

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Percepciones de las condiciones laborales y bienestar
laboral de trabajadores de una empresa en Guayaquil**

AUTORA:

Bustos Puente Andrea Patricia

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA:

Lcda. De Luca Uría María Fernanda

Guayaquil, Ecuador

23 de febrero de 2026



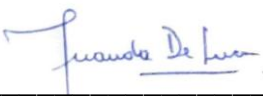
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Bustos Puente, Andrea Patricia**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

De Luca Uría, María Fernanda

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

St.Omer Navarro, Vilma Noemí

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Bustos Puente, Andrea Patricia**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Percepciones de las condiciones laborales y bienestar laboral de trabajadores de una empresa en Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA

f. 

Bustos Puente, Andrea Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Bustos Puente, Andrea Patricia**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones de las condiciones laborales y bienestar laboral de trabajadores de una empresa en Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

f. 

Bustos Puente, Andrea Patricia

REPORTE COMPILATIO



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

TESIS TERMINADA-TESIS BUSTOS PUENTE ANDREA PATRICIA OK

ID : 0dc2a57b73c1b383ace54a5648b906821e52739c



<1%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : TESIS TERMINADA-TESIS BUSTOS
PUENTE ANDREA PATRICIA OK.txt
Tamaño del archivo original : 567,05 kB
Número de palabras : 22.645
Número de caracteres : 160515

Depositante : María Fernanda De Luca Uría
Fecha de depósito : 9 de marzo de 2026
Tipo de carga : Interface
fecha de fin de análisis : 9 de marzo de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes

<1%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

3%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA. Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos

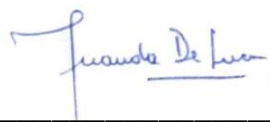
3%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua. Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



f. 
Bustos Puento, Andrea Patricia

Firma de Docentes

f. 

De Luca Uría, Ma Fernanda Mgs.
TUTORA

f. 

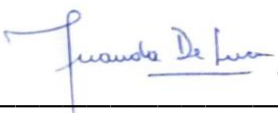
Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mtr.
COORDINADOR UIC B-2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

ING. MARÍA FERNANDA DE LUCA URÍA, MGS
TUTORA

f. 

VILMA NOEMÍ ST.OMER NAVARRO
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ
COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

CECILIA CONDO TAMAYO
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO SEMESTRE B-2025 (Cod. 14318)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES Y BIENESTAR LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA EN GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante ANDREA PATRICIA BUSTOS PUENTE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	CECILIA CONDO TAMAYO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.50 / 10		

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

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Antecedentes	5
1.1.1. Antecedentes Contextuales	5
1.1.2. Antecedentes investigativos	10
1.2. Problematización	18
1.3. Preguntas de Investigación	24
1.3.1. Pregunta Principal:	24
1.3.2. Subpreguntas:	24
1.4. Objetivos de Investigación	25
1.4.1. Objetivo General	25
1.4.2. Objetivos Específicos	25
1.5. Justificación	25
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	28
2.1. Marco conceptual.....	28
2.1.1. Laboral – talento humano	28
2.1.2. Condiciones Laborales	30
2.1.3. Bienestar laboral	34
2.1.4. Condiciones de bienestar laboral	37
2.1.5. Percepciones.....	39
2.2. Marco Normativo y Estratégico	42
2.2.1. Constitución de la República del Ecuador	42
2.2.2. Normativas Internacionales	43
2.2.3. Leyes Nacionales	45
2.3. Marco Estratégico	48
2.3.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible	48
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	50
3.1. Enfoque	50
3.2. Nivel.....	50
3.3. Método.....	51
3.4. Población y Muestra	51
3.5. Muestreo.....	53

3.6. Técnicas de recolección de información	53
3.7. Formas de análisis de la información	53
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	54
4.1. Caracterización de la muestra	54
4.2. Objetivo Específico 1: Describir las percepciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa del sector privado en Guayaquil.	55
4.2.1 Distribución horaria	55
4.2.2 Estabilidad contractual	57
4.2.3. Sobrecarga laboral	60
4.2.4. Ambiente físico	62
4.2.5. Sueldo percibido por los trabajadores	64
4.3. Objetivo Específico 2: Describir las percepciones de trabajadores de una empresa del sector privado de Guayaquil sobre su bienestar laboral.	66
4.3.1. Salud y Seguridad	67
4.3.2. Equilibrio trabajo-familia	68
4.3.3. Desarrollo profesional.....	70
4.3.4. Relaciones Interpersonales	73
4.3.5. Reconocimiento.....	75
4.3.6. Autonomía.....	76
4.4. Objetivo Específico 3: Analizar la influencia de las condiciones laborales en el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector privado de Guayaquil.....	78
4.4.1. Estabilidad contractual	78
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
5.1 Conclusiones	88
5.2. Recomendaciones	89
6. Bibliografía	91

RESUMEN

La presente investigación se titula “Percepciones de las Condiciones Laborales y Bienestar Laboral de Trabajadores de una empresa en Guayaquil”, la misma que tiene como objetivo principal, analizar las percepciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Para el desarrollo del objetivo propuesto, se analizaron las definiciones planteadas por diversos autores en relación con las categorías condiciones laborales, bienestar laboral y percepciones.

El presente estudio se realizó mediante una investigación cualitativa, nivel descriptivo y método hermeneúutico. La muestra fue realizada a cinco personas distribuidas en el área operativa y administrativa, para recabar información se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada.

A nivel de diagnóstico se identificó, las percepciones que tienen los trabajadores en torno a sus condiciones laborales tales como estabilidad contractual, carga laboral, ambiente físico y relaciones interpersonales, así como los factores que influyen en su bienestar laboral dentro de la empresa del sector farmacéutico ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Asimismo, se evidenció que, aunque en la empresa cumpla ciertos lineamientos, hay factores que inciden en la percepción que tienen los trabajadores sobre su bienestar laboral y condiciones laborales, lo cual permite ver oportunidades de mejora, para construir entornos de trabajo más dignos, saludables y humanos.

Palabras Claves: *percepciones, condiciones laborales, bienestar laboral, Trabajo Social, sector privado, Guayaquil.*

ABSTRACT

This research, entitled “Perceptions of Working Conditions and Employee Well-being at a Company in Guayaquil,” aims to analyze employees' perceptions of their working conditions. To achieve this objective, the definitions of working conditions, employee well-being, and perceptions proposed by various authors were analyzed.

