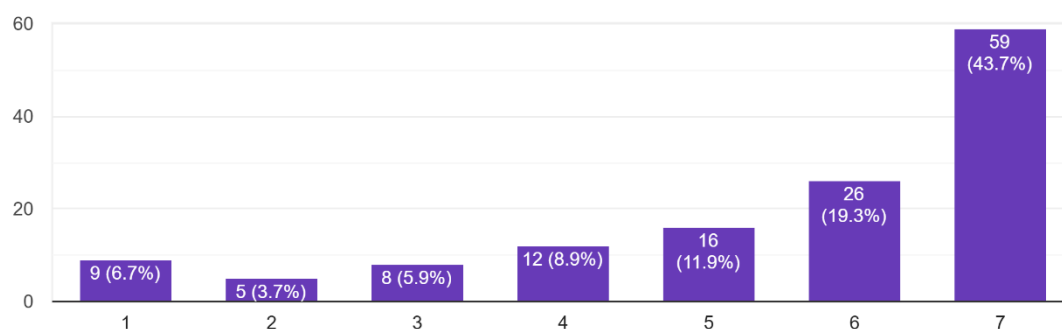
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

En cuanto al bienestar laboral, lo que se debe perseguir es que toda persona tenga un entorno laboral saludable y seguro. Esto permitirá que se puedan cumplir las actividades, que se reconozca su trabajo, que se motive y que se tenga una mejora continua (Gobierno de España, 2019). Además, se reconoce como un punto estratégico que toda organización debe controlar, cuidando la calidad de vida laboral y ejecutando programas en su beneficio.

Un punto muy importante que toda organización debe trabajar con sus empleados, es la confianza. De acuerdo a los datos, el 63% muestra resultados positivos, que demuestra que esta empresa trabaja de manera óptima, que asumen riesgos juntos, que se apoyan entre todos. Y un valor de 16,3% en cambio indica que sienten desconfianza en sus entornos laborales.

Ilustración 31 Escala desconfianza - confianza



Elaborado por: Avilés y López, 2024

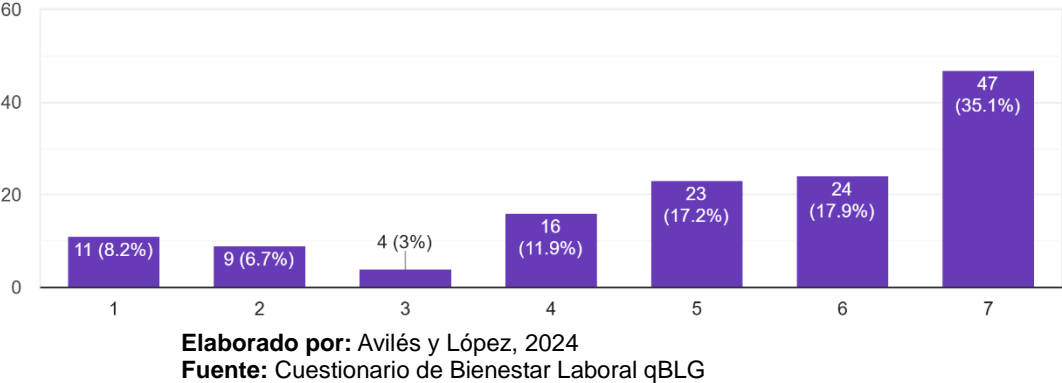
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Cuando se maneja niveles de confianza adecuada, es porque se tiene una relación de equipo, porque hay interés compartido de ambas partes. Esto se

demuestra cuando existe buena comunicación, cuando se colabora entre todos, cuando se resuelve problemas y se rinde entre todos. Entonces es una relación bidireccional, donde uno transmite lo que conoce y la organización valora y reconoce este aporte (Reina, Reina & Hudnut, 2018).

Relacionado con la seguridad que sienten los trabajadores, se quiso conocer la escala de certidumbre o incertidumbre que poseen estos sujetos. Con un puntaje de 7 y 6, se tiene el 53% del personal, mientras que un porcentaje menor del 17,9% muestra niveles de incertidumbre en su empleo. Esto se puede deber al miedo de ser despedidos, de la situación del país o simplemente el no poder controlar este espacio social.

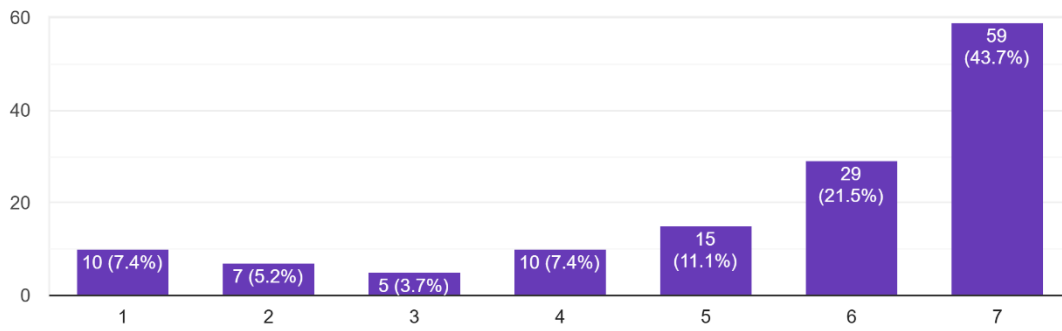
Ilustración 32 Escala incertidumbre - certidumbre



A pesar que el porcentaje es bajo del personal que siente incertidumbre en su trabajo, se debe cuidar este aspecto. Ya que caso contrario, ellos sentirían esa falta de control en sus actividades, o el vivir con una preocupación constante de cambios que puedan venir, sin ellos tener el control.

En el siguiente gráfico se observa que el 65,2% tiene total claridad en las funciones y responsabilidades que deben asumir en cada puesto. Y el 16,3% muestran datos más preocupantes donde tienen aún confusión en lo que realizan. Esto se puede deber al tiempo que llevan laborando en la empresa, a niveles educativos y puestos que ocupan.

Ilustración 33 Escala confusión - claridad



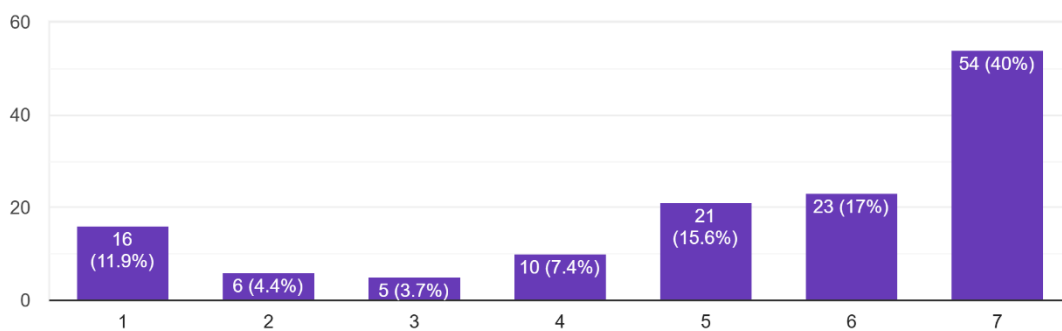
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Este punto es esencial, ya que es un elemento importante en calificar el clima laboral en una organización. El conocer la estructura organizacional, el tener claro las jerarquías, las funciones, responsabilidades y políticas que regula todo el sistema laboral. todo con el fin de lograr los objetivos propuestos para cada periodo (Parra, Bayona, & Salamanca, 2018).

En la siguiente pregunta, el 57% indicó que tienen esperanza en sus trabajos, ya sea porque han podido satisfacer sus necesidades, porque les dan seguridad en lo que hacen. Pero también se tiene un porcentaje del 20% que tiene desesperanza en sus trabajos. Habría que indagar en sus percepciones y expectativas para conocer que se puede cambiar y mejorar.

Ilustración 34 Escala desesperanza - esperanza



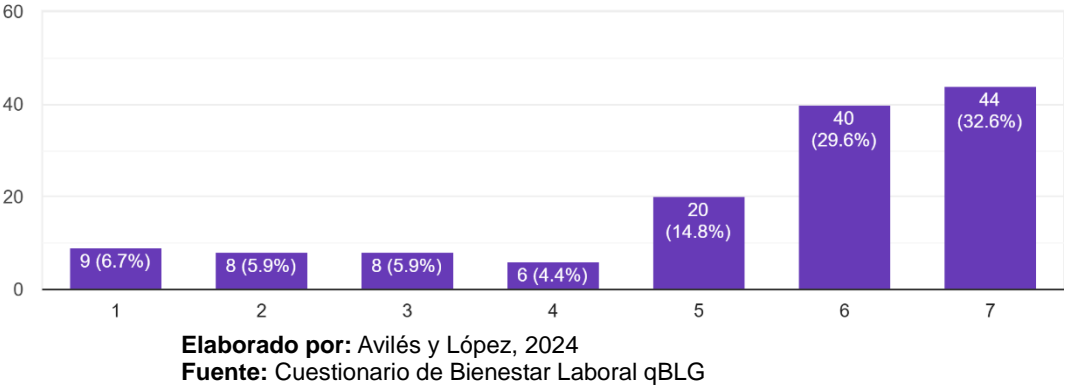
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Aquí el porcentaje de trabajadores con desesperanza es un poco mayor que otros gráficos. Por lo cual se debe atender a este tema, ya que, si ellos indican esto, es porque sienten que no tienen alternativas, o que su futuro no puede mejorar. Esto igual se puede asociar con casos de depresión en el trabajador, cuando se sienten desesperados, cuando presentan resultados deficientes o entran en un círculo repetitivo sin motivación.

Como última pregunta de esta primera escala, se les cuestionó sobre el nivel de facilidad en sus labores, indicando el 62,2% que no se les complica sus responsabilidades. Mientras el 18,5% tienen dificultades, tanto en realizar sus funciones, como en integrarse al modo de operar de la organización.

*Ilustración 35 Escala dificultad - facilidad*



Igual, siguiendo en este punto con el clima laboral, se menciona que tiene sus propios componentes, como la autonomía laboral, la estructura organizacional, el nivel de supervisión, la orientación que, de la empresa, la posición de la alta gerencia. El tener este conocimiento, permite a la empresa conocer problemas y percepciones de sus trabajadores como en este caso que con estos datos se podrá tomar mejores decisiones para la satisfacción, para capacitar, para que se puedan adaptar a sus trabajos (Mena, 2019).

Sobre esta primera escala un 12% no está satisfecho con su trabajo, el 24% no tiene seguridad en su empleo, el 20% se sienten intranquilos, el 19,2% muestra impotencia ante lo que deben realizar. Un 17,8% muestra malestar ante las condiciones laborales, así como el 16,3% tienen desconfianza en su trabajo, lo



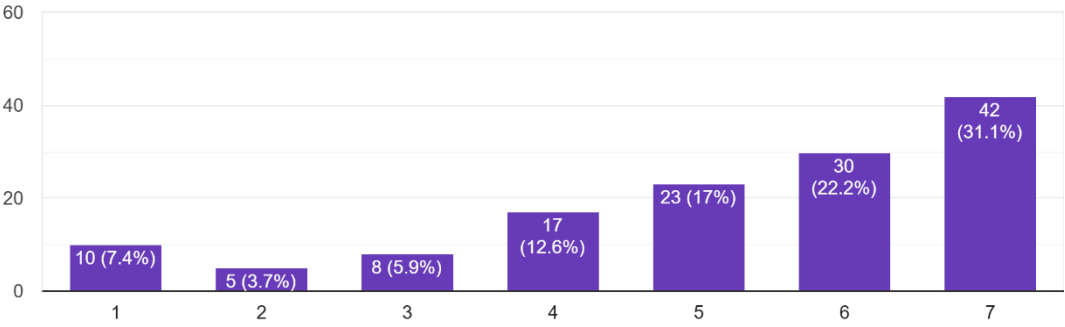
mismo que el 17,9% tienen incertidumbre. Un 16,3% tienen confusión y dificultades en sus funciones. Estos datos se recalcan porque con estos porcentajes es donde se debe integrar estrategias y medidas de cambio.

### Escala de Competencias

Continuando con la misma temática de análisis, en estas siguientes preguntas se quiere conocer una parte interna de cada trabajador, como son sus competencias personales. Que de acuerdo a Fuenzalida (2024) estas competencias se ven como todas esas habilidades, conocimientos y actitudes que una persona demuestra de manera exitosa en su puesto de trabajo. Estas se adquieren a través de la experiencia, de los estudios y de la práctica.

Entonces, en la primera pregunta sobre la primera competencia evaluada, se ha obtenido que el 53,3% muestra sensibilidad hacia su grupo de trabajo y cómo se conduce en su espacio laboral. Pero el 17% muestra niveles de insensibilidad, pudiendo expresarse en sus relaciones laborales y perjudicando al ambiente laboral.

Ilustración 36 Escala insensibilidad - sensibilidad

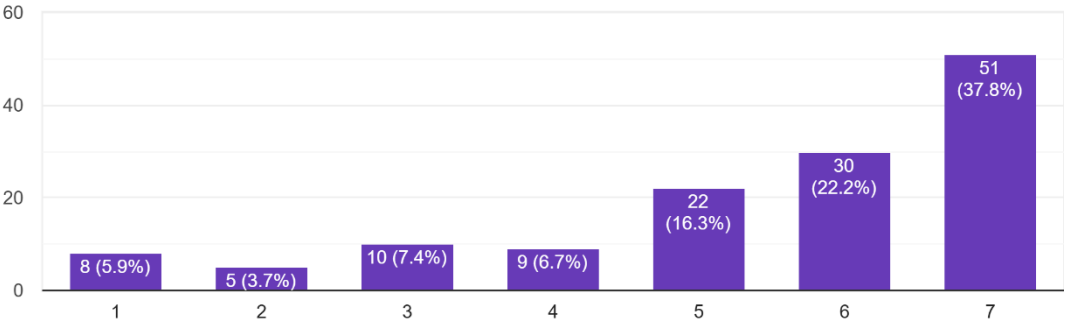


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Este gráfico también muestra la sensación de parte de los trabajadores, sobre el desgaste que pueden estar demostrando, y que la organización no se da cuenta de su aporte. Aquí se debe trabajar más el tener conciencia emocional de los demás, aprender de todos y ser una guía.

En cuanto a la escala de racionalidad, se obtuvo un 60% de los trabajadores que tienen la competencia de la racionalidad. Es decir, las personas pueden hacer frente a situaciones de una correcta manera. Y un 17% en cambio que presenta irracionalidad en sus puestos laborales, que puede significar algo ilógico e insensato de realizar.

Ilustración 37 Escala irracionalidad - racionalidad

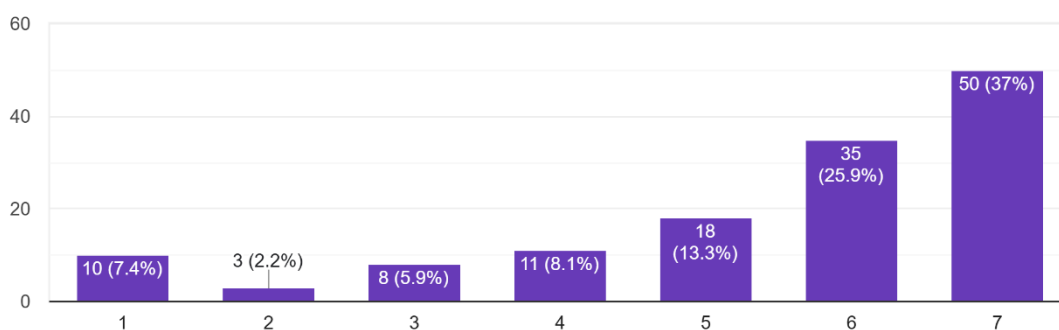


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Esta parte racional, indica que la persona se enfoca más en temas objetivos, que puedan ser medibles, cuantificables, sobrepasando el ámbito emocional. Es decir, que este porcentaje de personas se enfocan más en sus niveles de productividad, de calidad, de eficiencia, de gestión y de recibir reconocimiento (Vidal, 2018).

De igual manera, el 62,9% de estos trabajadores tienen una competencia alta en sus labores, mientras el 15,5% determinan que se sienten incompetentes. Esto se puede deber a una falta de educación o capacitación en determinados campos, o cuando los trabajadores asumen responsabilidades que no tienen conocimiento adecuado.

Ilustración 38 Escala incompetencia - competencia

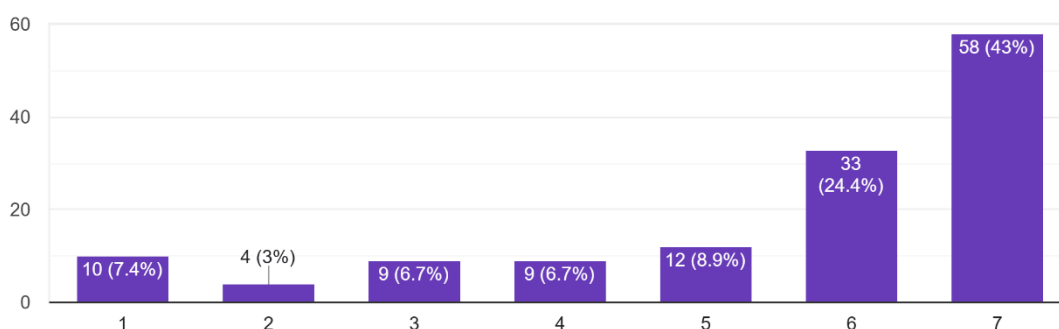


**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

El sentir competencia, se entiende como una habilidad, el saber hacer las cosas, el conocer procesos, funciones y tener éxito en su ejecución. De esta manera se obtiene resultados positivos en que estos trabajadores si responden de manera satisfactoria a las demandas de la empresa, y que se cumplen con los objetivos en su mayoría.

Algo más interno, fue averiguar sobre el nivel de moralidad o inmoralidad en este grupo de trabajadores. La moralidad es tener estándares de comportamiento, es hacer lo aceptable, que el 57,4% lo ejecuta de esa manera. Pero un valor del 17,1% indicó que no siente esta cohesión y valores compartidos entre todos.