This study employed a qualitative, descriptive, and hermeneutic approach. The sample consisted of five individuals from the operational and administrative areas. Semi-structured interviews were used as the data collection instrument.

The diagnostic phase identified employees' perceptions of their working conditions, including contractual stability, workload, physical environment, and interpersonal relationships, as well as the factors influencing their well-being within the pharmaceutical company located in Guayaquil.

Furthermore, it was evident that, although the company adheres to certain guidelines, there are factors that influence employees' perceptions of their well-being and working conditions, revealing opportunities for improvement in order to build more dignified, healthy, and humane work environments.

Keywords: perceptions, working conditions, well-being, Social Work, private sector, Guayaquil.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un elemento fundamental en la vida, debido a que permite la obtención de ingresos para la subsistencia e influye también en el desarrollo, la integración social y la construcción del bienestar de las personas. De esta manera inciden directamente en actividad laboral, salud física, emocional y social, así como en la percepción que tienen sobre las condiciones laborales y bienestar laboral, por ello, esta investigación tiene relevancia en el Trabajo Social.

Las condiciones laborales abarcan diferentes factores, entre ellos los aspectos contractuales, organizacionales, físicos y relacionales, los cuales configuran el entorno de trabajo, cuando las condiciones no son favorables, surge efectos como son insatisfacción laboral, estrés, agotamiento afectando el bienestar en general y el desempeño dentro de la organización (Chiavenato I. , 2009). Siendo así, que las condiciones laborales tienen influencia sobre su bienestar laboral.

El bienestar laboral se comprende la satisfacción laboral, la estabilidad, el reconocimiento, la seguridad y el equilibrio entre su vida laboral y personal. lo cual trasciende más allá del aspecto económico debido a que se vincula con la calidad de vida de los empleados y respeto de sus derechos laborales, para garantizar un trabajo digno y la justo.

A nivel internacional, organismos especializados han evidenciado la relevancia de promover condiciones laborales idóneas. La Organización Internacional del Trabajo que se debe garantizar condiciones laborales con garantías, seguridad y entornos de trabajo favorables (Organización Internacional del Trabajo, 2020). No obstante, las organizaciones priorizan la productividad sobre el bienestar de los trabajadores.

En el contexto latinoamericano, estas problemáticas se profundizan por la desigualdad social y precariedad laboral. En el Ecuador, la oferta laboral cuenta con retos, los que se relacionan directamente con la estabilidad, la carga laboral y el acceso a condiciones laborales adecuadas. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos, una gran parte de la población económicamente activa trabaja expuesta a condiciones laborales desfavorables (INEC, 2024).

A nivel local, en la ciudad de Guayaquil existen diferentes tipos de empresas con varias actividades económicas las cuales generan trabajo a la población.

Siendo así, hay empresas que no brindan condiciones laborales favorables, debido a que los trabajadores están expuestos a largas jornadas de trabajo, sobrecarga en las funciones y nulas oportunidades de crecimiento, lo cual influye directamente en la percepción que tienen los trabajadores sobre su bienestar laboral.

Desde un enfoque cualitativo, se realiza una investigación de las percepciones que tiene los trabajadores sobre sus condiciones laborales y su bienestar laboral. Estas percepciones se forman a partir de vivencias, expectativas y relaciones laborales, lo que demuestra que en condiciones semejantes pueden vivir experiencias de bienestar diferentes (Hernández, Acosta, & García, 2023).

En este contexto, la investigación tiene como objetivo analizar las percepciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores y su influencia sobre su bienestar laboral de una empresa del sector privado Guayaquil, a través de entrevistas, bajo un enfoque cualitativo de nivel descriptivo, a través de las vivencias de los trabajadores. Desde la intervención del Trabajo Social, se busca proporcionar lineamientos, con el fin de aportar a la promoción de entornos de trabajo saludables. Enfocados en la percepción que tiene el trabajador sobre sus condiciones laborales y bienestar laboral.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Contextuales

De acuerdo al estudio de Restrepo (2024), en la actualidad la sociedad debe fomentar por la búsqueda constante del bienestar, la justicia social y la dignidad de las personas como principios fundamentales, pues en este sentido el trabajo mantiene un papel central, dado que las condiciones laborales no son neutras ni homogéneas, sino que están atravesadas por factores culturales, históricos, políticos y económicos que configuran distintas experiencias de inclusión o exclusión, además el trabajo, con todas sus variables, interacciones y relaciones, tiene un significado particular según el contexto sociocultural en el que se desarrolle, movilizando recursos y generando impactos directos sobre el bienestar de las personas.

A nivel internacional, conforme las pautas de López et al. (2025), las condiciones laborales han sido objeto de creciente atención por parte de organismos OIT y la OMS, debido al impacto directo que tienen en el bienestar de los trabajadores, pues estas instituciones han identificado como factores que afectan al bienestar: la carga excesiva de trabajo, la falta de estabilidad contractual, el acoso laboral, el liderazgo autoritario, la escasa autonomía y la ausencia de reconocimiento generan altos niveles de estrés, agotamiento emocional y enfermedades relacionadas con la salud mental.

Según Cueva et al. (2025), al menos el 25 % de los trabajadores a nivel global experimentan síntomas de estrés laboral crónico, y en América Latina la situación se agrava por los altos índices de informalidad, desigualdad económica y debilidad institucional para garantizar condiciones laborales dignas, pues en países como México, Perú y Brasil, estudios recientes evidencian que el malestar de los trabajadores en los entornos laborales se asocia a prácticas empresariales poco éticas, jornadas laborales extendidas y un limitado acceso a servicios de salud, lo cual repercute negativamente en su calidad de vida y desempeño.

Por otra parte, en países como Colombia, no es ajena a los múltiples cambios que se han producido en el ámbito laboral, motivados en gran parte por la globalización, el avance de las tecnologías y la necesidad de las instituciones por reducir costos operativos, en este sentido Segura et al. (2025) destacan que instituciones del sector hospitalario enfrentan una creciente incertidumbre e insatisfacción por parte de los trabajadores, quienes perciben un progresivo incumplimiento de sus derechos fundamentales, entre ellos, el acceso a una calidad de vida adecuada en el entorno laboral, pues las transformaciones del trabajo impulsadas por la digitalización y la automatización no solo modifican la forma en que se produce, sino que impactan de manera directa en el bienestar laboral y la estabilidad emocional de los empleados.

De acuerdo con Chila et al. (2025), en los países de Latinoamérica incremento el interés por el estudio de las condiciones laborales, debido a la influencia directa que tiene en la salud de los trabajadores, lo que ha motivado la creación de normativas, que buscan reducir los factores de riesgos que se

presentan en el entorno laboral. No obstante, el modo en que estas medidas se implementan varía ampliamente entre naciones y en varios casos, los marcos legales presentan vacíos o limitaciones, los cuales dificultan la aplicación correcta. En la región se ha identificado, que los elementos como las jornadas laborales extensas, la baja autonomía en la ejecución del trabajo y la inestabilidad en sus contratos, influyen de manera relevante en el deterioro del bienestar y la calidad de vida que tienen los trabajadores, incluido el contexto ecuatoriano.

A nivel nacional en Ecuador, la situación no es muy distinta, pues en la actualidad, el país enfrenta significativos retos en el ámbito laboral, particularmente en el sector privado. En este contexto, la precariedad laboral y la ausencia de una regulación eficaz son inquietudes constantes. De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2024), apenas el 38,6 % de los ecuatorianos posee un trabajo apropiado, mientras que más del 55% tiene trabajo informal, esta situación deja a un porcentaje importante de la población económicamente activa, sin protección frente a peligros laborales, acceso a seguridad social y sin estabilidad laboral bajo modalidad de contrato.

A esto se suma el hecho de que muchos trabajadores están expuestos a entornos laborales donde predominan la presión excesiva, la escasa motivación, la rotación frecuente de personal y la falta de oportunidades para el desarrollo profesional, puesto que si bien el Ministerio del Trabajo ha emitido normativas como el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, que obliga a identificar y prevenir los riesgos laborales en empresas con más de 10 trabajadores, su aplicación efectiva en el sector privado ha sido limitada, lo

que impide una transformación real de las condiciones laborales (Navarrete, 2021).

Además, a nivel local en la ciudad de Guayaquil, considerada como el principal centro de economía industrial del país, las condiciones laborales del sector privado presentan particularidades, la que agravan esta problemática, pues Llerena et al. (2022), destacan que existen empresas que cumplen con las normativas vigentes y promueven ambientes laborales saludables; Los trabajadores continúan desafiando con jornadas prolongadas, inestabilidad laboral, baja remuneración y una cultura organizacional, la cual presta insuficiente atención al bienestar integral de los trabajadores.

Según lo establecido por Fiallos & Ruiz (2023), en la actualidad se han reportado casos de incumplimiento contractuales, falta de afiliación al IESS y vulneración de derechos en el ámbito laboral, pues se evidenció también un notable desgaste emocional entre trabajadores del sector comercial, industrial y de servicios, debido a que el limitado acceso a servicios de apoyo, la ausencia de espacios de diálogo con los empleadores y la presión constante por alcanzar metas productivas impactan directamente en su bienestar, generando agotamiento, tensión continua y dificultades para mantener un adecuado equilibrio entre su vida laboral y personal.

En el año 2020, se realizó una investigación en un hospital de Quito, sobre las condiciones laborales de sus colaboradores, con el fin de conocer si el incumplimiento de las mismas, además se identificó que estas dinámicas laborales desarrollan altos niveles de estrés en los colaboradores, generando un impacto significativo en su bienestar emocional, especialmente debido a

los horarios extenuantes y la sobrecarga de responsabilidades que enfrentan. (Cartagena & Campos, 2022)

En este contexto, resulta urgente analizar de forma más profunda las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado en Guayaquil, dado que según lo estipulado por Posso et al. (2025), las condiciones laborales constituyen un eje fundamental dentro del sector empresarial, ya que de ellas depende en gran medida el bienestar integral de la fuerza laboral. Esta realidad exige no solo un análisis desde las normativas jurídicas o las dinámicas económicas, sino también una mirada desde el Trabajo Social, capaz de comprender cómo dichas condiciones inciden en las relaciones interpersonales, la autoestima, la salud emocional y, en general, en la calidad de vida de los trabajadores.

En una empresa del sector farmacéutico ubicada en la ciudad de Guayaquil es una institución dedicada a la fabricación, comercialización y distribución de productos farmacéuticos. Con aproximadamente una nómina de aproximadamente 12 colaboradores distribuidos entre las áreas operativa, talento humano, administración, comercialización.

En un contexto marcado por altas exigencias del trabajo que se desarrollan bajo presión, turnos rotativos y estrés laboral, lo cual ha desarrollado en sus colaboradores ausentismo, fatiga y un clima de trabajo rígido. En este sentido, se ven perjudicadas dimensiones como: carga de trabajo, turnos, autonomía, ambiente físico y relaciones interpersonales, lo cual incide directamente en la autoestima, la salud emocional y la calidad de

vida de los trabajadores, aspectos que en conjunto configuran el bienestar laboral de los empleados.

1.1.2. Antecedentes investigativos

La presente investigación se sustenta en base a antecedentes que abordan las condiciones laborales de los trabajadores en distintos contextos y sectores productivos, evidenciando la importancia de analizar cómo factores organizacionales, subjetivos y relacionales influyen en la salud física, emocional y social de los empleados, estos estudios previos permiten identificar tendencias, metodologías utilizadas, así como vacíos de conocimiento que justifican la necesidad de profundizar en la realidad específica.

La investigación realizada por Restrepo (2024) determinó las opiniones que tienen los empleados sobre sus condiciones laborales en la organización. Para esto, utilizó el nivel descriptivo. Como principales resultados se obtuvo que las condiciones físicas laborales como son, la salud, seguridad, condiciones en el trabajo y las compensaciones económicas, las cuales están relacionadas con su satisfacción laboral. Participaron un grupo de 170 personas dedicadas a la agricultura y pesca, obteniendo como resultado, que el esfuerzo físico en exceso provoca estrés y fatiga, el cual afecta el bienestar de los colaboradores.

A modo de conclusión, este estudio demuestra que, si bien desde una perspectiva subjetiva los empleados consideran que en su trabajo se otorgan óptimas condiciones laborales, a su vez, éstas cumplen un rol importante y satisfactorio en sus vidas, desde la visión del investigador persisten

condiciones laborales precarias que requieren atención para mejorar la calidad de vida en el sector agropecuario.