Ilustración 39 Escala inmoralidad - moralidad



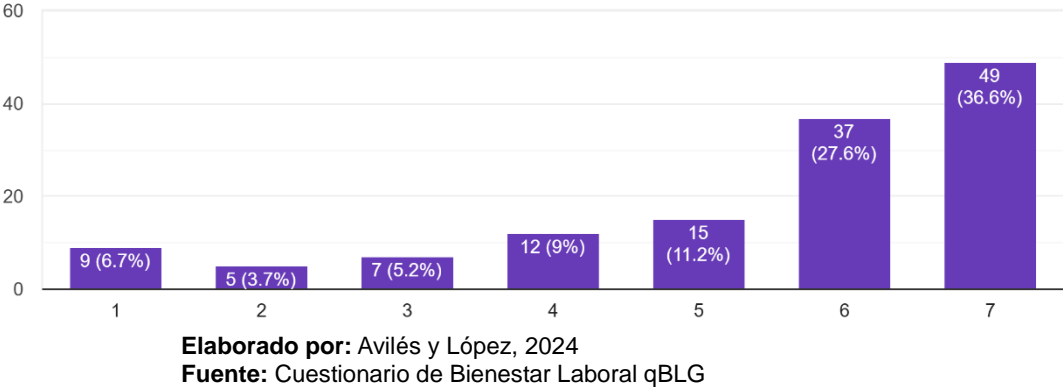
**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

La moralidad y ética del trabajador, puede ser algo subjetivo, y que se influye por el ambiente laboral, el apoyo que siente de su equipo y jefes y su están todos

comprometidos con su empleo. Esta moral se muestra en la legalidad y valores que aporta cada persona para conformar a toda la empresa. Y esto suma la imagen que muestra la organización a la vez, frente a la sociedad.

El ser humano en todo espacio social puede mostrar sus conductas, valores y actitudes. Y el trabajo es uno de estos lugares, donde se puede mostrar la bondad o la maldad de las personas. En este caso, el 64,2% señaló que ejecuta su trabajo con bondad, tanto para sus compañeros y clientes. Mientras el 15,6% denota maldad en su trabajo, ya sea en aspectos como hacer críticas, discriminar, calumniar o menospreciar a sus compañeros.

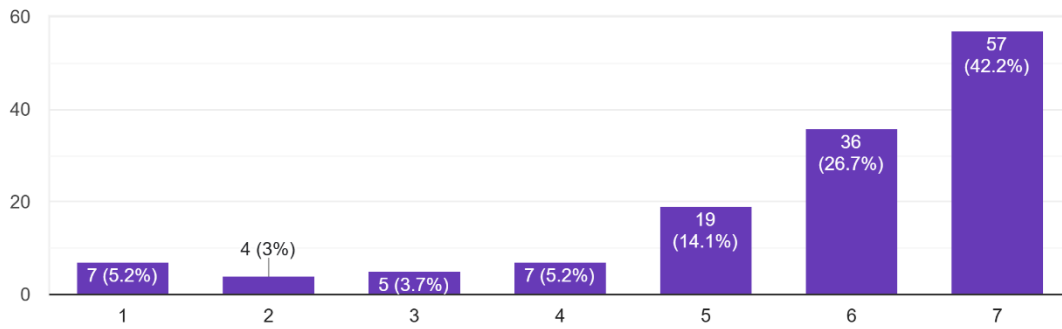
Ilustración 40 Escala maldad - bondad



Tal como señala la Universidad Benito Juárez (2017), para alcanzar óptimos niveles de satisfacción, de moral y productividad en el trabajo, se debe cuidar aspectos desde la estructura organizacional, los líderes a cargo, las identidades de cada uno, la forma de interactuar entre todos y la manera de comunicarse.

Otro tema subjetivo de cada persona, es que se califiquen en una escala de fracaso o éxito. Donde el 68,9% demostró que tienen competencias de éxito, que son positivos, que son determinantes en sus proyectos personales o profesionales. Pero un 11,9% muestra todo lo contrario, indicando que sienten fracaso en sus vidas. Este tema es personal, interno y subjetivo, por lo que se requiere de acciones de parte de la empresa para mejorar este autoconcepto.

Ilustración 41 Escala fracaso - éxito



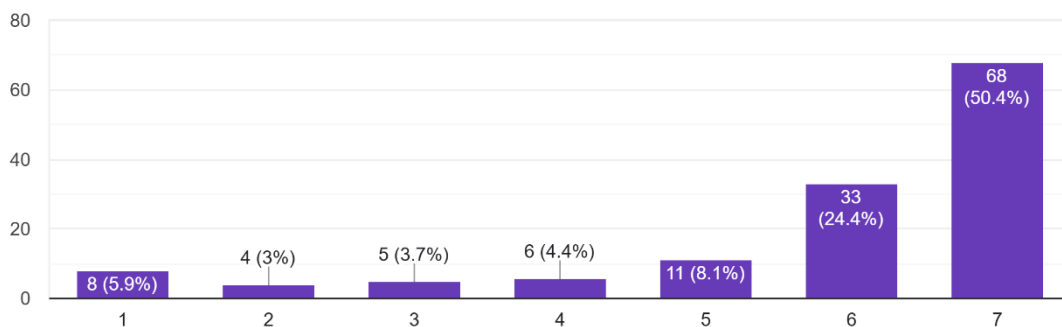
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Esto dependerá de cada persona, de que signifique el éxito para cada persona. Mientras algunos puedan señalar que es tener un ascenso, o un buen sueldo, el sentirse valorado, o tener jornadas tranquilas. El punto, es que esto se relaciona con el nivel de realización y satisfacción que el trabajador puede sentir, y el bienestar que esto le puede producir en su día a día.

Continuando con los resultados, se pudo obtener que el 74,8% de los trabajadores tienen competencias de alta capacidad. Mientras que el 12,6% tienen opiniones negativas y se reconocen como incapaces. Punto por el cual se recomienda que la organización siga capacitando, educando y promoviendo el crecimiento de estas personas.

Ilustración 42 Escala incapacidad - capacidad



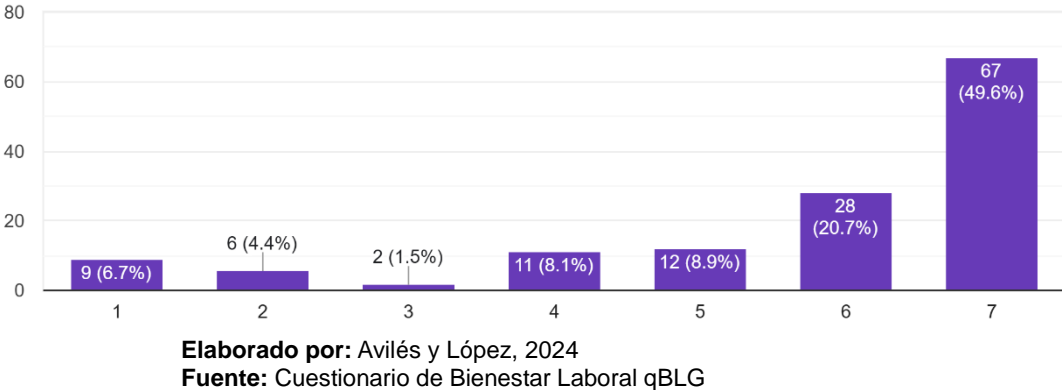
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Esta capacidad directamente forma parte de los factores motivacionales que estudia Herzberg en su teoría de bifactorial, donde en relación con su trabajo, la persona puede aumentar sus capacidades psicológicas y productivas, un enriquecimiento intrínseco (Parra, Bayona, & Salamanca, 2018). O como indica Redondo (2012) como parte de las condiciones laborales, la persona tiene una capacidad de aprendizaje para cumplir con sus obligaciones en su jornada laboral.

Todas estas sensaciones van de la mano, por lo que se quiso conocer también una escala de optimismo o pesimismo. Demostrando este grupo de individuos en un 70,3% que se sienten positivos sobre su trabajo, salarios, relaciones, ambiente laboral. Pero también un total de 12,6% muestra pesimismo en su campo laboral. Algo que también se recomienda trabajar, ya que podría afectar la autoestima de estas personas.

Ilustración 43 Escala pesimismo - optimismo

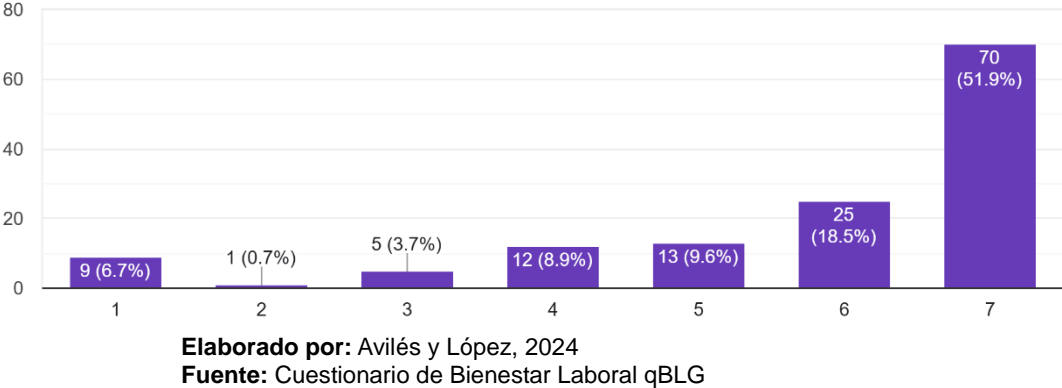


Además, un punto que se muestra en estas preguntas, es que todo el ambiente laboral se puede diagnosticar por medio de este tipo de escalas o entrevistas más profundas. Esto permitirá tener indicadores y datos para posterior tomar decisiones que alcancen ese bienestar laboral, ese nivel de armonía y conciliación entre todos estos puntos (Organización Human Pull, 2023). Todo esto permite mejorar el clima organizacional, el tener este conocimiento da una ventaja a la empresa para tener más éxito.

Así también el 70,4% muestran competencias de eficacia en cuanto a sus trabajos, ya sea en el aprovechamiento de recursos, de tiempo y el logro de

objetivos, todo lo que le permita dar buenos resultados esperados. Pero de igual manera, como en los otros casos, se obtiene un 11,1% con una calificación negativa de ineficacia en el trabajo que cumplen. Es decir, son 15 personas que están mostrando resultados por bajo de lo pronosticado en la empresa.

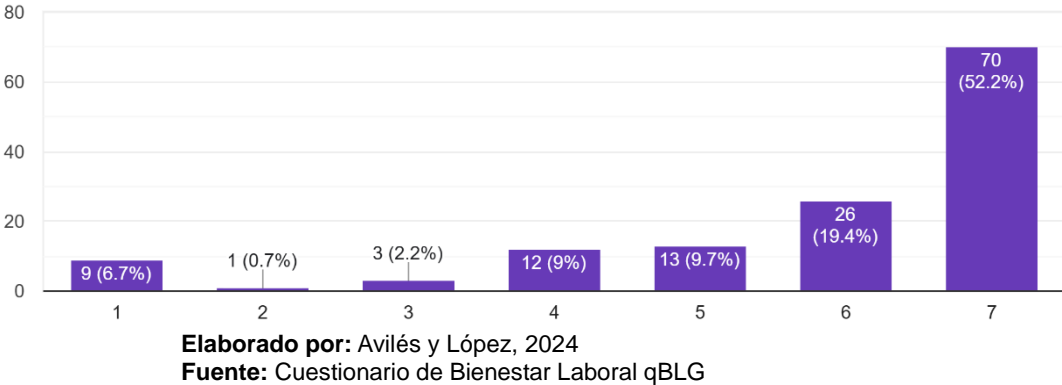
Ilustración 44 Escala ineficacia - eficacia



Este cuadro muestra resultados positivos, lo que determina que los trabajadores si tienen la capacidad de cumplir con sus actividades, de cumplir objetivos, de no gastar recursos en exceso, que rinden cuando trabajan en equipo y que van mejorando los resultados.

Y para cerrar esta escala de competencias, se preguntó sobre el nivel de utilidad que sienten que aportan a la empresa. Donde un total de 71,6% de estos trabajadores indican sentirse útiles para la organización. Mientras un valor mínimo de 9,6% determinó que son inútiles, que no aportan algo valioso a la empresa.

Ilustración 45 Escala inutilidad - utilidad



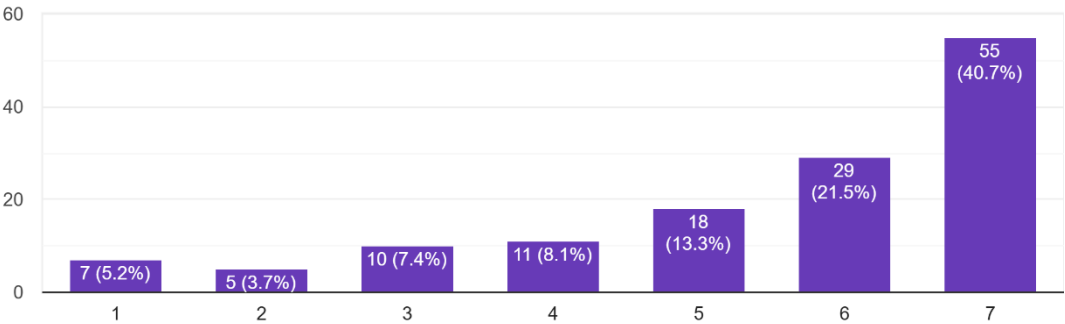
Todas estas respuestas pueden ser subjetivas desde el análisis interno de cada trabajador, pero finalmente, son un reflejo de las condiciones laborales. Tal como indican Grisales y Gallego (2020) en la actualidad el mundo laboral es altamente competitivo, desafiante y con muchas presiones. Entonces lo que se debe buscar es un equilibrio entre lo que da el empleado y lo que exige la empresa, caso contrario se tiene un mal ambiente laboral, malos resultados e insatisfacción.

En la escala de competencias también se recalca el porcentaje de trabajadores que tienen problemas con cómo perciben sus habilidades. Un 17% es insensible, irracional, y no siente cohesión con la cultura de la empresa. Así como un 15,5% se siente incompetente, tiene maldad hacia sus compañeros. Un 11,9% sienten fracaso en sus empleos, un 12,6% se sienten incapaces y pesimistas. Así como el 9,6% llegan a considerarse inútiles para la empresa.

### Escala de Expectativas

El 62,2% de estos trabajadores se sienten motivados en sus puestos de empleo. Comprendiendo que esta motivación no solo se expresa en valores económicos, sino en todas las condiciones y bienestar que sienten al laborar en este lugar. Y se cabe indicar, que la organización debe trabajar en el 16,3% de estas personas que han indicado no estar motivados por completo.

Ilustración 46 Motivación por el trabajo



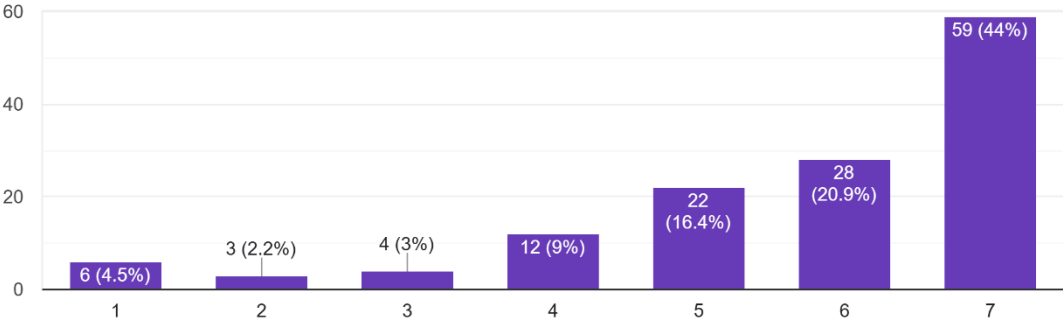
Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG



Tal como indica la Teoría de la motivación laboral de Herzberg, el ser humano siempre va a tener necesidades, va a buscar su crecimiento, autorrealización, y va a depender de dos grandes momentos para alcanzar una motivación en su vida. La parte interna suya que depende de su personalidad, habilidades, percepciones, pero también una parte externa. Las cuales se enfocan en las condiciones físicas del trabajo, en su estabilidad, liderazgo, seguridad, salud, relaciones y otras (Parra, Bayona, & Salamanca, 2018). Y todo el conjunto de estos elementos, permiten tener motivado al trabajador.

El compartir la filosofía de la empresa y una cultura igual para todos los trabajadores es un punto positivo, que motiva al personal, los encamina por un mismo sendero y mejora la productividad. Esto se puede percibir en el 60,9% de los trabajadores, que se encuentran identificados con los valores de la empresa. Pero un 9,7%, que, aunque representa a 13 personas, indicó que no comparte una misma razón de ser con la empresa y sus compañeros.

*Ilustración 47 Identificación con los valores de la organización*

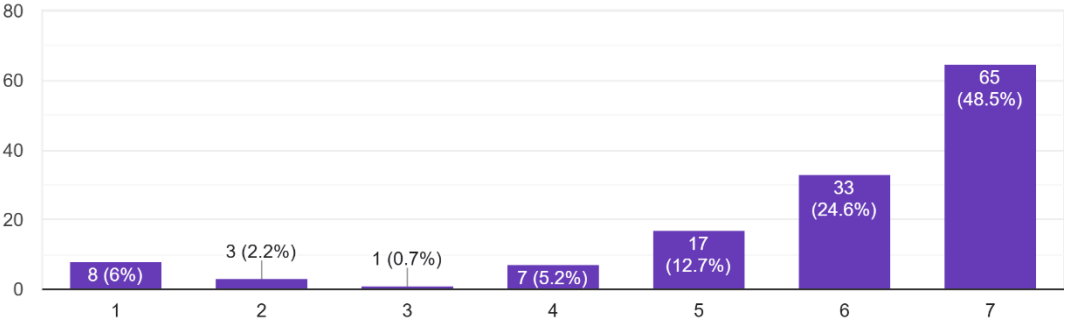


**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Este punto es esencial, el lograr que todos los trabajadores compartan una misma filosofía, que trabajen con un mismo reglamento interno. Con la misma pasión, servicio al cliente, trabajo en equipo, siendo transparentes, respetuosos y con una cultura construida entre todos. Puede ser complejo el lograrlo, ya que cada ser humano tiene su identidad propia, pero esto significa ser parte de una empresa, es ser parte de un grupo de personas, con objetivos e intereses en común.

En la siguiente pregunta, se puede indicar que un 73,1% considera que da un buen desempeño laboral, que aporta, que cumple con objetivos. Mientras un mínimo valor de 8,9% demuestra no siempre tener sus mejores resultados para la organización. Esto se puede evidenciar tanto en indicadores, logro de metas o evaluaciones de desempeño.