A su vez el sistema de recompensas y las condiciones de trabajo inciden en la satisfacción laboral de colaborador. Asimismo, los autores plantean que la satisfacción laboral parte de una dualidad causa-efecto, por ende, ambas variables poseen una relación la que no se puede concebir de manera independiente, ya que un trabajador que se siente satisfecho en su trabajo está motivado y se involucra más con su entorno laboral.

Además, el estudio de Merino et al. (2020), tuvo como objetivo describir las condiciones laborales, el empleo y el estado de salud de los trabajadores en Ecuador, utilizando datos de la Primera Encuesta de Condiciones de Trabajo en una muestra de 1.713 personas, con el fin de compararlos con encuestas similares en otros países de América Latina, pues se aplicó una metodología cuantitativa mediante el cálculo de prevalencias e intervalos de confianza del 95%. Los resultados muestran, que los hombres están más expuestos a riesgos laborales como son, el ruido y movimientos repetitivos, en un porcentaje considerable debido a que trabaja más de 40 horas semanales, además, el 11% de hombres y mujeres reportan mala salud auto percibida y en Ecuador se presentó, la prevalencia más alta de lesiones ocupacionales de la región. En conclusión, este primer análisis evidencia la necesidad de armonizar y fortalecer las encuestas laborales en América Latina, para mejorar la atención en salud laboral.

A su vez, las categorías trabajo y las condiciones de trabajo resultan esenciales en la dimensión de salud de los colaboradores, lo cual incide en el

sistema familiar de los trabajadores. Cada vez se permite mostrar que las precarias condiciones laborales, la inseguridad, desarrollan consecuencias para el bienestar integral, ocasionando, ausentismo en el trabajo por enfermedades, lo que producen inequidades en cuanto a salud entre los sujetos sociales.

Por otro lado, Alarcón et al. (2018), realizan un estudio sobre “las condiciones laborales con los maestros y su relación con el bienestar laboral” cuya finalidad se centró en como de qué manera incide las condiciones laborales en el bienestar de los docentes de una determinada institución. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo, su método no experimental, aplicando encuestas a una muestra de 60 participantes.

Los resultados de este estudio revelaron “las condiciones laborales se relacionan sistemáticamente con las obligaciones y derechos del personal docente, a partir de los cual ellos reflejan su desempeño en su laboral cotidiana “ (pág. 504)

Por otro lado, la investigación de Belloni et al. (2022), analiza el impacto de las condiciones laborales en la salud mental en el Reino Unido a partir de dos encuestas longitudinales, controlando posibles sesgos al evaluar únicamente a personas que permanecen en la misma ocupación a lo largo del tiempo y considerando solo los cambios internos en sus condiciones de trabajo. Los hallazgos muestran que, en el caso de las mujeres, factores como el desarrollo de habilidades, la autonomía, la calidad del tiempo de trabajo y una menor intensidad laboral se asocian con la reducción de síntomas de ansiedad, depresión y dificultades en el funcionamiento social.

En esta misma línea, los autores plantean, que, en el entorno laboral, los riesgos que afectan en el bienestar de los trabajadores pueden estar asociados al contenido y organización de las tareas, la duración y distribución de la jornada, las condiciones físicas y sociales en el trabajo, así como a las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Cuando estos elementos no se gestionan apropiadamente, se generan tensiones y desequilibrios, los que repercuten en la salud emocional, en el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores (Belloni, Carrino, & Meschi, 2022).

Según Elizalde y Rojo (2023), a través de una investigación sobre condiciones laborales de trabajadores y bienestar de trabajadores de una empresa petrolera, estudiaron la relación de las condiciones laborales de los trabajadores y su incidencia en su bienestar laboral y familiar, esta investigación se realizó, con un método de no experimental propositivo, mediante un análisis estadístico y la información se obtuvo mediante encuestas y entrevistas a los trabajadores.

En relación con los resultados de este estudio, revelo que las condiciones laborales a las cuales son expuestos los trabajadores y sus familias afectan de manera directa, la salud física, mental, emocional y económica, debido a que lo salarios percibidos no cubren con los gastos básicos como la alimentación (Elizalde & Rojo, pág. 71).

Charria et al. (2022), en su investigación examinaron en su estudio la correlación entre la evaluación de las condiciones laborales y el bienestar laboral en 132 profesores de nivel primario y secundario de escuelas públicas y privadas en Cali, Colombia. Para este estudio, se utilizó una metodología

cuantitativa con diseño correlacional y muestreo no probabilístico intencional. El estudio mostró un incremento en la carga de trabajo y el tiempo destinado a las tareas docentes, lo que afectó de forma negativa el bienestar de las personas que participaron, es así que se encontró una relación relevante entre condiciones de trabajo y bienestar, demostrando que la contratación temporal provoca, inseguridad, inestabilidad y cansancio mental; se concluye que las condiciones de trabajo adversas impactan negativamente el desempeño y salud de los docentes, por lo que se requiere aplicar estrategias que potencien de manera positiva su estabilidad laboral y calidad laboral.

También, se determinó que los factores como el engagement en las organizaciones se vinculan con el sentido de pertenencia del trabajador quienes no demandan mayor supervisión de los jefes inmediatos y menos presión ante actividades del trabajo, ya que saben cómo realizar su trabajo y consolidan la importancia de lograr los objetivos empresariales, en este sentido han podido desarrollar sentido de pertenencia a la empresa (Charria, Romero, & Sarsosa, 2022)

Por otro lado, una investigación de Rodríguez (2021), tuvo como propósito identificar los factores de riesgo relacionados con las condiciones laborales del personal operativo y administrativo de una obra de construcción en Otanche, Boyacá. Es estudio de la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, como instrumento una encuesta de percepción de condiciones laborales aplicada a los empleados. Los resultados obtenidos indicaron que, elementos como, las altas exigencias en el ritmo de trabajo, la carga laboral, la necesidad de responder simultáneamente a demandas laborales y familiares, así como la limitada autonomía en las

decisiones del puesto del cargo, configuran las condiciones laborales con mayor nivel exposición y situaciones de riesgo.

A su vez en Perú, Rosales y Miguel (2021), se centró en analizar cómo las condiciones laborales influyen en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, considerando aspectos como la carga de trabajo, el ambiente laboral, los horarios y los recursos disponibles para realizar sus funciones. La metodología implementada se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel correlacional, utilizando el método deductivo y un diseño no experimental–correlacional. . Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario estructurado, aplicado a una muestra de 150 trabajadores. Lo que permitió analizar la relación existente entre la percepción de condiciones laborales y su nivel de satisfacción dentro de la organización.

Los hallazgos de este estudio evidencian, que las condiciones laborales de los trabajadores, como los beneficios, los horarios de trabajo y el equilibrio vida laboral y familiar son buenos, reflejando en un nivel de satisfacción del 56,1 % entre los trabajadores encuestados.

Guerra et al. (2020), realizaron una investigación sobre las condiciones de trabajo, la salud y la calidad de vida de los empleados del sector de transporte colectivo (buses, taxis, motocicletas) y transporte de mercancías (camiones). Los resultados evidenciaron que las condiciones laborales de los choferes son mayoritariamente deficientes, lo que repercute de manera negativa en distintos aspectos de su bienestar y su calidad de vida. . De igual manera, se determinó que la salud de este grupo de trabajadores se ve

afectada, por las exigencias propias de su actividad laborales, como por sus hábitos poco saludables, los cuales guardan relación con el ritmo de trabajo que mantienen. En la discusión del estudio subraya, la relevancia de implementar políticas de salud y seguridad específicas para este sector, así como la necesidad de continuar generando investigaciones que permitan comprender mejor sus condiciones laborales y promover mejoras sostenibles en su bienestar laboral.

Asimismo, los autores Sabastizagal et al. (2020), realizaron una investigación para conocer las condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral de la población urbana económicamente activa ocupada en Perú, a través de un estudio transversal con una muestra probabilística multietápica de 3.122 individuos de 14 años en adelante, distribuidas a nivel nacional. Los resultados revelaron que en su mayoría son hombres entre 30 y 59 años, con jornadas de trabajo que exceden las 48 horas a la semana, comprendido de lunes a sábado. En cuanto a riesgos laborales, se detectó una menor exposición a factores de seguridad, higiene, ergonómicos y laborales. Por lo tanto, se deduce que los trabajadores, están frecuentemente expuestos a ruido, radiación solar, posturas incómodas y movimientos repetitivos, trabajan bajo presión y con poco control, además la falta de gestión en la salud ocupacional, lo cual puede afectar la su salud y la calidad del trabajo.

Otro estudio en el Ecuador, fue el de Silva et al. (2020), que describieron las condiciones de trabajo, empleo y estado de salud de los trabajadores en Ecuador, basándose en una muestra de 1,713 participantes, pues se calcularon prevalencias e intervalos de confianza al 95%, y se compararon con encuestas similares de América Latina, incluyendo Colombia,

Argentina, Chile, América Central y Uruguay, los resultados revelaron que los hombres están más expuestos a riesgos laborales, especialmente al ruido (81%) y a movimientos repetitivos (56%), en comparación con las mujeres. Además, un 31% de hombres y 19% de mujeres trabajan más de 40 horas semanales, y alrededor del 11% de ambos géneros reportaron mala salud auto percibida, cabe mencionar que Ecuador presentó la mayor prevalencia de lesiones ocupacionales en la región, con un 15% para hombres y 8.4% para mujeres, ante ello se concluye que este estudio es un primer acercamiento a la realidad laboral y de salud en Ecuador, resaltando la importancia de armonizar y fortalecer las encuestas regionales para mejorar la vigilancia en salud ocupacional.

Grisales y Gallego (2022), buscaron determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel de satisfacción de los colaboradores en una empresa privada en Pereira. Se empleó un enfoque cuantitativo y correlacional, con una muestra de 30 trabajadores, a quienes se aplicaron instrumentos propios y la escala de satisfacción laboral S20/23. Los resultados mostraron que las condiciones físicas y ambientales son las más determinantes en los niveles de insatisfacción, seguidas por la dimensión de recompensa, asimismo, se identificaron diferencias según el sexo en cuanto a la percepción de relaciones con superiores y participación en la toma de decisiones, ante ello se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores, siendo esencial mejorar estos factores para fortalecer el bienestar laboral y el clima organizacional en el sector privado.

Finalmente, los antecedentes investigativos analizados, evidencian que las condiciones laborales, incluyendo aspectos físicos, psicológicos y organizacionales, tienen una relación significativa con el bienestar y motivación de los trabajadores, dado que gran parte de los estudios coinciden en señalar, que los factores como la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, la falta de reconocimiento y las relaciones jerárquicas rígidas generan altos niveles de estrés, ansiedad y desmotivación. Cabe mencionar que estos hallazgos, permiten comprender la magnitud y complejidad del problema y refuerzan la necesidad de analizarlo desde una perspectiva multidimensional que contemple los ámbitos organizacional, subjetivo y relacional. De la misma manera, los antecedentes sirven de base sólida para la problematización de esta investigación, al evidenciar la relevancia de examinar cómo las condiciones laborales en el sector privado de Guayaquil afectan el bienestar laboral de los trabajadores, orientando el estudio hacia la identificación de factores de riesgo y posibles estrategias de intervención que promuevan un bienestar integral.

1.2. Problematización

Hoy en día, las condiciones laborales representan un conjunto de factores físicos, organizacionales, económicos y laborales que configuran el entorno de trabajo y que inciden directamente en la vida del trabajador. Algunos elementos que incluyen las condiciones laborales son (Suárez et al., 2020):

En primer lugar, se encuentran, las condiciones contractuales y de empleo, en este componente se abarca todos los aspectos relacionados con

la formalidad y estabilidad del vínculo laboral. . Incluye el tipo de contrato (indefinido, temporal o por horas), la remuneración, los beneficios establecidos por la ley, la seguridad social, las jornadas laborales y las oportunidades de promoción. Estas condiciones determinan el nivel de seguridad económica y estabilidad que perciben los trabajadores, incidiendo en su tranquilidad, motivación y permanencia en la organización (GRISALES & GALLEG0, 2020)

En un segundo lugar, están las condiciones físicas y ambientales, las cuales comprenden los factores materiales del entorno, donde el trabajador realiza sus actividades. Comprenden elementos como iluminación adecuada, ventilación, temperatura, niveles de ruido, ergonomía del puesto, limpieza, seguridad industrial y disponibilidad de equipos apropiados. Estas condiciones están directamente relacionadas con la salud física, la prevención de accidentes y el confort durante la jornada laboral (Charria et al., 2022).