*Ilustración 48 Rendimiento profesional*

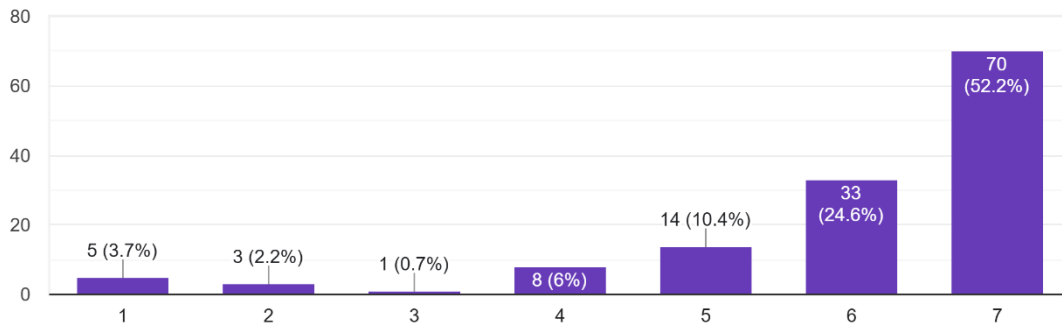


**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

En diversos estudios mencionan que el rendimiento laboral además de ser un tema individual y personal, también se ve influenciado por el tipo de organización, por la adecuada gestión del talento humano (Santana, 2023). O como indica la Organización Human Pull (2023) el rendimiento y productividad también es el resultado del ambiente laboral, de las condiciones. Todo lo cual se puede evidenciar posteriormente en su productividad e incluso en la atención a los clientes de la empresa.

Siguiendo con otra pregunta de la capacidad de responder a su carga de trabajo, se pudo obtener que el 76,8% de estos trabajadores determinan que tienen la capacidad suficiente para cumplir con lo impuesto a cada uno en sus funciones. Ya sea por experiencia, por los años que tienen laborando o por competencias individuales, pero demuestran tener esta habilidad. De igual manera se tiene un porcentaje del 6.6% que sienten que no tienen la capacidad necesaria para responder a las demandas del trabajo. Conociendo que el trabajo debe ser de acuerdo para la capacidad de cada persona, de acuerdo a su nivel de aprendizaje o incluso su personalidad.

Ilustración 49 Capacidad para responder la carga de trabajo



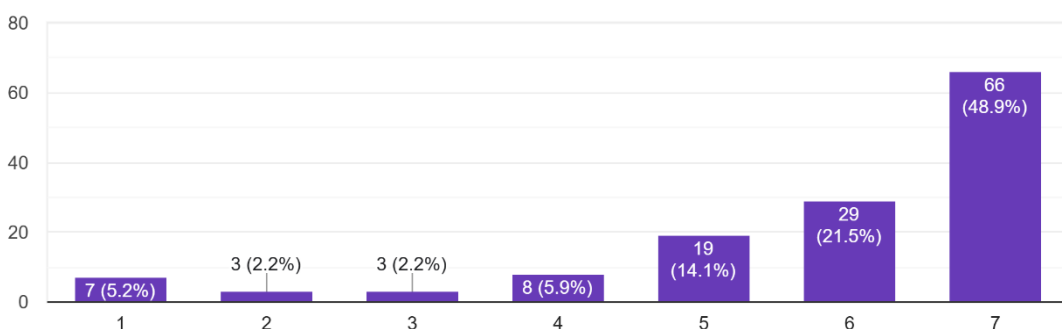
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Esto incluye tanto la carga física como mental. Que irá en relación a la cantidad de responsabilidades y tareas que se asigne a cada persona, el cumplir los plazos determinados y el tener equilibrada la versatilidad de poder destacar las habilidades de cada persona.

En una sola pregunta, los trabajadores indican en un 70,4% que las condiciones de trabajo en general, son positivas, adecuadas a sus expectativas. Aunque un 9,6% indica que estas condiciones no son las mejores, que pueden mejorar en algunos campos.

Ilustración 50 Calidad de las condiciones de trabajo



Elaborado por: Avilés y López, 2024

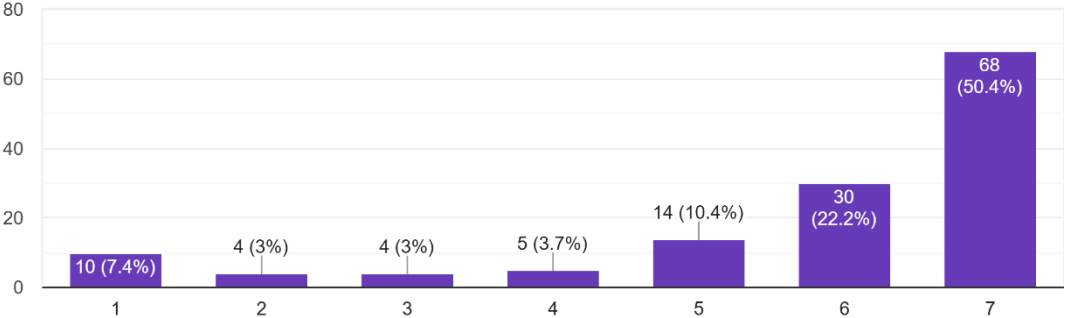
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Tal como indica Redondo (2012) las condiciones laborales son muy amplias, por lo que se debe manejar y controlar diferentes elementos. Se incluye tanto el medio ambiente con cualquier agente riesgoso; el tipo de tareas que son una carga

de trabajo para cada persona; y la organización del trabajo que va desde el tipo de jornada, turnos, contenido y presión a la que se enfrentan, nivel de autonomía y demás.

Considerando los resultados anteriores, ahora se les preguntó sobre la autoestima que tienen las personas sobre sus vidas, lo cual se traduce al autoconcepto y valoración que condiciona su vida. Respecto a este punto, el 72,6% demuestra tener altos niveles de autoestima profesional, siendo conocedores de diferentes capacidades personales. Pero también existe un 13,4% que tiene niveles negativos, autoconceptos negativos sobre su valor y aporte.

Ilustración 51 Autoestima profesional

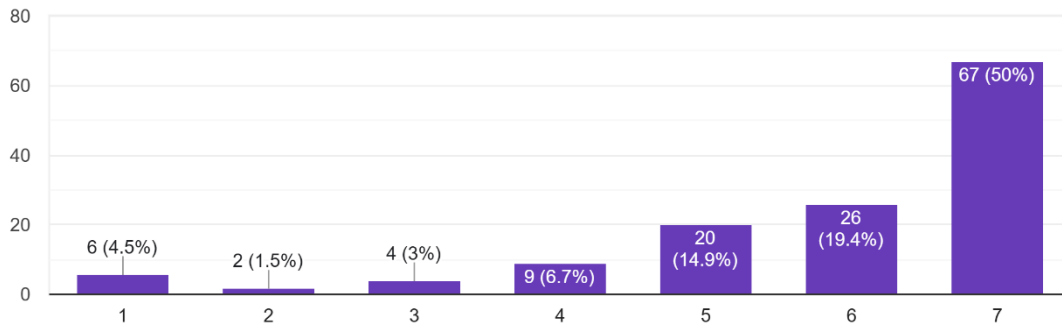


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

En conjunto de todos los puntos anteriores, se puede delimitar el nivel de autoestima que tiene cada persona. Comprendiendo que la autoestima es esa valoración que se hace cada persona, la percepción que tiene cada uno del desempeño que realiza. Es algo interno que domina la forma de reaccionar, actuar y motivar en cada persona. Es el conocerse, respetarse y aceptarse como es cada uno.

El 69,4% de los trabajadores indicaron que sienten cordialidad en el ambiente social laboral. Pero un 9% indica todo lo contrario, que existe malas relaciones, comunicación, alta competencia o que no saben las actividades predispuestas por la gerencia.

Ilustración 52 Cordialidad en el ambiente social de trabajo



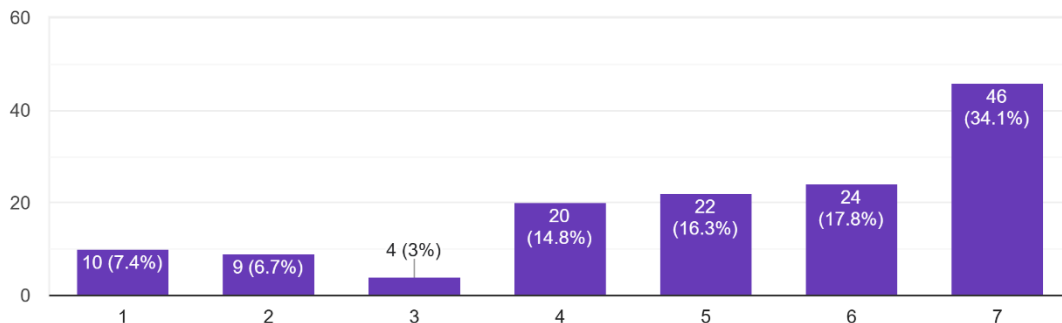
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Todos estos puntos hacen hincapié en el impacto del trabajo en la vida humana. Tanto como fuente de autorrealización, de poder obtener recursos económicos o incluso de poder vincularse con su medio social. Ahora el ámbito laboral es más humano, más equilibrado en apoyo del bienestar del trabajador, buscando ese equilibrio en sus vidas, pero también cumpliendo con las responsabilidades, con la innovación, la tecnología y la competencia del mercado (Méndez, 2023).

Un punto que se persigue en la actualidad, debido a todas las responsabilidades y exigencias laborales, es alcanzar ese equilibrio entre el trabajo y la vida privada, personal y familiar. Sobre este tema, el 51,9% indicó que ha logrado esta conciliación entre estos dos mundos. Pero el 17,1% indica todo lo contrario, que, por horarios, exigencias y objetivos, no han logrado tener este equilibrio.

Ilustración 53 Equilibrio de trabajo y vida privada



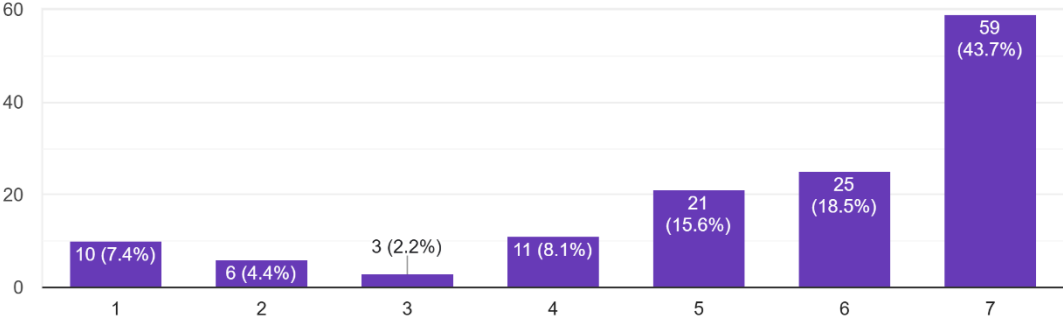
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Tal como indica Vico (2024) ahora las organizaciones buscan ser más consciente de las necesidades de sus trabajadores. Se trata de respetar las jornadas, los tiempos libres, incluso de tener profesionales que apoyen a las personas, o áreas de salud y seguridad ocupacional. O como la OIT (2015) este problema se evidencia más en el caso de las trabajadoras mujeres, que deben cumplir más roles de cuidado y en el hogar.

Ahora, cambiando el enfoque del tema, se les preguntó sobre la confianza que tienen los trabajadores en su futuro profesional. A lo que el 62,2% señaló que sí tiene confianza, ya sea por el conocimiento adquirido en sus años de trabajo, por sus estudios o experiencia. Pero así también un 14% indicó que si se preocupan cuando piensan en sus futuros, pudiendo no ser siempre por temas personales, pero por crisis o situaciones externas del país que no controlan.

*Ilustración 54 Confianza en el futuro profesional*



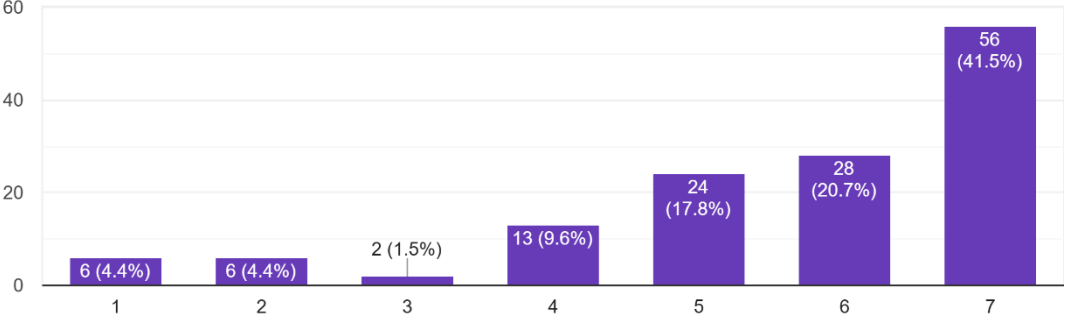
**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

De acuerdo a los sentimientos que su actual trabajo les genere, los trabajadores podrán también establecer su futuro profesional y personal. Este concepto puede incluir el mantenerse en la misma organización y puesto, o el adquirir habilidades y conocimientos para obtener mejores beneficios y empleos. Aquí cada persona establecerá sus propias metas para impulsar cambios y ajustes, así como el aceptar desafíos y oportunidades.

De la mano con los puntos anteriores, los trabajadores tuvieron que calificar su calidad de vida laboral. Es así que el 61,2% presenta apreciaciones positivas sobre su bienestar y satisfacción que han alcanzado debido a este empleo. Mientras

un 10,3% indican respuestas negativas, lo cual se puede deber a que tienen bajos desempeños, no cumplen sus logros, o no están satisfechos con sus salarios.

Ilustración 55 Calidad de vida laboral

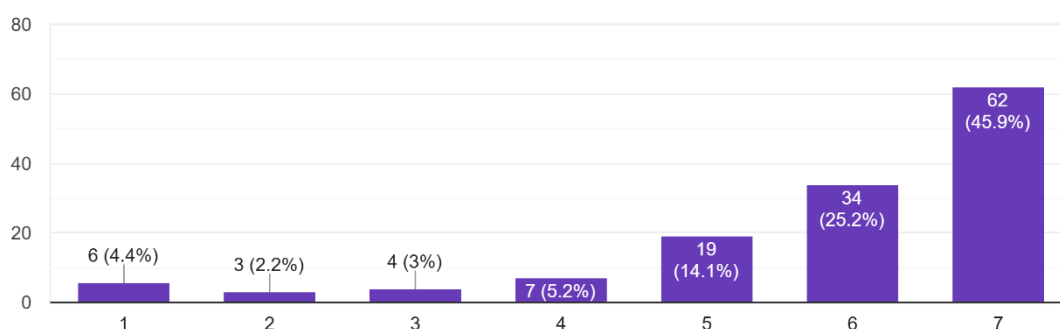


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Tal como indica Cruz (2018) la calidad de vida laboral, se observa como algo subjetivo diferente para cada trabajador. Es como una evaluación que el sujeto realiza sobre el ambiente laboral, el grado de satisfacción que le provoca. Y entre sus elementos se debe considerar la manera de recompensar a los trabajadores, el nivel de control, cómo solucionan los conflictos, el tipo de relaciones, el grado de participación y demás.

La siguiente pregunta se enfoca en el sentido del trabajo que le da cada persona. Esto significa percibir el empleo como algo significativo y con propósito en su vida. De acuerdo a esta apreciación, el 71,1% indico resultados positivos sobre el significado de este trabajo en sus vidas. Pero el 9,6% muestra todo lo contrario, ya que le han dado valores negativos a lo que este trabajo puede aportar a sus vidas.

Ilustración 56 Sentido del trabajo



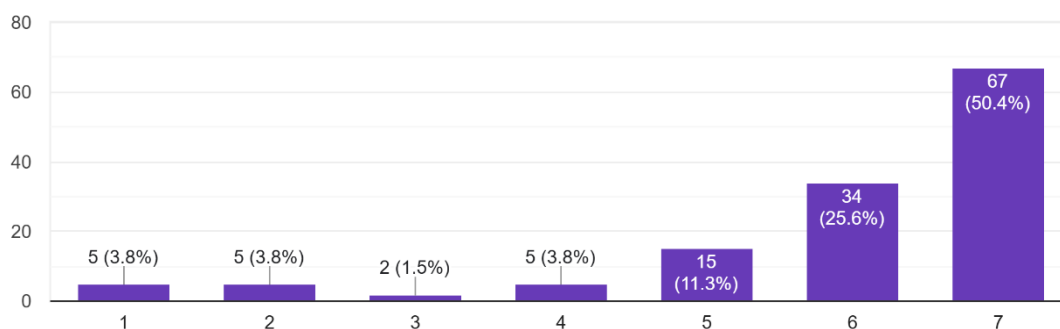
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Las personas que califican de manera positiva su experiencia laboral, se pueden relacionar con el hecho de que el trabajo es parte de la humanidad, del ser humano. Más que cumplir un derecho o un deber, también es una fuente de realización personal, y sienten que pueden satisfacer necesidades u obtener bienes a través de este trabajo. El trabajo es algo indispensable del ser humano, en muchos casos, llegando a ser su sentido de vida.

Continuando con la siguiente pregunta, se determina que para cumplir con objetivos y un buen desempeño, los trabajadores deben ajustarse a reglamentos y normas en el trabajo. Por eso se les cuestionó sobre el cumplimiento de las normas impuestas por la dirección, a lo que el 76% indicó que cumple a cabalidad estas directrices. Pero el 9,1% en cambio indicó que no las cumplen, pudiendo ser por desconocimiento de estas o por no acatar o estar de acuerdo.

Ilustración 57 Cumplimiento de normas de la dirección



Elaborado por: Avilés y López, 2024

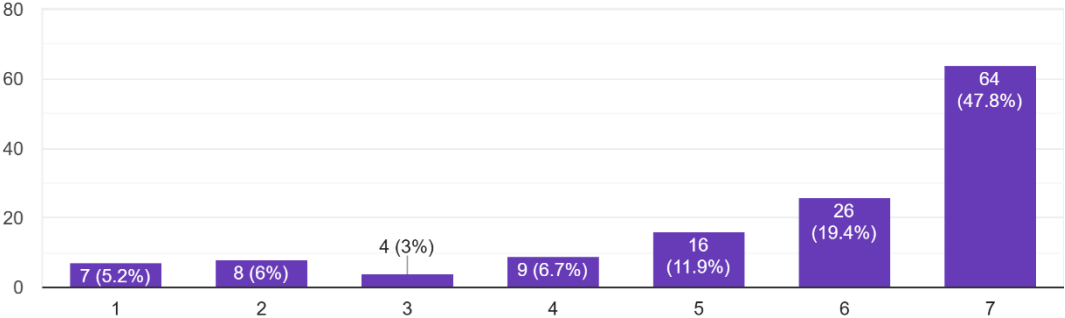
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG



Para que una empresa tenga éxito, se debe regular tanto las obligaciones, deberes y prohibiciones de tanto el empleador como el empleado. De parte de los trabajadores, se dice que deben comunicar riesgos, alteraciones de su salud, manejar correctamente las herramientas y espacios de trabajo, cumplir normas de seguridad, no ingerir alcohol o drogas, capacitarse, no tener distracciones y demás (Ministerio de Trabajo, 2024).