A su vez, están las características de organización en el trabajo, en dicho componente describe la forma en que se estructuran las tareas dentro de la organización. Incluyen la asignación del trabajo, carga laboral, la claridad de los roles, los procesos internos de la empresa, los estilos de liderazgo, la supervisión, los sistemas de comunicación y el nivel de autonomía que se le otorga al trabajador. Una organización apropiada beneficia a los trabajadores por su eficiencia, reduce la incertidumbre y promueve un clima laboral en orden y que brinde estabilidad (García, 2022).

En cuanto a las condiciones laborales, las cuales abarcan los factores subjetivos e interpersonales que se presentan en el entorno laboral.

Entre ellas se incluyen, el clima organizacional, las relaciones entre colaboradores y superiores, el reconocimiento al desempeño laboral, la presión por el cumplimiento de metas, el equilibrio trabajo y vida personal, así como el apoyo emocional. Dichas condiciones, influyen directamente en la salud mental, la motivación, la satisfacción y el bienestar emocional del trabajador (Rodríguez, 2021).

Conforme a las pautas de (Vallejo, Lopez, & Flores, 2023), en el sector privado de Guayaquil, estas condiciones incluyen aspectos como la duración de las jornadas, la carga laboral, la estabilidad contractual, la remuneración, los beneficios sociales, la autonomía, las relaciones jerárquicas y el estilo de liderazgo dentro de las organizaciones. Cabe resaltar que estas dimensiones no solo determinan la productividad empresarial, sino que también repercuten de manera directa en la percepción de bienestar de los empleados, afectando su salud física, emocional y social, lo que evidencia que la experiencia laboral es un fenómeno complejo y multidimensional.

Por otra parte, conforme a lo expuesto por Sabastizagal et al. (2020) precarias condiciones laborales influyen en la satisfacción, salud mental y bienestar de los colaboradores reflejándose en la motivación, la satisfacción laboral, la capacidad de relacionamiento y la calidad de vida general del individuo, puesto que este no depende únicamente de factores individuales, sino que está estrechamente condicionado por el entorno laboral y las estructuras organizacionales que lo sostienen. . Por consiguiente, cuando los trabajadores experimentan condiciones laborales inadecuadas, no solo se afectan su vida personal, sino que también generan impactos en sus familias, en la organización donde laboran y en la comunidad. Demostrando la

necesidad, que existe de comprender las perspectivas de estas relaciones integralmente.

Ante ello, se destaca entre las principales causas que generan condiciones laborales adversas, se encuentran la presión constante por alcanzar metas económicas, la alta exigencia en la carga de trabajo, la ausencia de políticas claras de bienestar laboral, el escaso reconocimiento por el desempeño, la falta de autonomía, la inestabilidad contractual y la limitada gestión de recursos humanos, que estén orientados a la salud integral de los trabajadores. Estas condiciones se ven reforzadas en un contexto económico altamente competitivo, donde se prioriza la productividad y el crecimiento financiero por encima del bienestar humano, pues la naturalización de la sobrecarga y del sacrificio laboral como símbolos de éxito profesional invisibiliza los efectos negativos sobre la vida emocional, social y familiar de los trabajadores (Chila, Betty, & Nieto, 2025).

Además, se enfatiza que las consecuencias de las condiciones laborales adversas son múltiples y afectan diversas dimensiones de la vida del trabajador, pues acorde a García (2022) a nivel individual se evidencian altos niveles de estrés, ansiedad, depresión, agotamiento emocional y somatizaciones físicas; en el ámbito relacional, estas condiciones generan debilitamiento de los vínculos familiares, conflictos interpersonales y disminución de la cohesión social. Es decir, estas condiciones pueden poner en riesgo el bienestar laboral, categoría conceptual que engloba dimensiones como la afectividad positiva, el bienestar general y la satisfacción en el trabajo. (Da Costa, Páez, Sánchez, Pascual, & Bilbao, 2020).

En términos generales, es importante anotar que el bienestar se ha convertido en un elemento clave para las empresas al considerar a su recurso humano como importante para las diferentes acciones de la organización, contribuyendo así, a reducir los riesgos laborales que pueden presentarse en el trabajo (Prieto P. , 2013).

En el contexto postpandemia estas problemáticas se han incrementado, evidenciado cómo la intensificación de las relaciones laborales, la inseguridad laboral y la presión por resultados económicos han impactado la salud laboral de los trabajadores. Estudios recientes indican que la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, las relaciones jerárquicas opresivas y la ausencia de participación en la toma de decisiones aumentan la vulnerabilidad frente a efectos negativos en la vida emocional y social del empleado. En el caso específico de Guayaquil, especialmente el sector privado, el cual está caracterizado por su dinamismo económico y comercial, esta situación se exterioriza en entornos laborales, los cuales son hostiles, en donde la productividad se convierte en un indicador de éxito, minimizando así las necesidades subjetivas de los trabajadores, limitando la implementación de políticas efectivas que se orienten en el desarrollo del bienestar laboral (Sabastizagal, Astete, & Benavides, 2020).

Por consiguiente, el bienestar en el trabajo, no solo se enfoca en beneficios de forma personal, sino que incide en los niveles de productividad del entorno laboral. Los trabajadores que sienten que su trabajo es valorado muestran mayores niveles de productividad y se motivan a cumplir con objetivos organizacionales. Por ello, impulsar la mejora de condiciones del clima en el trabajo permite retención del recurso humano, baja rotación y

aumento de sentido de pertenencia hacia la empresa. (García, Pérez, & Montoya, 2023).

Por ello, se puede indicar que, cuando los contextos de trabajo son adecuados, contribuyen a la construcción de relaciones laborales sanas y a un clima laboral funcional, lo cual redundará en la mejora de la satisfacción laboral y esto a su vez incide en el bienestar laboral.

Frente a esta situación, surge la necesidad de investigar cómo las condiciones laborales, impactan en el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector privado de Guayaquil, abordando este fenómeno desde una perspectiva crítica, integral y multidimensional; por lo consiguiente, es indispensable analizar, no solo las dimensiones físicas y económicas del trabajo, sino también los factores organizacionales y relacionales, que influyen en la experiencia laboral, con el fin de generar conocimiento que permita visibilizar las problemáticas y orientar a la formulación de estrategias de intervención y mejora dentro de la organización.

La presente investigación, se surge como una oportunidad, para aportar evidencia sobre la realidad laboral en el sector privado de una empresa en la ciudad de Guayaquil, contribuyendo a la construcción de entornos de trabajo dignos y favorables para el bienestar laboral de los colaboradores, que garanticen el respeto de derechos humanos. El comprender las relaciones que existen entre las condiciones laborales y el bienestar laboral, permitirá proponer recomendaciones prácticas y políticas de prevención, promoviendo el rendimiento, la productividad empresarial, la calidad de vida, la satisfacción laboral y la salud integral de los trabajadores.