Sobre el estado de ánimo laboral, también se dice que es un tema subjetivo e interno que cada persona lo puede ver en distintos niveles. Por eso se nota que solo el 67,2% ha respondido en manera positiva sobre este tema, así como un 14,2% determinó que no tienen un buen estado de animo en su trabajo. Este tema se puede relacionar con sentirse motivados, valorados, que pueden participar en la empresa, que pueden cumplir tareas interesantes o no.

*Ilustración 58 Estado de ánimo laboral*



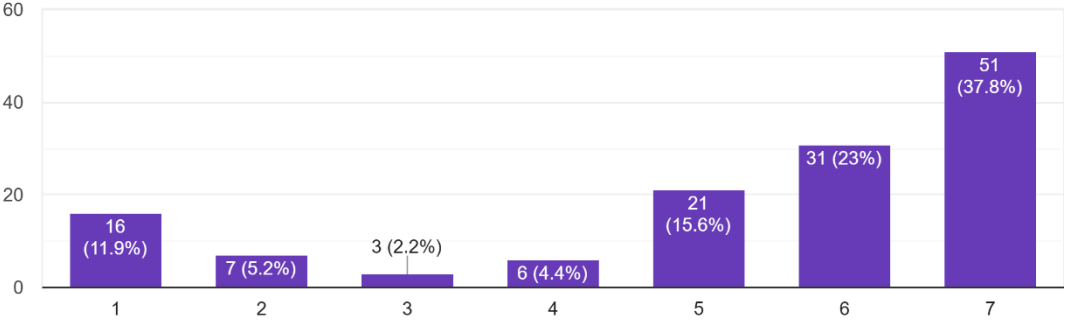
**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Se comprende que todo esto es interno y subjetivo de cada persona, mientras unos podrán estar totalmente satisfechos con su forma de trabajar, otros tal vez pueden buscar otros objetivos o propósitos en la vida. Y todo esto incide en su estado de ánimo, en el nivel de pertenencia que se genera con la organización, en sus relaciones, o en querer buscar nuevas experiencias.

En este siguiente punto, el 60,8% de los trabajadores señalaron que sí tienen oportunidades de promoción laboral. Pero así también un 19,3% mostró opiniones negativas, es decir, que para ellos no existen opciones de ascenso. Esto depende mucho de la estructura organizacional, de la normativa en los procesos de

reclutamiento y contratación de nuevo personal, si es que consideran a su propio personal o prefieren contratar nuevos talentos.

Ilustración 59 Oportunidades de promoción laboral

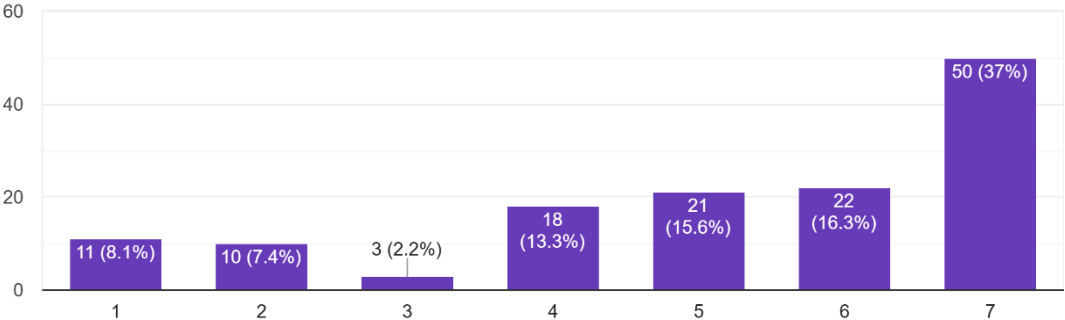


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Esta actividad se indica que es responsabilidad de la empresa, especialmente de las áreas de talento o recurso humano. Quienes deben evaluar la motivación del personal, su lealtad, bienestar, programas de desarrollo, logro de objetivos, promoción y reconocimiento (Luna & Salcedo, 2023).

Al igual que en puntos anteriores, se les preguntó a estos empleados sobre la sensación de seguridad que tienen en su trabajo. Y así se conoció que un poco más de la mitad (el 53,3%) consideran que sí están seguros en sus empleos. Pero así también un 17,7% señaló que no se sienten seguros, que pueden ser despedidos en cualquier momento o que no están debidamente contratados.

Ilustración 60 Sensación de seguridad en el trabajo

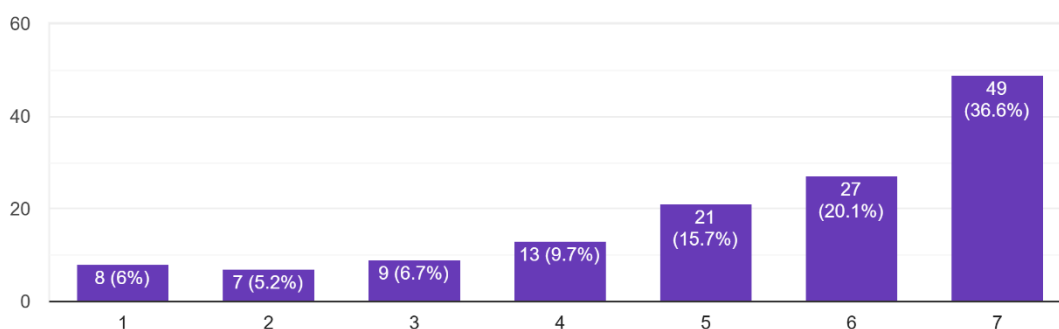


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Este nivel de seguridad se puede dar por experiencias previas, por la situación económica de la empresa, o por la situación política o de inseguridad del país. Todos estos son factores que inciden en sus emociones y en su nivel de seguridad. El hecho de vivir experiencias de otros compañeros despedidos, o de rotación en los puestos, les puede hacer sentir con una inseguridad psicosocial.

Otro tema interesante que se puede analizar en las condiciones laborales, es el nivel de participación que tienen los trabajadores en las decisiones de la organización. Así se pudo obtener que el 56,7% de todo el personal indicó que sí participan en estas reuniones y decisiones importantes.

*Ilustración 61 Participación en decisiones de la organización*



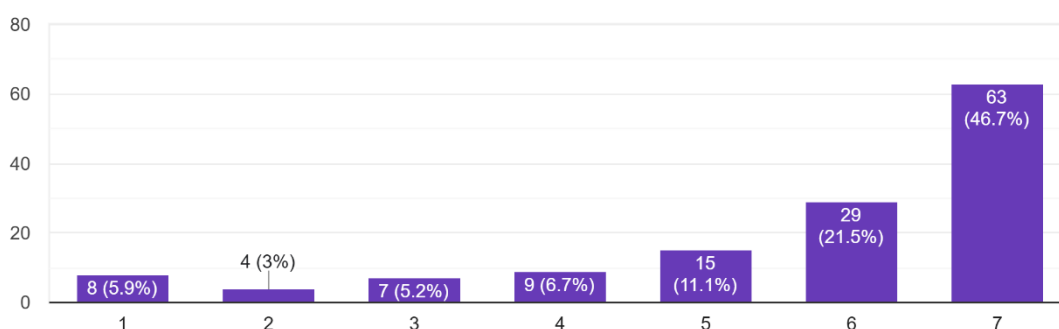
**Elaborado por:** Avilés y López, 2024

**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Esta participación es una conexión que se logra entre el equipo de trabajo, su compromiso y entusiasmo de aportar a la empresa. Aportando nuevas ideas, estableciendo buenas relaciones con sus compañeros, asumiendo desafíos. Esto permite retener al personal más tiempo, aumentar la moral y cohesión de los trabajadores y ejecutar las tareas de manera más eficiente (MacNeil, 2024).

Todas estas condiciones que se han tratado, en conjunto permiten conocer el nivel de satisfacción de la persona con su trabajo. En este caso, este grupo de trabajadores indicaron en un 68,2% que sí están satisfechos y felices con lo que realizan. Mientras un 14,1% mencionó que no son las mejores condiciones en las que han trabajado en su vida. Este mismo porcentaje puede ser el que constantemente han mostrado percepciones negativas a lo largo de las preguntas.

Ilustración 62 Satisfacción con el trabajo



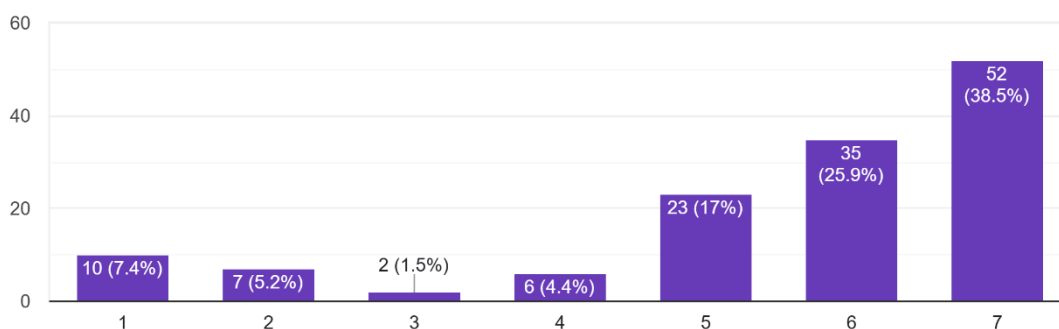
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Por ejemplo, aquí se puede mencionar el aporte de Maslow con su teoría de las necesidades, donde toda persona debe iniciar desde los niveles más bajos como es la subsistencia, el afecto, así como las de autorrealización que se vincula con el trabajo (Santana, 2023). Y también todas estas condiciones de trabajo van estableciendo el nivel de satisfacción, cómo la persona percibe el entorno laboral, las demandas de trabajo, las recompensas y reconocimiento (Grisales & Gallego, 2020).

Desde otro campo, se indagó sobre el nivel de realización personal, donde el 64,4% mostró resultados positivos en cuanto a su realización profesional, es decir que la empresa le permite un crecimiento personal y profesional por medio del apoyo, de capacitaciones y demás actividades. A pesar que también un 14,1% denota respuestas negativas sobre lo que la empresa en realidad aporte a su profesión o futuro.

Ilustración 63 Realización profesional



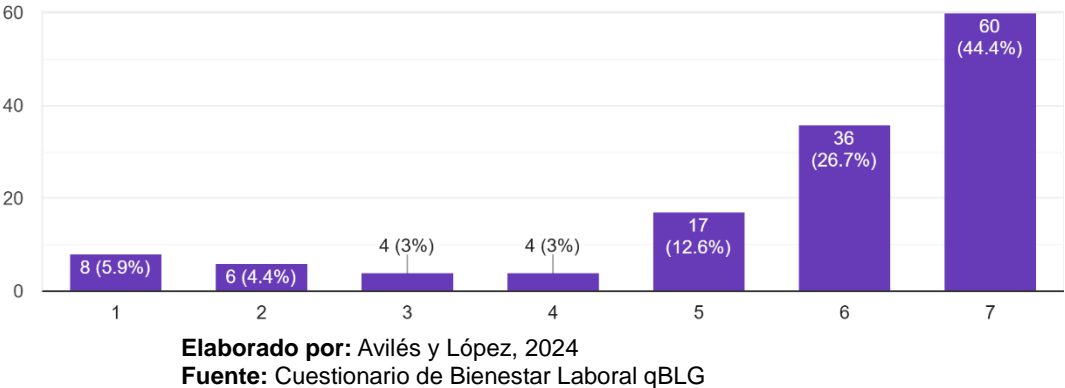
Elaborado por: Avilés y López, 2024

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Además, este sentimiento de sentirse realizado profesionalmente, es porque este grupo de trabajadores sienten que su aporte tiene propósito, que sí contribuyen a la empresa, que su entorno ha mejorado debido a su compromiso, etc. Esto se vincula con el nivel de motivación y crecimiento les permita sentir en su empleo actual.

Cada organización podrá exigir objetivos y logros a sus trabajadores, lo que se conoce como ese nivel de excelencia, que se relaciona con la eficiencia y buen desempeño, donde se pudo obtener opiniones variadas. Mientras que, por un lado, el 71,1% muestra que, si tiene un buen nivel de excelencia, el 13,3% menciona todo lo contrario, indicando que no tienen un buen nivel de calidad.

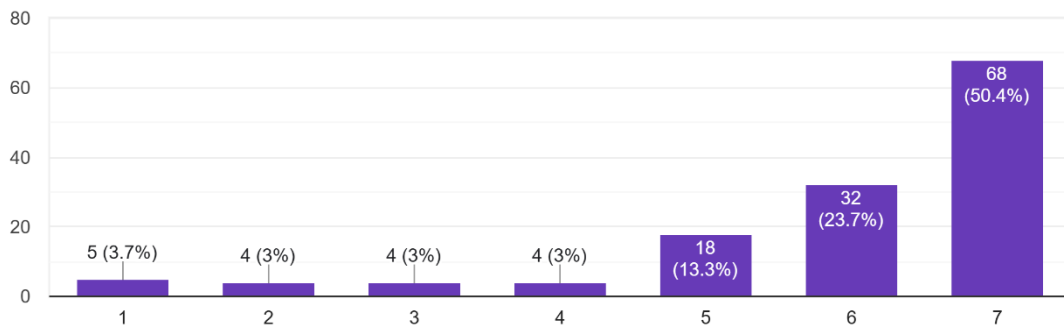
Ilustración 64 Nivel de excelencia de la organización



Este nivel de excelencia, es el hecho de que cada persona realice su trabajo lo mejor posible. Que asuman retos, que sean eficientes, que compartan objetivos en común y se impulsen mutuamente entre todos. Esto también se puede ver influenciado por el nivel de liderazgo en la organización y el reconocimiento que se les da al personal.

Lo mismo se relaciona con la siguiente pregunta. Donde el 74,1% indicó que tienen eficacia profesional en todo lo que realizan en sus puestos de trabajo, es decir que cumplen con los resultados esperados por la organización. Y un mínimo del 9,7% de los trabajadores, es decir 13 personas, determinan que no presentan esa misma capacidad que sus compañeros.

Ilustración 65 Eficacia profesional

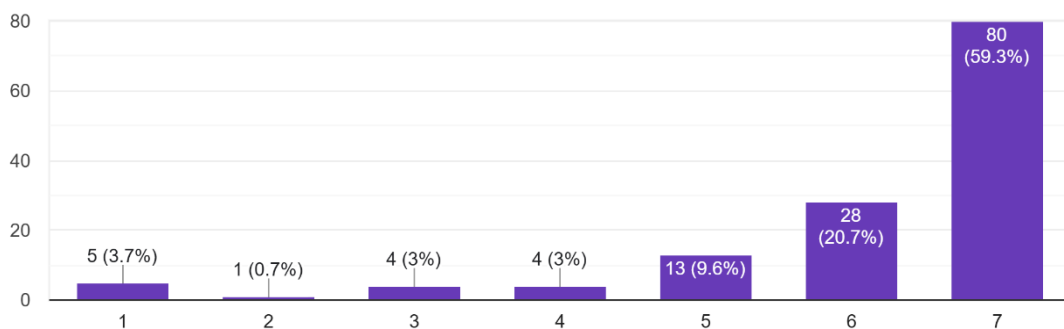


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Es decir, la eficacia en el trabajo es esa capacidad que tienen las personas para alcanzar sus objetivos, pero a la vez minimizando el uso de recursos disponibles. Significa hacer las cosas de manera correcta, alcanzando los objetivos, dando resultados, y que también se muestra como un aporte de la gestión administrativa de la organización (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017)

A continuación, se evalúa el nivel de compromiso que tienen los trabajadores con su empleo. Obteniendo que el 80% de los trabajadores mencionan que sienten compromiso con su trabajo. Y un valor mínimo del 7,4% indica que no tienen ese sentido de pertenencia hacia su empleo. Esto se puede deber a muchos motivos, entre los cuales se puede mencionar que este trabajo puede ser su primer empleo, o por su edad, o simplemente este no es su trabajo de los sueños.

Ilustración 66 Compromiso con el trabajo

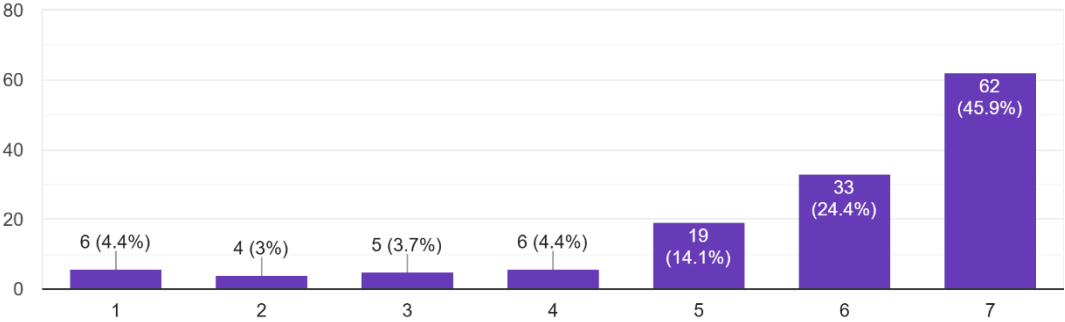


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Así como el trabajador puede esperar un reconocimiento o valoración de parte de los jefes, también es importante que, desde su rol, cumplan con sus metas y resultados productivos. Y así se menciona su nivel de compromiso, que es su obligación con la empresa, es demostrar si es responsable o leal hacia su empresa y el sentido de pertenencia que se pueda generar.

Y para finalizar este apartado, se les preguntó sobre cómo consideran sus competencias profesionales. Donde el 70,3% de manera positiva indicó que sí tienen las habilidades adecuadas para ocupar estos cargos. Pero un 11,1% en cambio considera que le hace falta más educación, experiencia y conocimientos para ejercer un mejor trabajo.

Ilustración 67 Competencias profesionales



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
 Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Todas estas preguntas dieron a conocer las expectativas que tienen los trabajadores, las cuales se relacionan con el nivel de motivación, con el compromiso que asumen las personas. Las expectativas responden a preguntas como a dónde se quiere llegar, qué se quiere ser, qué metas se tiene, etc. Y también se vuelve a indicar que son los líderes de equipos y del área de talento humano que debe identificar y actuar con estas expectativas, que deberían alinearse con los objetivos organizacionales (Carranza, 2024).

Y en la escala de expectativas, se ha recolectado que el 16,3% no están motivados por el empleo, un 8,9% no dan los mejores resultados, así como el 6,6% siente que no tiene la capacidad para responder a las demandas del trabajo, lo que se relaciona con el 9,6% que dice no tener las mejores condiciones laborales. Esto

provoca que el 13,4% no tengan valor, que no sostengan buenas relaciones, y un 17,1% ha tenido problemas con conciliar su vida laboral con la familiar y personal.

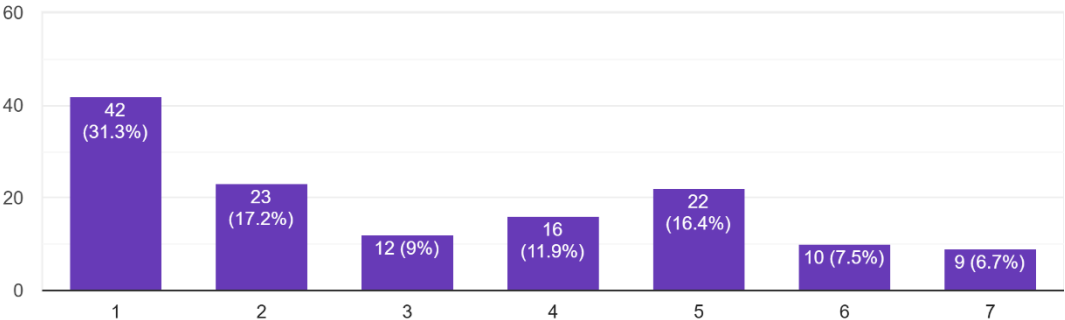
### Factor de Efectos Colaterales

#### Escala de Somatización

Para iniciar esta segunda dimensión, se tiene la primera escala que es somatización. Es decir, todo lo relacionado a síntomas físicos que los trabajadores sienten en su persona, ocasionados por su empleo. A partir de esta pregunta, los resultados cambiaron de sentido, mostrando una mayor cantidad de empleados que califican con valores negativos estas situaciones, es decir, que su trabajo, no les ocasiona una gran afectación en su estado de salud.

Para el análisis de las preguntas se continúa sumando los dos valores más altos y los tres más inferiores. Es así que, en esta primera pregunta se conoció sobre la aparición y prevalencia de los trastornos digestivos a causa del trabajo. Donde el 57,5% de los trabajadores participantes indicaron que su empleo no les causa en lo mínimo trastornos digestivos. Y solo un 14,2% señaló que su trabajo si le causa estos problemas de salud.

Ilustración 68 Trastornos digestivos a causa del trabajo



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

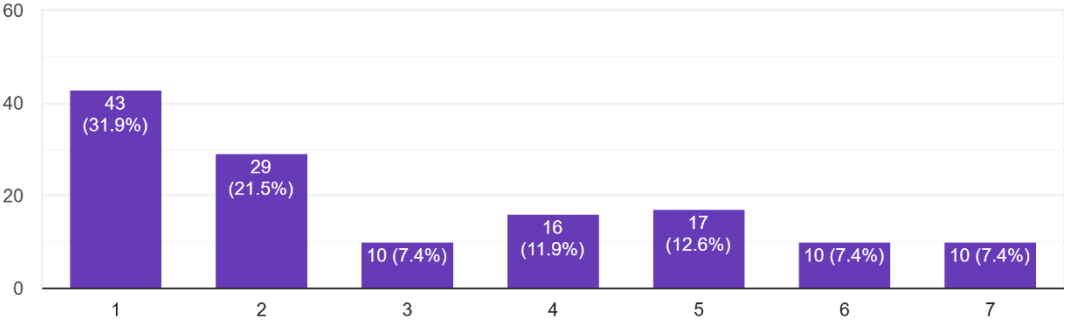
Se reconoce que las exigencias actuales en el trabajo, ocasionan diversos problemas en el estado de salud de las personas. Desde organizaciones internacionales y diversos estudios, se reconoce ya el efecto del trabajo, de no



desconectarse o de tener sobrecarga laboral, con varios efectos, desde problemas gastrointestinales, hiperactividad en el sistema nervioso, dolores de cabeza, musculares y demás (Barrera & Baculima, 2024).

Otro problema que puede ser causado por las condiciones y exigencias del trabajo, son los dolores de cabeza. A lo que este grupo de personas indicaron en un 60,8% que su trabajo no les causa este problema, y apenas un 14,8% señaló que sí es causante de estos dolores. Aquí la diferencia puede ser tanto la diferencia de cargos que tiene cada persona, como también una patología biológica de cada uno.

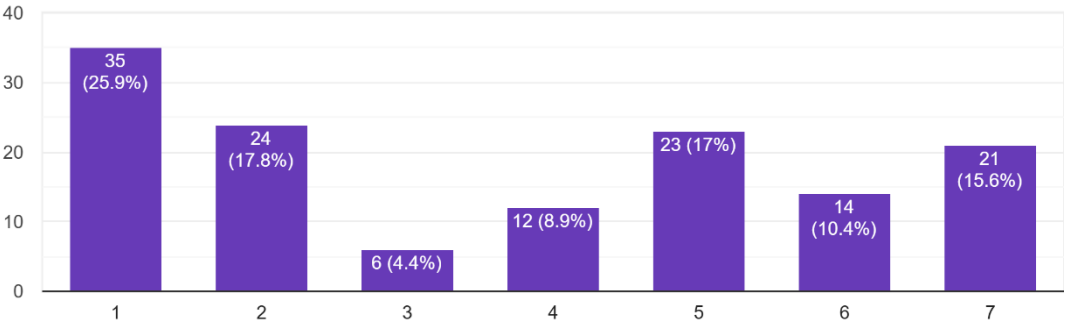
Ilustración 69 Dolores de cabeza a causa del trabajo



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
 Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Un 48,1% de los trabajadores indicaron que su trabajo no se relaciona con el hecho de tener alguna alteración en su sueño, o ni siquiera presentan este problema. Pero a diferencia, un 26% de estos trabajadores indicaron que su trabajo y responsabilidades si son causa de tener problemas de sueño.

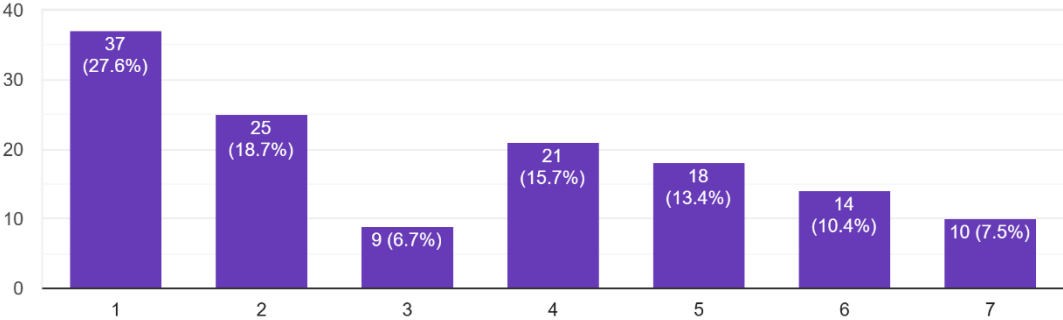
Ilustración 70 Alteraciones de sueño a causa del trabajo



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
 Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Así también se pudo conocer que el 53% indica que su trabajo no es causante de tener dolores de espalda. Pero un 17,9% indica que sí tienen dolores de espalda a causa de su empleo. Se puede repetir en este caso, que todas estas afectaciones dependen también del tipo de trabajo que realiza cada uno.

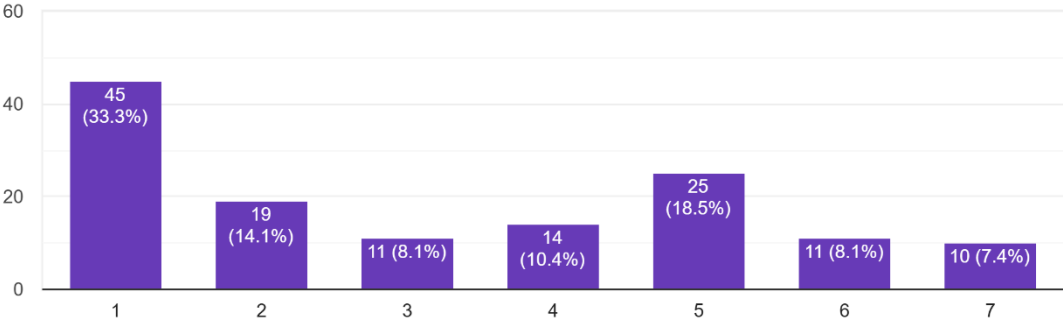
*Ilustración 71 Dolores de espalda a causa del trabajo*



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Un problema final que se investigó, fue la causa de las tensiones musculares por el trabajo. A lo que el 55,5% indicó que su trabajo no les causa nada de estos problemas. Pero así mismo un total de 15,5% muestra que su trabajo sí les causa estas tensiones en sus músculos.

*Ilustración 72 Tensiones musculares a causa del trabajo*



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Jiménez (2024) indica que el vivir en un trabajo con riesgos, puede alterar el estado de salud de las personas. Desde tener enfermedades gastrointestinales, de

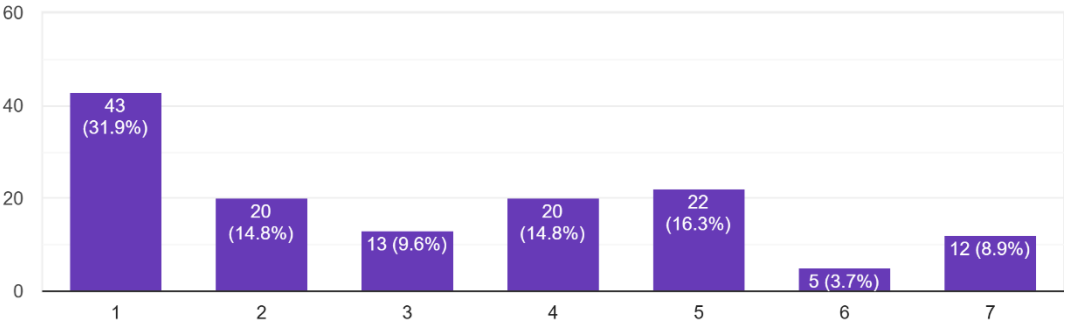
sueño, del corazón y de la presión. Este es el resultado tanto de las presiones y demandas externas, como de los recursos y habilidades que tiene cada trabajador para hacer frente a estas situaciones. Además, este impacto va desde el trabajador, su sistema familiar e incluso la economía de la empresa por tener que cubrir con estos gastos de salud.

De acuerdo a los síntomas que los trabajadores exponen en su físico por motivos de su trabajo, el 14,2% indicó problemas digestivos por su empleo, un 14,8% con dolores de cabeza, el 26% provoca problemas de sueño y descanso. Un 17,9% dice tener dolores de espalda por su trabajo y un 15,5% tensiones musculares. Con estos resultados, se podrá realizar un análisis más extensivo de las áreas y actividades que lo provocan, para tomar las medidas necesarias de cuidado.

**Escala de Desgaste**

En esta siguiente escala, se averigua sobre las condiciones de trabajo que puedan causar un desgaste en su bienestar y salud. Mostrando como primer punto, si los trabajadores sienten que tienen sobrecarga de trabajo. A lo que solo el 12,6% del total, dio a conocer que sí. Pero otro total del 56,3% mostró que sus exigencias laborales van en correspondencia a su empleo y su salario.

*Ilustración 73 Sobre carga de trabajo*



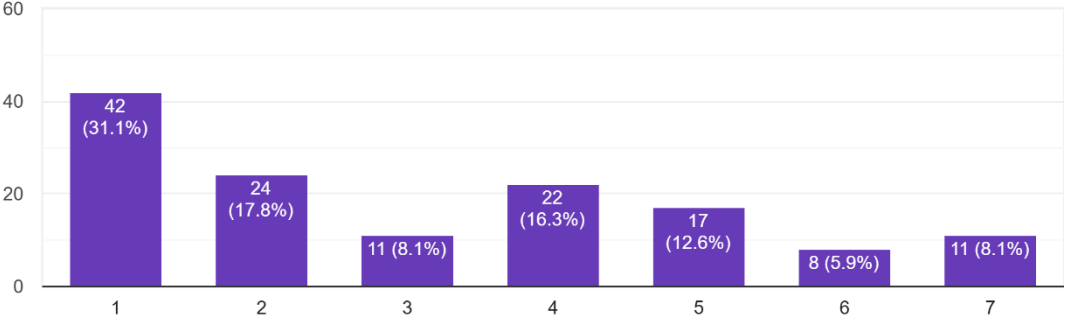
**Elaborado por:** Avilés y López, 2024  
**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

El tener sobrecarga laboral significa que el trabajador cumple jornadas más extensas, con más competitividad y tareas excesivas que lo llevan a tener que

trabajar más horas o cumpliendo más actividades. Esta situación excede la capacidad eficiente y natural del trabajador de manejar con estas cargas (Ríos, 2023).

Algo que se debe cuidar, es todo lo relacionado a la salud mental de los trabajadores. Por eso se quiso conocer el nivel de desgaste emocional que puedan sentir los empleados a causa de su trabajo. A lo que el 57% indicó que el trabajo no es causante de una mala situación emocional. Aunque el 14% señaló que si sufren de este problema, que si no se cuida o previene a tiempo el síndrome de burnout.

Ilustración 74 Desgaste emocional a causa del trabajo

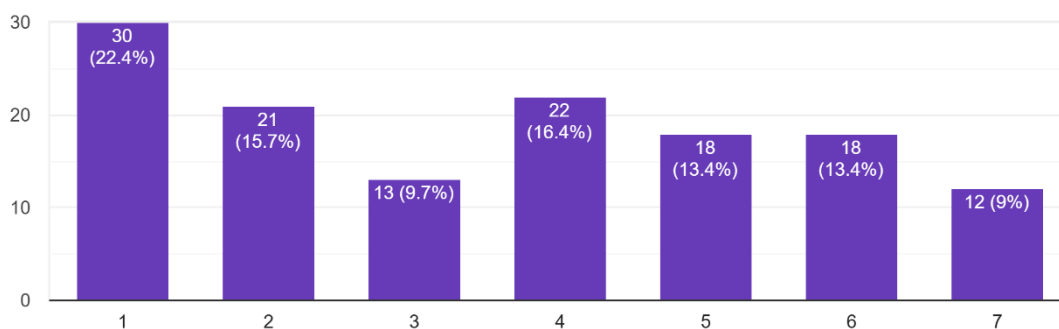


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Este problema también se conoce con el nombre de cansancio o agotamiento emocional, es una manifestación de que el trabajador está sufriendo del síndrome de burnout o quemado. Y aquí empiezan los problemas de despersonalización, de insensibilidad emocional, de conductas negativas, fatiga, insatisfacción, moral baja, sentimientos de desvalorización, falta de recursos para responder a las demandas laborales y demás (Vilariño, 2015).

De la mano con la pregunta anterior, también se quiso conocer el índice de agotamiento físico que les causa el trabajo. Donde se tiene mayores resultados ya en valores negativos. A pesar que los trabajadores pueden no sentir en su salud mental un problema, en su estado físico si lo perciben. Solo el 47,8% indican no tener problemas, pero la diferencia indica en diferentes niveles que el empleo si les causa un agotamiento.

Ilustración 75 Agotamiento físico a causa del trabajo

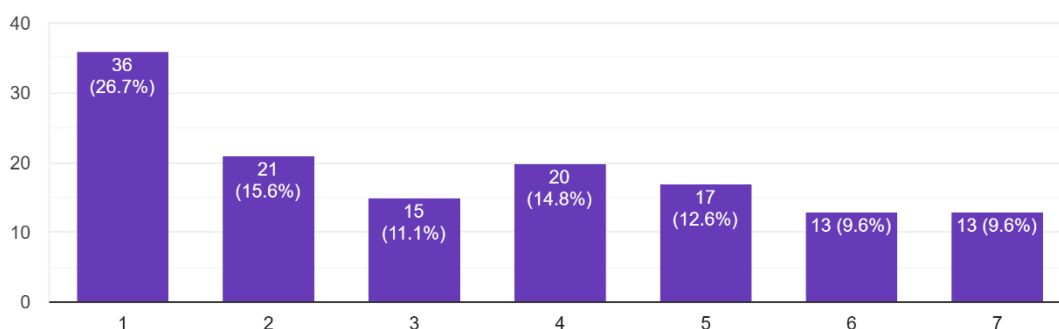


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

A diferencia del desgaste emocional, el físico puede ser más sencillo de probar y demostrar en el personal. Esto se genera cuando se trabaja demasiado, y se observará una disminución en la capacidad de trabajar, en sueño, fatiga física, dolores, estrés.

Para terminar con esta escala, se preguntó sobre el cansancio mental. A lo que el 53,4% vuelve a indicar que su trabajo no les causa problema. Pero el resto que suma un 46,6% señala todo lo contrario, que, en diferentes niveles, su trabajo se presenta en esta fatiga mental, que es sentirse cansados. Esto también puede generar conflictos, no tener control en sus acciones o no cumplir con lo que se espera de cada uno.

Ilustración 76 Cansancio mental a causa del trabajo



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Todas las preguntas anteriores son muestras de lo que implica tener una sobrecarga laboral en sus puestos de trabajo. Este impacto se evidencia tanto a

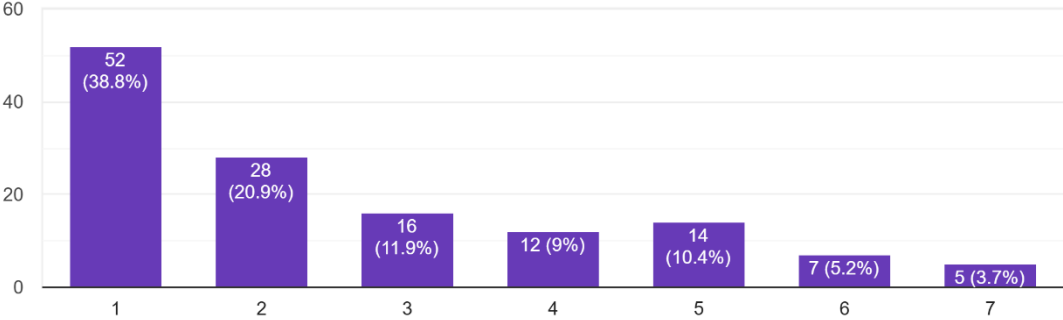
nivel físico, mental y social de las personas. Se disminuye también su productividad, su calidad de trabajo y muestra agotamiento. También puede llevar a casos de absentismo laboral o generar cuadros de ansiedad, estrés y depresión (Ríos, 2023).