En este sentido, el presente estudio busca comprender cómo las condiciones laborales afectan el bienestar laboral de los trabajadores del sector privado en Guayaquil, reconociendo que este fenómeno se construye desde múltiples dimensiones: organizacional, subjetiva y relacional, es así que esta investigación se plantea como una oportunidad para contribuir a la visibilizar las experiencias de los trabajadores, generar conocimiento situado, y aportar a la construcción de propuestas que promuevan condiciones laborales dignas y respetuosas de los derechos humanos.

1.3. Preguntas de Investigación

1.3.1. Pregunta Principal:

¿Cuáles son las percepciones sobre las condiciones laborales de trabajadores de una empresa del sector privado en Guayaquil y su influencia sobre su bienestar laboral?

1.3.2. Subpreguntas:

¿Cómo describen los trabajadores de una empresa del sector privado en Guayaquil sus condiciones laborales?

¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores de una empresa del sector privado en Guayaquil sobre su bienestar laboral?

¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector privado en Guayaquil?

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivo General

Analizar las percepciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa del sector privado en Guayaquil y su influencia sobre su bienestar laboral, con el fin de aportar a la promoción de entornos de trabajo saludables.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Describir las percepciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa del sector privado en Guayaquil
- Describir las percepciones de trabajadores de una empresa del sector privado de Guayaquil sobre su bienestar laboral.
- Analizar la influencia de las condiciones laborales en el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector privado de Guayaquil.

1.5. Justificación

La importancia de realizar este estudio sobre las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado, permitirá identificar las problemáticas y necesidades que demanda el entorno laboral, así como comprender cómo dichas condiciones influyen en la percepción del bienestar laboral de los colaboradores.

Este estudio tiene relevancia debido que se pretenden identificar aspectos físicos, organizacionales y su incidencia en el bienestar laboral, los cuales inciden de manera significativa en la salud mental y emocional de los

trabajadores, es así que, su relevancia radica en que los colaboradores del sector privado en Guayaquil se encuentran expuestos a entornos laborales que engloben condiciones precarias de trabajo, lo cual puede desarrollar estrés hostigamientos, insatisfacción laboral y bajo rendimiento laboral, lo cual no solo tiene efectos en la personas sino en la empresa.

Considerando el impacto que pueden tener la problemática se vincula con los Objetivos de desarrollo Sostenible, específicamente con el 8, el cual busca “promover el crecimiento económico a través del trabajo, sostenible decente e inclusivo para todos y todas”. (Naciones Unidas, 2023). Lograr este objetivo puede presentarse como una utopía debido a que los entornos laborales presentan un sin número de características que están influenciados por un contexto de crisis económicas, de precariedad y vulneración de derechos laborales.

Este estudio se justifica con los dominios de la UCSG, concretamente con el 3, el cual pone énfasis en la economía para el Desarrollo Social y Empresarial, el mismo que se vincula con aspectos económico y el desarrollo de las empresas. A su vez, responde a la línea de ética y compromiso social-institucional. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017).

El Trabajo Social es importante para la investigación, porque permite comprender cómo las condiciones laborales influyen en el bienestar laboral dentro del contexto organizacional de una empresa en Guayaquil.

La investigación, se sustenta en la percepción directa de los trabajadores de, el cual contribuye a la evaluación social dentro del marco organizacional, lo que proporciona la identificación de necesidades y aspectos que deben

mejorarse en relación con el bienestar laboral. Este enfoque permite que los procesos de intervención se gestionen de una manera contextual, de acuerdo con las dinámicas propias de la empresa y reforzando así el fomento del bienestar laboral (Prieto P. , 2013).

De esta manera, el Trabajo Social contribuye a la construcción de relaciones laborales más equilibradas y humanizadas, en coherencia con el enfoque de derechos humanos y el principio del trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Laboral – talento humano

El talento humano comprende la ejecución de factores de planeación, desarrollo y organización de forma eficaz con técnicas que permiten incentivar y promover el desempeño de los colaboradores cumpliendo con los objetivos organizacionales dentro de una empresa (Prieto P. , 2013)

El proceso del talento humano se compone de los siguientes aspectos:

- Admisión
- Aplicación
- Compensación
- Desarrollo
- Mantenimiento
- Monitoreo

En la admisión se incluye el reclutamiento y selección del personal, en la aplicación se refiere al diseño de los puestos y evaluación del desempeño, en la compensación engloba la remuneración, incentivos económicos y beneficios adicionales que la organización reconoce al empleado, en el desarrollo incluye los procesos que fortalecen las competencias de las personas a través de capacitaciones y el desarrollo organizacional, el mantenimiento agrupa las acciones orientadas a conservar a los empleados

en condiciones laborales adecuadas y en el monitoreo a través de bases de datos y sistemas de información que ayudan a la gerencia a la toma de decisiones (Chiavenato I. , 2009)

Los profesionales en talento humano se encuentran en la tarea de trabajar en la identificación de candidatos que tengan potencial de desarrollo dentro de la empresa, para conseguirlo, se realiza acciones como, la promoción, dirección, motivación de condiciones del trabajo enfocadas en el trabajador con la finalidad de impulsar un entorno de trabajo ideal.

A su vez, los profesionales, trabajan en beneficio de mejorar la satisfacción laboral, fomentar el trabajo en equipo y aumentar el rendimiento general, esto se puede lograr a través de estrategias que contribuyan a la retención del talento humano en las organizaciones, por ello, Prieto (2013) propone lo siguiente:

- Reconocimiento: otorgado a los empleados por un buen trabajo o por el esfuerzo realizado en las tareas del día a día.
- Incentivos: implementación de incentivos o de prestaciones superiores a la ley, ya que representan beneficios adicionales que premian el esfuerzo de los empleados con respecto a la empresa.
- Formación para crecimiento profesional: brindar a los empleados la oportunidad de desarrollar sus habilidades en el ámbito profesional, a través de iniciativas formativas.

En este contexto, la gestión de Talento Humano se direcciona en el diseño de medidas efectivas para justificar con las metas de la empresa de los colaboradores, desarrollando mayor responsabilidad y sentido de pertenencia hacia la empresa. Además, es relevante impulsar al colaborador

a participar de procesos de sistemas de recompensas que satisfacen su rol en el trabajo.