En el nivel de desgaste, la empresa se debe enfocar en el 12,6% que dice presentar sobrecarga laboral, o con el 14% que tiene desgaste emocional. Especialmente en casi el 50% que menciona sentir agotamiento físico por su trabajo, así como el 46,6% que presentan cansancio mental por sus responsabilidades.

### Escala de Alineación

Esta escala se enfoca en la forma de trabajar en equipo, con otros, de unir esfuerzos. Por eso, la primera pregunta se enfocó en conocer si el trabajo les causa mal humor. A lo que el 71,6% dio a conocer que todo su equipo de trabajo y compañeros tienen buenas relaciones y por ende, no son causal de malos sentimientos o actitudes.

Ilustración 77 Mal humor a causa del trabajo



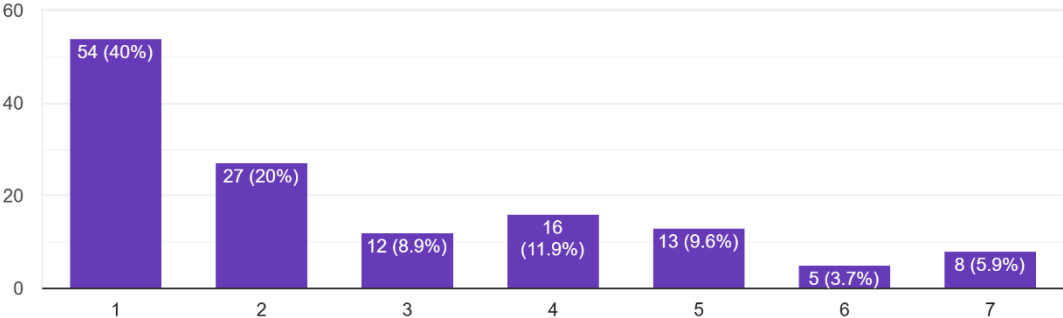
Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Todo esto es consecuencia de las condiciones laborales que la organización persigue para sus colaboradores. Es como dicen los autores Jiménez, Rivera y Gaibao (2019) cuando este tema se maneja correctamente, se alcanza niveles correctos de productividad, de competencia y sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización. O también se dice que estas condiciones pueden generar fricciones entre los compañeros, mal ambiente, desmotivación, descontento. Y si a esto se

suma situaciones personales, familiares o de salud de cada persona, puede alterar toda la forma de trabajar (Organización España Great Place to Work, 2022).

La siguiente pregunta fue conocer si el trabajo les causa una baja realización personal. Lo cual se entiende como una tendencia negativa o una evaluación que se hace cada persona hacia el tipo de trabajo que ejecutan. Y se pudo obtener que en un 68,9% no presentan estas características, más bien el trabajo les resulta algo satisfactorio y positivo en su crecimiento.

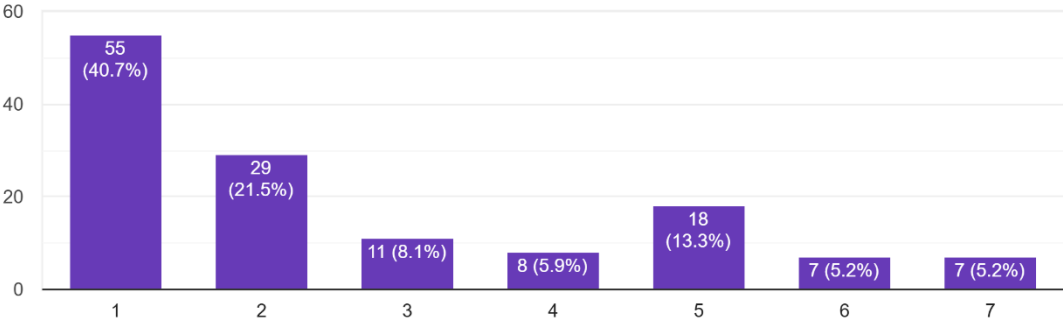
Ilustración 78 Baja realización personal a causa del trabajo



Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Otra pregunta se enfocó en el trato distante que se puede generar entre compañeros o jefes. De lo cual se dio a conocer que el 70,3% determinó que este problema no existe en la organización, que han tratado de mantener buenas relaciones, de apoyarse mutuamente. Lo cual es una imagen del ambiente laboral que se trata de mantener en este espacio.

Ilustración 79 Trato distante a causa del trabajo

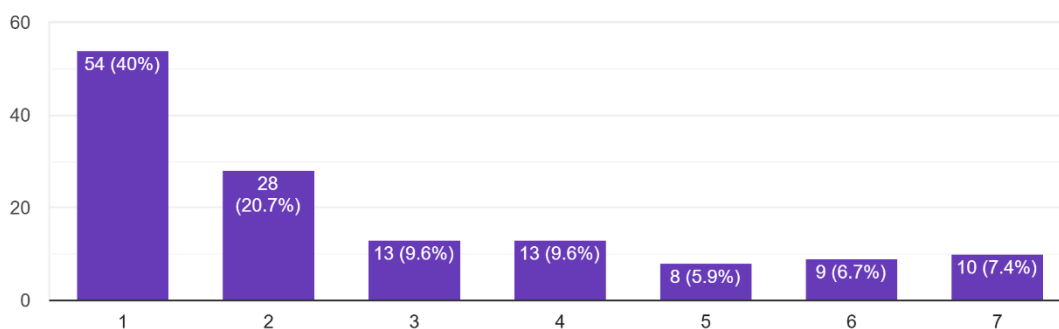


Elaborado por: Avilés y López, 2024  
Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

Esto se relaciona con el hecho de mantener buenas relaciones interpersonales en el trabajo, de mantener interacciones, y desarrollar también en cada persona, sus habilidades blandas para que se comuniquen de mejor manera. Esto se fomenta con poder trabajar en equipo, colaborar entre todos y mantener un buen ambiente laboral.

Y en este último gráfico se analiza el nivel de frustración que se da a causa del trabajo en cada uno de estos empleados. En lo cual se pudo conocer que el 70,3% muestra condiciones positivas, determinando que no tienen esa sensación de tensión o que les impacte de manera negativa en sus vidas.

*Ilustración 80 Frustración a causa del trabajo*



**Elaborado por:** Avilés y López, 2024

**Fuente:** Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG

De igual manera estos temas se vinculan con la cultura organizacional, ya que se considera que toda empresa es un microsistema, donde las personas interactúan, donde se conjugan personalidades y habilidades. Esta es la parte social del clima organizacional, son los canales de comunicación, los conflictos, las motivaciones y expectativas que todos tienen (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009). Todo esto impacta en la sensación del personal sobre su empleo, mientras mejores condiciones y cultura, mejor estado de ánimo.

Por último, la organización debe dar respuesta a las demandas de trabajo en equipo y cohesión. Donde el 28,4% indica tener mal humor o conductas por su trabajo, o hacia el 41,1% que dice tener baja realización personal. El 29,7% mencionó que reciben tratos distantes en el trabajo y que esto les hace sentir frustrados.



## **Determinar la contribución de las políticas y programas actuales de recursos humanos a las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.**

Finalmente, para alcanzar este tercer objetivo, se realizaron unas preguntas abiertas, en forma de entrevista para conocer más el impacto que tienen estas acciones desde el área de talento humano, para el bienestar de los empleados. En este ámbito se observaron dos dimensiones, el desarrollo profesional y los programas de bienestar.

### **Desarrollo profesional**

Esta primera variable refiere a toda actividad que la empresa ejecuta en beneficio de las habilidades y crecimiento de su personal. Este proceso va en etapas como el crecimiento profesional, la exploración y acumulación de experiencias, el establecimiento de los conocimientos en acciones ya aprendidas, esto les permite consolidar su rol en la empresa y si es posible transmitir este conocimiento a otros (Gómez, 2023).

Una primera pregunta se enfocó en conocer si la empresa cuenta con oportunidades de desarrollo profesional para sus trabajadores. Obteniendo respuestas positivas en todas las veces, especificando que la empresa les motiva a ser polifuncionales y tener entrenamientos acelerados en diferentes puestos:

- *“...en la carrera gerencial, se da la oportunidad al profesional se llegar hasta gerente...”* (T1, 2024)
- *“...el tema de la carrera gerencial y ser anfitrión, pueden llegar a ser gerentes...”* (T2, 2024)
- *“...desde que ingresamos somos polifuncionales, entonces la empresa ve nuestras aptitudes y se puede hacer carrera para ascender a gerentes de la tienda...”* (T3, 2024)
- *“...sí, yo ingrese con uniforme rojo, ahora tengo azul, y esto me hace aprender cada día, soy subgerente...”* (T7, 2024)

- *“...empezamos siendo polifuncionales y terminamos siendo gerentes...”* (T8, 2024)

Esto certifica tener ventajas competitivas frente a otras empresas y otros empleados. Se puede incrementar los niveles de responsabilidad, de compromiso, las recompensas económicas, el trabajo en equipo, la colaboración y el rendimiento de todos. Estos pasos serán en función de cada empresa, por lo que se necesitará una evaluación integral de los vacíos o debilidades para actuar sobre estas (Gómez, 2023).

Además, es importante conocer si la empresa les ayuda a su formación como profesionales. Donde la mayoría de trabajadores indican que reciben talleres, cursos y capacitaciones, pero solo en actividades relacionadas a sus mismos puestos de trabajo. Pero les falta más preparación, educación formal, orientación profesional, etc. En sus propias palabras indican:

- *“...falta flexibilidad, los estudios que he hecho, lo he hecho a distancia, una vez ya solicité prácticas profesionales, pero no me ayudaron...”* (T1, 2024)
- *“...nos capacitan a diario, ayudan a nuestras metas, es como una carrera que se estudia a diario...”* (T4, 2024)
- *“...recibo capacitaciones de seguridad y salud ocupacional, de atención a personas con discapacidad, y de reconocimiento de los sectores estrategia de venta...”* (T6, 2024)
- *“...a mí me ayudaría porque mejora la hoja de vida, la carrera gerencial y en el futuro a administrar un negocio...”* (T7, 2024)
- *“...la empresa nos ayuda con cursos desde los más básicos, con atención al cliente, cursos de desarrollo, de Excel, Word...”* (T9, 2024)

Este tema se vincula directamente con al área de recurso humano, que debe programar acciones de formación, de capacitación, todo lo que permita que sean más competitivos. Esto permite la adquisición de habilidades, de conocimientos, lo que significa un aporte para su desarrollo, que aumentará su empleabilidad y

crecimiento en sus carreras y futuros. Pero se reconoce que la empresa debe mejorar en temas más profundos, más técnicos, relacionados a temas innovadores, y que mejoren su eficiencia personal y profesional, ayudándoles a un mejor futuro.

Además de las áreas y trabajos que ocupan cada empleado, se les quiso preguntar si pueden explorar nuevas funciones dentro de la organización. Donde vuelven a indicar que son polifuncionales en algunos casos, lo cual les permite indagar en otras actividades:

- “...somos motorizados, pero hemos estado en caja, rotación de productos, manipulación de alimentos y demás...” (T1, 2024)
- “...soy capaz, pero me da miedo, no he podido salir de mi zona de confort...” (T2, 2024)
- “...en mi caso tenemos que saber bien lo que se hace en el área, porque somos quienes verificamos que todo funcione bien en la tienda...” (T5, 2024)

Con estas respuestas se puede comprender, que la organización debe mejorar el tema de rotación, de cambios, de acuerdo a sus necesidades, permitiendo también que los trabajadores tengan conocimiento en diversas áreas, pero a la vez que se especialicen en determinadas actividades y responsabilidades. Se debe analizar si a largo plazo esta es la mejor opción o se debe mantener en puestos iguales por mayor tiempo.

Y por último, en esta primera dimensión, se les preguntó si la empresa les comunica las oportunidades de desarrollo existentes cada periodo de trabajo. Donde se reconoce que la organización tiene sus canales de comunicación especiales para todo su personal.

- “...desde que se ingresa a trabajar en la empresa se comunica la apertura de oportunidades que existen...” (T1, 2024)
- “...a través de sus canales de comunicación...” (T2, 2024)
- “...todo el tiempo nos comunican, nos envían correos de las oportunidades que hay, así como los ascensos...” (T3, 2024)

- *“...lo hacen por medio de Telegram o por el supervisor...”* (T8, 2024)

Toda acción que se realice en función del desarrollo profesional de los trabajadores, debe considerar el apoyo y conocimiento de parte de todos los colaboradores, de comunicarse de manera efectiva, ya sea en reuniones, o canales virtuales. Estas acciones también deben ir en función de las competencias adquiridas y futuras que se esperan obtener. Deben ser planes de aprendizaje disponibles para todos y que posteriormente se pueda hacer seguimiento, monitoreo y pedir retroalimentación a los trabajadores (Calderón, 2024). Que, en este caso particular, se evidencia que la empresa si les da la oportunidad e información suficiente para que los trabajadores crezcan y tengan posibilidad de crecimiento.

### **Programas de bienestar**

Para alcanzar ese bienestar en los trabajadores, se les preguntó si la empresa cuenta con programas de bienestar y que los describieran. Donde pudieron determinar actividades positivas, tal vez no como programas planificados, con diversos objetivos, pero como inicio de cuidar la salud de su personal.

- *“...campañas de salud visual, desparasitación, exámenes anuales, cursos de manejo...”* (T1, 2024)
- *“...la empresa planifica paseos anuales y campeonatos internos, permitiendo que todos los trabajadores se conozcan de todos los sectores de la ciudad...”* (T2, 2024)
- *“...el medico ocupacional, los campeonatos y paseos...”* (T4, 2024)
- *“...evaluaciones, revisiones médicas, concursos, oportunidades para conocernos entre todos los locales...”* (T3, 2024)

Esto va de la mano con lo indicado por Vélez (2023) que para tener prácticas que apoyen al bienestar laboral, la empresa debe motivar a sus colaboradores, deben tener horarios flexibles, considerar las modalidades virtuales, contar con

programas de formación y aprendizaje, cuidar igual el ámbito económico, las estructuras físicas y toda acción que apoye la salud integral de los trabajadores. Lo que se puede recolectar de esta empresa, es que no se ejecuta integralmente programas de bienestar, ya que lo que realiza la empresa es superficial, y los trabajadores están confundiendo un paseo, campeonato con estos programas que son más elaborados.

Además, cabe indicar que estas actividades señalaron que son anuales, las cuales ya se programan de esa manera, por lo que se podría tener actividades más periódicas a lo largo del año. En cuanto a disponer de la información necesaria para participar en estas actividades, los trabajadores respondieron al igual que en el punto anterior, que todo esto se comunica a través de correos electrónicos, Telegram, grupos de chat, o por medio de sus supervisores. Siempre lo hacen con tiempo para que se planifiquen las actividades y conocer los protocolos también en cada caso.

Conociendo ya estos puntos, se les cuestionó sobre el impacto de estos programas, para ver cómo les contribuye en su empleo. En lo cual, todos reconocieron que da múltiples beneficios, tanto al ambiente laboral, a relacionarse con otros, a su salud y salir de la rutina diaria.

- *“...la salud siempre va a ser pilar fundamental de toda la organización...”* (T1, 2024)
- *“...si tenemos salud, nos ayuda a hacer el trabajo mejor...”* (T3, 2024)
- *“...permite integrar a todos, conocer a compañeros, estar alertas e informados del trabajo...”* (T5, 2024)
- *“...despeja la mente, hace salir de la rutina, dejando de lado las jerarquías...”* (T6, 2024)
- *“...impacta de forma positiva ya que permite estar informados de todos los cambios, programas y lo que significa trabajar aquí...”* (T10, 2024)

Se vuelve a comprobar que la organización falla en contar con mejores programas de bienestar, que en realidad sean planificados para la salud e

integración de sus trabajadores. Y lamentablemente el personal es joven, no conoce lo que pueden exigir y consideran que lo que reciben es adecuado. Como aportan los autores Arrieta, Cabarcas y Rodríguez (2019) estos programas y políticas ayudan a la protección profesional en el futuro, tanto si es en educación formal o en actividades fuera del trabajo, en forma de incentivos, de reconocimientos o de integración en otros campos.

Y la última pregunta se enfocó en nuevas propuestas que tienen los trabajadores para seguir mejorando el bienestar laboral, y por ende que repercuta en su calidad de vida laboral. Estas ideas giraron en torno a jornadas flexibles, pausas activas, apoyo en su educación, conexión más con los compañeros de trabajo, entre otras:

- “...horarios flexibles para poder estudiar, educación continua...” (T1, 2024)
- “...campeonatos, celebrar fechas especiales como cumpleaños, Navidad...” (T3, 2024)
- “...ayuda en la nutrición, porque a veces se tiene mala alimentación...” (T4, 2024)
- “...pausas en el trabajo, facilidades para trabajar, porque se puede volver monótono...” (T7, 2024)
- “...la apertura y facilidad de poder estudiar carreras y cursos...” (T9, 2024)

Tal como indican las percepciones de los trabajadores, estos programas no solo son llenar de capacitaciones o cursos, sino también de permitir tener más tiempo libre, o poder ejecutar alguna actividad física o social. Estas acciones deben seguir objetivos estratégicos, que aporte a la salud física, mental, al bienestar, productividad, satisfacción, que atraiga al talento humano y que vaya en función de costos económicos adecuados (Hernández, 2024). Se sigue percibiendo que los supervisores y jefes deben conocer ampliamente lo que representa programas de bienestar e incluir esos aspectos importantes, ya que aun falta más trabajo en mejorar estas condiciones para el personal.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

Este trabajo de titulación se generó con el fin de describir las condiciones de bienestar laboral con un grupo de trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito. Para esto se aplicaron tantos cuestionarios de condiciones de bienestar, condiciones de trabajo y un conocimiento cualitativo sobre las políticas y programas que la empresa aplica para el desarrollo profesional y bienestar de su personal. Se resalta los resultados más importantes en base a cada objetivo específico.

Se menciona primero que el estudio trató una muestra de 135 personas de cargos operativos, con un alto porcentaje de género masculino en estos puestos que fueron de motorizados, horneros, mensajeros, gerentes y polifuncionales. La mayoría con un nivel de estudios de bachillerato y con un tiempo laborando promedio entre 1 y 3 años.

Para el primer objetivo, que trato de identificar las condiciones de bienestar laboral, primero se analizó las condiciones organizativas, donde se conoció el rango salarial entre 600 a 1000\$. Son empleos que se cubren en su mayoría en horario nocturno, y donde alrededor del 70% cumplen una sobrecarga de horas. No siempre gozan de sus vacaciones y casi el 50% dispone de días para atender alguna calamidad de salud.

Sobre las condiciones físicas, casi la mitad mencionó que su labor si es frecuente sufrir un accidente y el 30% dice tener agentes contaminantes a los que se exponen. También mantienen posturas incómodas, o tienen que mover y cargar objetos pesados. Y en las condiciones psicológicas, presentan en un 70% sobrecarga laboral, pero si reciben pagos que les cubren estas condiciones y el hecho de que aprenden cosas nuevas. Finalmente, en sus condiciones sociales, se mencionó que sí mantienen relaciones positivas con sus mandos pares, con subordinados y jefes.

En el segundo objetivo, que buscó develar las condiciones de bienestar laboral se analizó en dos dimensiones. La primera de bienestar psicosocial, que tiene una escala de afectos, donde alrededor del 55% al 75% presentan percepciones positivas sobre su nivel de satisfacción, potencialidad, seguridad, bienestar, tranquilidad, confianza, claridad en sus tareas, certidumbre, facilidad y esperanza en sus trabajos.

En la escala de competencias, entre un 50 y 65% se ha obtenido que los trabajadores mantienen una buena sensibilidad hacia su grupo de trabajo, racionalidad, competencias altas, una alta moral, bondad, éxito, alta capacidad, optimismo, eficacia y utilidad que aportan a la empresa. Esto se complementa a la vez con la escala de expectativas, donde se sienten motivados en sus puestos de trabajo, comparten la cultura y filosofía de la empresa, cumplen un buen desempeño, tienen la capacidad necesaria para su trabajo, tienen autoestima, sienten un ambiente cordial.

También se obtuvo puntos positivos en el equilibrio que logran entre su trabajo y su familia, en la confianza que tienen en su futuro profesional, tienen una buena calidad de vida, su trabajo es significativo en su vida, cumplen con las normas organizacionales. Todo esto les aporta a un buen estado de ánimo, que pueden promocionarse y ascender en puestos, el nivel de participación que poseen, la seguridad que esto les da. Esto se resume en un buen estado de satisfacción, de realización personal, de lograr sus objetivos, ser eficientes, comprometidos y tener las habilidades necesarias.

En la otra dimensión de este cuestionario, se analiza los efectos colaterales, es decir el impacto del trabajo en sus vidas, en su estado de salud. Se inicia con una escala de somatización, que se enfoca en los síntomas físicos. Que en realidad se ha determinado que estas personas no se ven afectadas por su empleo, ni en sufrir trastornos digestivos, dolores de cabeza o espalda, alteraciones en el sueño o tensiones musculares.

También se tiene una escala de desgaste, que se enfoca en lo psicológico. En lo que solo el 12% mencionaron que tiene sobrecarga laboral, al igual que el 14% presentan desgaste emocional, el 50% determinan casos de agotamiento físico y un



46% fatiga mental. Y una última escala de alineación que es la forma de trabajar en conjunto. Donde el 70% indicó que el trabajo no les causa mal humor, así como tener una alta realización personal, no tener tratos distantes y baja frustración causada por el trabajo.

La organización debe enfocarse en el porcentaje de trabajadores que presentan malas o bajas percepciones sobre estas condiciones de bienestar en su trabajo. Se debe cubrir aspectos como el no tener seguridad, tener intranquilidad, incertidumbre. El que no reconozcan su valor y habilidades, les hace sentir fracasados y que son incapaces. Les falta motivación, saber cómo responder a demandas del trabajo, tener mejores relaciones o equilibrar su vida personal. Todo esto les provoca síntomas físicos, psicológicos, desgaste mental y emocional en sus vidas.

En el tercer objetivo que se enfocó en conocer la contribución de las políticas y programas desde el área de recursos humanos, se pudo determinar que, en el campo del desarrollo profesional, la empresa si apoya a sus colaboradores para que asciendan en cargos y responsabilidades, así como contar con capacitaciones periódicas. Les permiten rotar y aprender tareas de otras áreas de trabajo. Y todo lo cual es comunicado eficientemente por sus canales de difusión.

En cuanto a los programas de bienestar, los trabajadores reconocieron que la empresa tiene personal de apoyo, de salud, tienen capacitaciones, actividades de integración. Todo lo cual les permite tener mejor bienestar, salud, compañerismo y salir de la rutina.

Pero cabe recalcar que les falta más aporte a una educación formal de estos trabajadores, más campos de talleres que les aporten habilidades realmente importantes. Así como también algunos trabajadores mencionan que les hace falta tener horarios más flexibles y pausas en sus trabajos que son más monótonos.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda que la organización en base a su estructura, giro de negocio y oportunidades, evalúe la situación actual de sus colaboradores, tomando en cuenta sus propuestas, sus percepciones y desempeño para tomar las medidas idóneas para su caso concreto. Esto considerando que son trabajadores jóvenes, con bajos niveles educativos, pero que se han especializado en sus funciones con resultados exitosos.

A rasgos generales, se tiene resultados positivos un porcentaje alto de los trabajadores, pero aún sigue manteniéndose alrededor de un 20% o 15% que presentan percepciones negativas sobre las condiciones de trabajo o se encuentran insatisfechos, por lo que se debe enfocar en este grupo para actuar y prevenir mayores consecuencias en el futuro.

Se recomienda acciones que deben cubrir aspectos como la sobrecarga laboral, respeto a sus vacaciones y tiempos libres y existe alrededor de un 40% que no tiene percepciones psicológicas positivas, presentando problemas en su bienestar, potencial, seguridad y confianza.

Se recomienda realizar acciones concretas hacia los trabajadores con peores percepciones de estas condiciones de bienestar, tales como talleres específicos que analicen los temas problemáticos, que se tenga flexibilidad ante casos de sobrecarga o desgaste, y que se evalúe periódicamente la efectividad de las políticas que la empresa está aplicando. Y que estas acciones se monitoreen y que se tenga políticas claras de bienestar continuo.

Es positivo que la organización mantenga las competencias y habilidades de sus empleados, que trabajen con una cultura compartida, que se relacionen socialmente todos y que su estado de salud no se vea afectado.

Pero también se debe cuidar la salud de las personas, ya que alrededor del 40% dice tener agotamiento físico y no saben responder a todas las demandas que la empresa les exige. Por lo que se recomienda programas de pausas activas, actividades de ejercicios, etc.

Otra recomendación es incluir un profesional social en las intervenciones médicas, en las actividades de programas de bienestar, para tener su aporte y experiencia en este campo laboral y el bienestar de estas personas. Con esta inclusión se va a tener un impacto positivo en la salud mental, en prevenir riesgos, en lograr la integración de todos los trabajadores y la equidad.

Y por último, se recomienda que con estos resultados obtenidos, se puedan ejecutar propuestas con diferentes enfoques en resultados, humanos y sociales que mantengan las condiciones positivas tal como las perciben.

## Bibliografía

- Alcaldía Metropolitana de Quito. (2024). *Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2024-2033*. Quito.
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones Revista de Avances en Psicología*, 79-85.
- Arrieta, E., Cabarcas, M., & Rodríguez, C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis*, 73-90.
- Asamblea General Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París.
- Asamblea General Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica de Salud*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código del Trabajo*. Quito.
- Atencio, R., Arrias, J., Coronel, J., & Ronquillo, O. (2020). El trabajo. Como hecho social en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 350-354.
- Ávila, D. (15 de diciembre de 2022). *www.papershift.com*. Obtenido de <https://www.papershift.com/es/blog/condiciones-de-trabajo>
- Bautista, N., Cala, L., & Santacruz, O. (2020). Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa "Estupasta S.A.S Socorro". *Tesis de Grado*. Universidad Autónoma de Bucaramanga, San Gil.
- Calderón, V. (2024). *Cuáles son las oportunidades de desarrollo profesional: claves y ejemplos*. Obtenido de <https://deliveringhappiness.es/cuales-son-las-oportunidades-de-desarrollo-profesional/>
- Carranza, A. (2024). *¿Cómo gestionar las expectativas laborales de tu equipo? Guía para un óptimo desarrollo de talento*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/expectativas-laborales-tips/>
- Castro, C. (2017). *Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador de desempeño laboral*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

- Cerda, P. (2024). *Vacaciones Laborales: Importancia, Beneficios y Consejos para Aprovecharlas al Máximo*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/vacaciones-laborales-importancia-beneficios-y-consejos-paula-cerda-ktxwe>
- Concejo Metropolitano de Quito. (2024). *Ordenanza Metropolitana No. 074-2024*. Quito.
- Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, 1-23.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 58-81.
- Dávalos, D. (2019). *Elaboración de una propuesta de mejora según los factores motivacionales más relevantes presentes en el personal de una empresa PYME de Giro Retail*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Echeverri, A. (2019). Diseño del programa de bienestar laboral de la empresa El Rebaño. *Tesis de Grado*. Universidad de Manizales, Manizales.
- Espeleta, P. (2015). *Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones*. España: CET.
- Ferrari, R. (2012). *La importancia del trabajo para la vida humana y el flagelo de la desocupación*. La Plata: VII Jornadas de Sociología de la UNLP.
- Folgueiras, P. (2004). *La entrevista*. Universidad de Barcelona.
- Fuenzalida, A. (2024). *Competencias Laborales: Qué son, tipos y las 13 más buscadas*. Obtenido de <https://www.genoma.work/post/competencias-laborales>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 201-229.
- García, J., Reding, A., & López, J. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Revista Elsevier Investigación en Educación Médica*, 217-224.
- Gobierno de España. (2019). [www.saludlaboralydiscapacidad.org](http://www.saludlaboralydiscapacidad.org). Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Gómez, D. (2023). *Qué es el desarrollo profesional, cómo crear un plan y ejemplos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional>
- Gracida, E. (2022). Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo, Sonora, México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 121-138.

- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Colombia: Universidad Católica de Pereira.
- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Colombia: UCP.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, L. (2024). *50 Actividades para un programa de bienestar laboral*. Obtenido de <https://nailted.com/blog/es/como-crear-un-programa-de-bienestar-laboral/>
- INEC. (2021). *Boletín Técnico N 09 2021 ENEMDU*. Quito.
- Jiménez, F. (2024). [www.acciopreventiva.com](http://www.acciopreventiva.com). Obtenido de <https://www.acciopreventiva.com/riesgos-psicosociales/>
- Jiménez, G., Rivera, A., & Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 203-226.
- Luna, M., & Salcedo, Y. (2023). Bienestar laboral en los obreros de la empresa Cartones del Pacífico Sac. Paramonga-2019. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- MacNeil, C. (2024). *Por qué la participación de los empleados es clave para el éxito del equipo*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/employee-engagement>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 1-18.
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 235-259.
- Martín, J. (2022). *El trabajo: un concepto discutible dentro de una discusión que no termina*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, 1-28.
- Mendez, S. (2023). [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com). Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/el-empleo-en-la-actualidad-sergio-mendez-casal-bhthe>

- Ministerio de Trabajo. (2024). *Acuerdo Ministerial MDT 196*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2024). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito.
- Ministerio del Trabajo. (2023). *Acuerdo Ministerial No. MDT 2023-140*. Quito.
- Monroy, D. (2019). *Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 4-19.
- Navarro, J. (2019). [www.mheducation.es](http://www.mheducation.es). Obtenido de <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- OIT. (1964). *Convenio sobre la política del empleo*. Ginebra.
- OIT. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*.
- OIT. (2015). [www.webapps.ilo.org](http://www.webapps.ilo.org). Obtenido de [https://webapps.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227399.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227399.pdf)
- OIT. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2018). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL.
- Organización España Great Place to Work. (27 de julio de 2022). [www.greatplacetowork.es](http://www.greatplacetowork.es). Obtenido de <https://greatplacetowork.es/consecuencias-mal-ambiente-laboral/#:~:text=Una%20alta%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal,puede%20acarrear%20a%20tu%20empresa>.
- Organización Human Pull. (2023). [www.humanpull.com](http://www.humanpull.com). Obtenido de <https://www.humanpull.com/clima-laboral/>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS. (2018). *Metodología de la prevención de riesgos laborales*.
- Pantoja, J., Vera, S., & Aviés, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas . *Polo del Conocimiento*, 833-868.

- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 25-41.
- Parra, M., Duran, S., Márceles, V., José, Y., Valenzuela, I., Payares, K., . . . Ramírez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 1-13.
- Paya, C. (2023). *www.obsbusiness.school*. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/la-piramide-de-maslow-y-su-aplicacion-en-el-area-de-los-recursos-humanos>
- Paz, E., & Pereda, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (2000). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo .
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *EG Estudios Gerenciales*, 3-18.
- Redondo, V. (2012). *Condiciones laborales en el mundo empresarial*. España: UVA.
- Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. *Tesis de Grado*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Ríos, K. (2023). *¿Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados?* Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/sobrecarga-de-trabajo/#:~:text=La%20sobrecarga%20de%20trabajo%20se,un%20per%C3%ADodo%20de%20tiempo%20dado>.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*.
- Salamanca, J. (2018). Condiciones laborales y relación del bienestar de los trabajadores de un grupo financiero de Bogotá. *Tesis de Grado*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*.



- Sánchez, S., & Reina, J. (2024). Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1-10.
- Santana, M. (2023). Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato. *Tesis de Grado*. PUCE Ecuador, Ambato.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2016). *Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa*. Argentina: Universidad Nacional de La Plata.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2023). *Agenda de Coordinación Zonal 9*. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. Quito.
- Soto, D. (2023). Construcción de un instrumento para medir las condiciones laborales de trabajadores del sector industrial. *Ciencia Administrativa*, 30-37.
- Suárez, G., & Escandón, M. (2022). *Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre los 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021*. Colombia: Universidad Católica de Pereira .
- Sulbarán, D. (2016). Relación entre condiciones y medio ambiente de trabajo y bienestar laboral general en una muestra multicupacional venezolana. *Tesis de Grado*. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Sulbarán, D., & Parra, S. (2010). *Manual para la aplicación y corrección del Cuestionario de Bienestar Laboral General qBLG en una muestra venezolana*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- UCSG. (2017). [www.ucsg.edu.ec](http://www.ucsg.edu.ec). Obtenido de <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/lineas-de-investigacion/>
- UNIR. (2021). [www.ecuador.unir.net](http://www.ecuador.unir.net). Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/>
- UNIR. (18 de agosto de 2022). [www.unir.net](http://www.unir.net). Obtenido de <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/trabajo-social-empresa/>
- Universidad Benito Juárez. (2017). [www.ubjonline.mx](http://www.ubjonline.mx). Obtenido de <https://www.ubjonline.mx/que-implica-el-clima-y-cultura-organizacional/>
- USO Unión Sindical Obrera. (2021). [www.uso.es](http://www.uso.es). Obtenido de <https://www.uso.es/que-son-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/>

- Vélez, A., Loor, L., & Chávez, W. (2020). Trabajo social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-15.
- Vélez, E. (2023). *www.soliplast.com*. Obtenido de <https://soliplast.com/soluciones/practicas-bienestar-laboral/>
- Vico, M. (2024). *www.educa.pro*. Obtenido de <https://www.educa.pro/articulos/desarrollo-profesional/condiciones-de-trabajo/>
- Vidal, J. (2018). *Racionalidad en el trabajo*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/racionalidad-en-el-trabajo-jordi-masip-vidal>

## ANEXOS

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OBJETIVOS	CATEGORÍAS	CONCEPTOS	VARIABLES	INDICADORES	PREGUNTAS
Medir el nivel de satisfacción de las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito	Satisfacción laboral	Se entiende como una respuesta emocional que experimentan los trabajadores en base a las condiciones laborales, al bienestar, motivación, reconocimiento, equilibrio de su vida y trabajo. Esto mejora también el ambiente laboral.	Nivel de satisfacción laboral	Aspectos del trabajo gratificantes, retos, capacidades personales y profesionales, reconocimiento de logros	<p>¿Considera que su trabajo es un reto para usted?</p> <p>¿Qué aspectos de su trabajo son más gratificantes?</p> <p>¿Qué aspectos de su trabajo le gustaría cambiar?</p> <p>¿En qué medida se ajustan sus capacidades personales con su trabajo realizado?</p> <p>¿Se sienten reconocidos en sus logros?</p> <p>¿Qué tan habitual es tener un mal día en el trabajo?</p>
Develar las percepciones sobre las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito	Condiciones de bienestar laboral	Características que repercuten en los trabajadores, desde el aspecto físico, de instalaciones, relaciones laborales, motivación, recursos, clima, motivación, liderazgo y comunicación, entre otras.	Ambiente laboral	Tipo de ambiente laboral, compañerismo, respeto, inclusión, confianza, estrés, agobio	<p>¿Cómo describiría el ambiente laboral de la empresa?</p> <p>¿Considera que existe compañerismo en la empresa?</p> <p>¿Diría que la empresa fomenta la diversidad, el respeto y la inclusión?</p> <p>¿Dentro de la empresa pueden compartir sugerencias e inquietudes con confianza?</p> <p>¿Considera que el trabajo les provoca ambiente de</p>

				agobio y estrés?
				¿Cómo describiría la relación entre compañeros? ¿Cómo ve la comunicación en su empresa? ¿Cómo se siente el apoyo laboral para alcanzar los objetivos? ¿Han existido problemas en las relaciones laborales? ¿Considera que recibe un salario acorde al trabajo que realiza?
		Bienestar social	Relación con compañeros y jefes, comunicación, apoyo laboral, problemas, nivel de salario	
Percepciones del trabajo	Las percepciones son los procesos y actividades que se forman por estímulos externos que alcanzan los sentidos. Con estos se obtienen información del entorno y se actúa ante estas acciones por los estados internos. Sobre el trabajo, estas percepciones serán relacionadas a la carga laboral, condiciones, clima, liderazgo y demás.	Conciliación laboral-personal	Realización de pausas activas, desconexión del trabajo, tipos de jornadas laborales, sobrecarga, equilibrio trabajo y familia	¿Cada cuanto realiza pausas activas en su horario de trabajo? ¿Qué tan sencillo es para usted desconectar del trabajo? ¿En su trabajo tienen jornadas fijas o pueden adaptar sus horarios? ¿Consideras que tienen sobrecarga de trabajo en su empleo? ¿Considera que su trabajo le limita su vida personal, familiar y social?

	<p>Efectos de estas condiciones en los trabajadores</p>	<p>Además de ser un derecho, un deber social y una fuente de realización personal, el trabajo puede representar accidentes, enfermedades, ser un riesgo para la salud y el bienestar del trabajador. Así como puede permitir satisfacer necesidades, también puede alterar el equilibrio de la vida personal y familiar del individuo.</p>	<p>Bienestar físico</p>	<p>Estado de salud, cuidados, pausas activas, impacto del entorno</p>
			<p>Bienestar mental</p>	<p>Estado de salud, salud mental, prácticas, acciones, nivel de estrés en el desempeño</p>

Determinar la contribución de las políticas y programas actuales de recursos humanos a las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito	Políticas y programas de bienestar laboral de talento humano	Son las acciones que la empresa, concretamente desde su área de talento humano, implementa para que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades y fomentar una mejor productividad. Estas acciones incluyen desde horarios flexibles, formación profesional, espacios de descanso, programas de bienestar físico y mental, infraestructura ideal del trabajo, motivación y demás.	Desarrollo profesional	Oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento, conocimiento de nuevas funciones de la
			Programas de bienestar	Apoyo financiero, apoyo familiar, legal, e información, frecuencia, información, efectos de los p

--	--	--	--	--	--	--

## TÉCNICAS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

### CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES DE MÉXICO

#### Datos generales:

Género:                                      Edad:                                      Formación académica:  
Puesto en la empresa:                                      Antigüedad:

#### Preguntas:

¿En qué rango se encuentra su salario mensual?

Menos de 450\$

Entre 451\$ a 600\$

Más de 600\$

¿Cuenta usted con un contrato laboral vigente en esta empresa?

Si

No

¿De qué forma se encuentra usted contratado?

Por temporada

Indefinido

Prueba

Por tiempo determinado

En promedio ¿Cuántas horas trabaja usted a la semana?

\_\_\_\_\_



¿En qué horario se distribuye la mayor parte de su jornada de trabajo?

Mañana

Tarde

Noche

En su trabajo, con qué frecuencia:

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Pocas veces	Nunca
Puede disfrutar de vacaciones pagadas				
Puede usted disfrutar de días de descanso				
Puede tomar días por incapacidad médica cuando lo necesita				
Considera usted que sus actividades laborales cotidianas podrían ser causa de algún accidente de trabajo				
Se encuentra usted expuesto a ambientes sucios o poco higiénicos				
Realiza usted actividades que le obliguen a mantener posturas incómodas				
Carga, mueve o manipula objetos pesados para usted				
Tiene que trabajar muy rápido				
Su trabajo exige que deba controlar muchas cosas a la vez				
Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos				
Su trabajo le permite aprender nuevas cosas				
Su salario es justo respecto a sus actividades				

A lo largo de su carrera profesional, ¿Ha podido usted gozar de licencia, con goce de sueldo, por maternidad o paternidad?

Si

No

No ha sido necesario

En qué medida se encuentra preocupado por lo difícil que sería encontrar un nuevo trabajo en caso de perder el actual:

Muy preocupado

Medianamente preocupado

Poco preocupado

Nada preocupado

¿Considera que tiene una buena relación con sus mandos superiores?

Si

No

¿Considera que tiene una buena relación con sus mandos pares?

Si

No

¿Considera que tiene una buena relación con sus subordinados?

Si

No

¡Muchas gracias por su valiosa aportación!



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL qBLG

**Factor de Bienestar Psicosocial**

**Escala de Afectos**

**Instrucciones:** marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

*Actualmente, en mi trabajo, siento:*

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

**Escala de Competencias**

**Instrucciones:** marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

*Actualmente, en mi trabajo, siento:*

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

**Escala de Expectativas**

**Instrucciones:** marque en cada una de las situaciones que se le presentan el número con el que mejor se identifica. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que está bajando y mientras más se acerque a 7 implica que está subiendo.

	Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
<i>En mi trayectoria laboral:</i>									
Mi motivación por el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización		1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional		1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional		1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada		1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional		1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral		1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi cumplimiento de las normas de la dirección		1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo Laboral		1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción Laboral		1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización		1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional		1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización		1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional		1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales		1	2	3	4	5	6	7	

### Factor de Efectos Colaterales

#### Escala de Somatización

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".

	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>									
Trastornos digestivos		1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza		1	2	3	4	5	6	7	
Alteraciones de Sueño		1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda		1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares		1	2	3	4	5	6	7	

#### Escala de Desgaste

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".

	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>									
Sobrecarga de Trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional		1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico		1	2	3	4	5	6	7	
Cansancio mental		1	2	3	4	5	6	7	

#### Escala de Alienación

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".

	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>									
Mal Humor		1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización personal		1	2	3	4	5	6	7	
Trato distante		1	2	3	4	5	6	7	
Frustración		1	2	3	4	5	6	7	



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

### REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

**Objetivo:** Identificar las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito, con el fin de promover su desarrollo y bienestar integral en el ámbito laboral.

Toda la información recolectada será para fines académicos y confidencial.

#### **Preguntas:**

##### **Desarrollo profesional**

¿Cuenta la empresa con oportunidades de desarrollo profesional? Mencíonelas

¿Cómo la empresa les ayuda a su formación profesional?

¿Tienen la posibilidad de explorar otras áreas y funciones en la empresa?

¿La empresa comunica estas oportunidades de desarrollo? ¿Cómo?

##### **Programas de bienestar**

¿La empresa cuenta con programas de bienestar? ¿Y cuáles son?

¿Con qué frecuencia participan en estos programas?

¿Cuentan con la información suficiente para participar en estas actividades?

¿Cómo considera que estos programas contribuyen a su lugar de trabajo?

¿Cuáles otros programas propondrían en la empresa?

## CONSENTIMIENTOS INFORMADOS



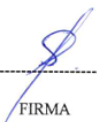
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Edison Fernando Ortiz Gonzalez con cédula de identidad # 13227118-1 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 21 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yairra Estefanía Valverde M. con cédula de identidad # 172489253 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Hugo David Egas Dávalos con cédula de identidad # 17258362-2 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Josue Paul Almeida Clerque con cédula de identidad # 1723028432 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 21 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Laura Angelica Valdez Pena con cédula de identidad # 0603778077 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Jose Alberto Del Rosario Chivara con cédula de identidad # 17162150-5 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Benjamin Anguina Ramos con cédula de identidad # 17265452-4 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Qto de 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Anthony Pascal Samacho Chango con cédula de identidad # 175556463-8 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Casero Ismael Alva Vinuesa con cédula de identidad # 1723910978 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 21 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mario Mercedes Cuanto Santiago con cédula de identidad # 1711369609 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Olivero Gonzalo Mendez con cédula de identidad # 1717868334 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Morales Guadalupe Iris Ariza con cédula de identidad # 1717381395 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Maria del Carmen Rojas Cordero con cédula de identidad # 10017706468 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Shiguango Chimbo Genaro Tarsicio con cédula de identidad # 150004618 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, LIZANCO PAUL SAMUELA con cédula de identidad # 1755485440 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Carlos David Santos Calatumba con cédula de identidad # 173625577 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Pilar Jacqueline Cuéllar Basco con cédula de identidad # 174588307 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad Quito de 23 Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Jane Legni Zumbraon Mombay con cédula de identidad # 080204093 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad Quito de 22 Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Angel Maria Rende Sangu con cédula de identidad # 174588307 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad Quito de 22 octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Oscar Steven Tilsón Cochago con cédula de identidad # 12082444-9 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad Quito de 20 Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Alan Eduardo Chasi Narceño, con cédula de identidad # 1753457843 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Krisman Misael Chiquiza Casanova, con cédula de identidad # 1004852477 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Ivan Valentin Chiquiza Prenzota, con cédula de identidad # 172608370 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Andy Marcelo Collaguazo López, con cédula de identidad # 10086363 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Habela de Jesús Macoche Queda con cédula de identidad # 1103899359 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Q de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Michael Andres Gualsa Tubino con cédula de identidad # 1726374959-5 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Q de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Hugo Jorge Pina Torache con cédula de identidad # 19949020-1 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Q de 23 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Luzy Marisa Domínguez Macas con cédula de identidad # 120300702-3 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Q de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Marta Del Cuzco Vique con cédula de identidad # 1751949662 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Johnny Gabriel Tzala Pailla con cédula de identidad # 1751973293 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Agustín Samuel Zamudio Mora con cédula de identidad # 1703383694 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Edvardo José Basales Mora con cédula de identidad # 1731354942 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Geomara Betzabel Garza Benbas con cédula de identidad # 1726622225 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Luis Alfonso Churuchumbi Díez con cédula de identidad # 172626872 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Erredin René Silva Tipamujano con cédula de identidad # 175150696-3 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Paul David Hugo Torres con cédula de identidad # 1705561564 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Ricardo Marista Maldonado con cédula de identidad # 173350493-3 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Diego Doores Sevilla Hernandez con cédula de identidad # 173350444 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Enko Toliano Loiza Acuña con cédula de identidad # 0301875724 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Kevin Alexis Navarro Silva con cédula de identidad # 122318294-7 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad de \_\_\_\_\_ del 2024  
Quito 21 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Jon Carlos Leano Obispo con cédula de identidad # 1724692289 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 21 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Josselyn Dayana Lozada Basante con cédula de identidad # 1155367678 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 21 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Adrian Alberto Montalvan Abad con cédula de identidad # 1724320294 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Andrea Gordon con cédula de identidad # 1721881162 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 24 de Octubre del 2024





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Andrés Górriz con cédula de identidad # 12.828.162 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Marcelo Chasiguana Arrango con cédula de identidad # 12.828.296 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mario Damian Cheng Aguirre con cédula de identidad # 12.828.3 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lenin Fernando Burbano Cando con cédula de identidad # 12.828.3355 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Jessica Yimena Gamacho Chalango con cédula de identidad # 1127514919 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Pamela Vanessa Guzmán Tosimacani con cédula de identidad # 1175551121 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 21 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, WANDERLEON LEONEL ZAMBRANO CEDENO con cédula de identidad # 1125404797 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad uno de 23 de Noviembre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Leis Rodolfo Hegeloma Trapanza con cédula de identidad # 111554631 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 27 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Jose Medeiros Bastian Palomo con cédula de identidad # 172226882 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Sofía María Tobar con cédula de identidad # 172226882 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Angelo Mateo Alonchi Tituani con cédula de identidad # 172226882 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Carolina Leacoma con cédula de identidad # 172226882 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 21 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Paola Alfaro Sosa con cédula de identidad # 172122375 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Néstor Rosaldo Encarnación Vite con cédula de identidad # 1725146680 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Ab de 22/10/ del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Geetha Solorzano Chuguro Palma con cédula de identidad # 0804650085 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Kiza Marcelia Guanaca Cruz con cédula de identidad # 1752880680 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Agosto del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Daura Isabel Chafaleán Beravides con cédula de identidad # 103806211 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chini que Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Mery Janina Pinedo Campos con cédula de identidad # 175341054 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chini que Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Edwin Vladimir Arango Tala con cédula de identidad # 112824102 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chini que Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Diana Isbelth Bustos Bances con cédula de identidad # 1156201784 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chini que Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ruth Buxadiaz con cédula de identidad # 17250638-2 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Sabid D. Abalado con cédula de identidad # 1207313314 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de OCTUBRE del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Sergio Espinoza Franklin Edwards con cédula de identidad # 173976091-6 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Miriam Johanna Lara Guzmán con cédula de identidad # 1327196453 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de OCTUBRE del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Jose Ricardo Cabezas Díaz con cédula de identidad #1802452507 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Vicente Pasquel con cédula de identidad #1716944531 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Andrés José de la Cruz Guayana con cédula de identidad #2156265824 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Kevin Alexander Rosalind Cevallos con cédula de identidad #135920737 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, María Alexia Cordero Saco con cédula de identidad # 172446035 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Cipriano D. Masera Lora con cédula de identidad # 131973295-1 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Beatriz Carolina Johana Andros con cédula de identidad # 112482192 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, John Chuliga Natividad Heron con cédula de identidad # 112332221 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Lucio Granja Anthony Marcos con cédula de identidad # 1718377269 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Anthony

FIRMA

Ciudad Quito de 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Edwin Geomina Tomate Osorio con cédula de identidad # 0502962699 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Edwin

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Enka Elizabeth Bustamante Scott con cédula de identidad # 17930837-1 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Enka

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Xosé Alejandro Norvez Gavilanes con cédula de identidad # 1722041589 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Xosé

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Lidia Anacali Quaresa Bohacauri con cédula de identidad # 175356123-4 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Favonide David Tabares Galavotti con cédula de identidad # 1311901977 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Justin Babale Guamba Crespo con cédula de identidad # 1719087125 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Jessaline Arcebal Gesto Reincue con cédula de identidad # 1656456378-8 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Rommel Alejandro Maza Alcaraz con cédula de identidad # 131209227-9 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Luis David López Quiroz con cédula de identidad # 172655476 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Washington Alberto Carrera Chiniqúe con cédula de identidad # 17259568 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Jefferson David Ica Izumi con cédula de identidad # 1725103254 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Christian Andres Borda Moix con cédula de identidad # 175117568 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Eloia Esperanza Vargas Andrade con cédula de identidad # 1712617024 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, María Alenno Delgado Moreno con cédula de identidad # 1750297373 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Romy Andreina Hernandez Delgado con cédula de identidad # 1702458131 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Nicolas Ortiz Secola con cédula de identidad # 001688281 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 23-10 del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Freda Méndez con cédula de identidad # 17510771-0 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mrs. Eleabeth Toapanta Moya con cédula de identidad # 17243662-3 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ramirez Marcos Luis Alejandra con cédula de identidad # 01448331-7 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Gustavo Cabrera Tomala con cédula de identidad # 130305622-7 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 01 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Emir Sebastián Zamora Quimbato con cédula de identidad # 1755196349 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 25 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Robby Ramirez con cédula de identidad # 17539802-7 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 02 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Raúl Tappe con cédula de identidad # 172309380-4 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Tenny Noriega Zavaza Alvaraz con cédula de identidad # 180942807 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Frick Edoardo De la Cruz Guzmán con cédula de identidad # 1729220858 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Enison Santiago Uico Chantaxi con cédula de identidad # 18093355627 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 31 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Marysa Cecilia Remache con cédula de identidad # 1719187926 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chiniqúe Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Erick Galarza Bonacci De Guayaquil con cédula de identidad # 1718157202 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Fabian Rafael Gallego Ramos con cédula de identidad # 1214952634 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Orlando Aguirre Molano Salazar De Guayaquil con cédula de identidad # 1722726951 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Sergio Augusto Tapia De Guayaquil con cédula de identidad # 13516600917 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Juan Carlos Ricos Paigway con cédula de identidad # 443859935 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de OCTUBRE del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Yolanda Patricia Caceres Tamayo con cédula de identidad # 1725869745 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, David Santiago Calvaca con cédula de identidad # 1709497569 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Karen Cleme Bone con cédula de identidad # 1312989786 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 23 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Bryan Vinicio Perez Roban con cédula de identidad # 172315160-7 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 23 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, William Alexander Ferrnorge Roban con cédula de identidad # 1710555627 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 23 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Julia Rosa Gomez Torres con cédula de identidad # 172202985-6 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

  
FIRMA

Ciudad 24 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Rosa Angélica Fernández Salas con cédula de identidad # 1722953849 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Rosa Fernández

FIRMA

Ciudad Quito de 24 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Ada Maribel Gómez García con cédula de identidad # 1754037800 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Ada Maribel Gómez García

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Cristina Escobar Martínez Becerra con cédula de identidad # 1726372855 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Cristina Escobar Martínez Becerra

FIRMA

Ciudad Quito de 22 de Octubre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito"

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Belen Anahi León Enriquez con cédula de identidad # 175232462 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a las estudiantes López Santos Mariuxi y Avilés Chinique Andrea, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Belen Anahi León Enriquez

FIRMA

Ciudad Quito de 23 de Octubre del 2024



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, López Santos, Mariuxi Estefanía con C.C # 1313251231, autora del trabajo de titulación: *Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito*, previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 10 de febrero de 2025

*Mariuxi Lopez S.*

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

López Santos, Mariuxi Estefanía

C.C: 1313251231



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Avilés Chinique, Andrea Denisse, con C.C: # 0927232637, autora del trabajo de titulación: *Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito*, previo a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 10 de febrero de 2025

---

Avilés Chinique, Andrea Denisse

C.C: 0927232637



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

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

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Condiciones de bienestar laboral dirigido a los trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito.		
<b>AUTORES</b>	Avilés Chinique, Andrea Denisse / López Santos, Mariuxi Estefanía		
<b>REVISORES/TUTORES</b>	Lcdo. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	10 de febrero de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	161
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo Social, Bienestar Laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Condiciones, bienestar, trabajo, riesgos, salud, ocupacional, laboral, edad, rango, resultados, sexo, factores, inclusión, etc.		
<b>Resumen:</b>	<p>El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el describir las condiciones de bienestar laboral de un grupo de trabajadores de una empresa de alimentos de la ciudad de Quito, con la finalidad de promover mejores prácticas en talento humano. Para esto se apoyó en una metodología de enfoque mixto, de un nivel descriptivo, un tipo transversal y un método fenomenológico. A través de escalas y cuestionarios se logró recolectar los datos y poder concluir como resultados principales, donde se reconoce una sobrecarga de tareas, no poder siempre disfrutar de su tiempo libre, el correr riesgos, y en bajos porcentajes el exponerse a una fatiga mental y física debido a sus tareas. Se muestran por lo general satisfechos con su empleo, con competencias y compartiendo la filosofía de la empresa. Aunque la mayoría muestra buenos resultados, ser eficientes, sentir confianza y competencia hacia su puesto de trabajo, también existe un porcentaje menor que tiene problemas organizacionales y personales para adaptarse y de inseguridad. Por tal motivo, se recomienda que este personal sea atendido por la empresa, que se contribuya con programas y políticas desde el área de recursos humanos y que se reconozca su aporte a la empresa.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTORES:</b>	<b>Teléfono: 0959240100</b>	E-mail: <a href="mailto:mariuxilopez19@gmail.com">mariuxilopez19@gmail.com</a> / <a href="mailto:jperez@hotmail.com">jperez@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-3804600</b>		
	<b>E-mail: <a href="mailto:paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec">paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec</a></b>		

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	