2.1.2. Condiciones Laborales

Las condiciones laborales resultan de la interacción entre características individuales o situacionales y las dinámicas empresariales. El desempeño del cargo y el clima empresarial representan factores importantes para la determinación de la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato I. , 1999).

Las condiciones de trabajo reconcilian dos posiciones antagónicas: de un lado, la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo; de otro, el interés de las empresas en cuanto a los efectos sobre la producción y la productividad (Chiavenato I. , IDALBERTO CHIAVENATO “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”, 1999).

- **Contractuales laborales**

En Ecuador, el marco legal que regula las modalidades contractuales laborales es esencial para establecer las bases de las relaciones laborales en el país; las modalidades, respaldadas por el Código del Trabajo y otras leyes laborales, representan un conjunto de herramientas flexibles que permiten a los empleadores y trabajadores ajustar sus acuerdos de trabajo según las particularidades de cada industria, sector económico y situación laboral (Arguello, Carrillo, & Arguello, 2024)

La existencia de diferentes modalidades contratos, es una manifestación de la diversidad que existe en el mercado laboral ecuatoriano, lo cual es especialmente sustancial en un país que abarca varias actividades

económicas, desde la agricultura, la construcción, los servicios profesionales y hasta la industria manufacturera (Arguello, Carrillo, & Arguello, 2024).

Las condiciones contractuales influyen en las condiciones laborales porque, regulan la relación entre el empleado y la organización, de manera oficial, definiendo los derechos, las obligaciones y las garantías que se establecen en el marco de la experiencia laboral. Las circunstancias mencionadas incluyen el tipo de contrato, que pueden ser (temporal, indefinido, por horas o por obra), la estabilidad en el trabajo, la duración de los horarios laborales, la remuneración, las oportunidades de seguir trabajando o progresar dentro de la organización, así como el acceso a prestaciones por ley y a la seguridad social ecuatoriana (Arguello, Carrillo, & Arguello, 2024).

Desde la mirada estructural, las condiciones contractuales tienen un impacto directo en la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores, debido a que determinan el grado de seguridad económica y protección social de los empleados. La presencia de contratos estables y formales mejora el acceso a los derechos laborales, disminuye la incertidumbre con respecto al trabajo y fomenta relaciones laborales más justas. Por otro lado, la informalidad, la falta de estabilidad contractual o los beneficios sociales suelen estar relacionados con situaciones de precariedad laboral, las cuales se distinguen por una excesiva carga de trabajo, una rotación constante y escasas oportunidades de desarrollo ((Sabastizagal, Astete, & Benavides, 2020)

Además, las condiciones contractuales afectan la manera en que los empleados, perciben sus condiciones laborales, pues inciden en cómo interpretan su seguridad, el reconocimiento y el valor dentro de la organización. La falta de certeza sobre su permanencia en el trabajo o la violación de los derechos laborales puede dar parte a impresiones de inseguridad, desánimo y ansiedad, lo cual afecta de manera negativa las relaciones interpersonales en el entorno laboral y la cotidianidad del trabajo (GRISALES & GALLEGO, 2020)

Con respecto al bienestar laboral, varios estudios muestran que los empleados con contratos estables tienen más satisfacción, bienestar y compromiso con la organización. Cuando los empleados sienten que su relación laboral es equitativa y segura, están más tranquilos psicológicamente, logran un equilibrio entre la vida laboral y personal y tienen más facilidad para hacer frente a las demandas laborales. En cambio, la inestabilidad contractual se asocia con estrés laboral crónico, agotamiento emocional y deterioro de la salud mental, impactando directamente en el bienestar del trabajador (Belloni, Carrino, & Meschi, 2022); (Elizalde & Rojo, 2023).

- ***Físicas***

El ambiente físico de trabajo influye significativamente en el clima laboral, puesto que los empleados necesitan sentirse cómodos y seguros en su lugar de trabajo. Un espacio organizado y seguro contribuye al bienestar y mejora la percepción positiva del entorno laboral (Pilligua & Arteaga, 2019), es así que los factores físicos incluyen la ergonomía del mobiliario, iluminación adecuada, ventilación y temperatura óptima, limpieza, distribución del

espacio, acceso a herramientas y equipos de trabajo, así como medidas de seguridad que prevengan accidentes, por otro lado un entorno bien organizado y seguro no solo evita riesgos físicos, sino que también genera sensaciones de confort y eficiencia, facilitando la concentración y la productividad.

Este constructo complejo está moldeado por una serie de factores físicos y emocionales. Los aspectos físicos abarcan desde la comodidad del espacio de trabajo hasta la seguridad en el entorno. Por otro lado, los factores emocionales incluyen la calidad de las relaciones interpersonales, el liderazgo y la percepción de la importancia del trabajo que se realiza. (Aliaga, 2024).

Por otro lado, los factores emocionales abarcan la dimensión psicológica del ambiente laboral, incluyendo la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva entre compañeros y supervisores, el liderazgo positivo que reconoce y valora el desempeño, y la percepción de propósito y relevancia en las tareas realizadas (Aliaga, 2024). Cabe mencionar que estos factores influyen en la motivación, la satisfacción y la percepción de justicia organizacional, contribuyendo directamente al bienestar emocional del trabajador, además la interacción entre factores físicos y emocionales determina la experiencia global del empleado en su entorno laboral, de manera que un espacio seguro y cómodo combinado con relaciones laborales saludables y un liderazgo adecuado, promueve un ambiente positivo, productivo y saludable, fortaleciendo la percepción positiva del trabajo y reduciendo niveles de estrés y conflictos..

- **Económica**

Las condiciones laborales económicas, son factores esenciales dentro de la empresa, pues contribuyen a la satisfacción laboral de los colaboradores a través del salario percibido. Chiavenato (2009) indica que el salario “constituye el centro de las interacciones de intercambio entre los individuos y las instituciones. Todos los sujetos invierten su tiempo y energía en beneficio de las empresas y, como efecto, les otorgan una retribución económica, el cual tiene un valor de intercambio de pagos, derechos en cuanto al trabajo que se torna como recíprocos” (Chiavenato I. , 2009, pág. 286).

Como tal el empleado debe recibir los sueldos y salarios que le correspondan, contar con un lugar seguro para su trabajo, gozar de indemnizaciones, en los casos necesarios contar con comedores, escuelas y almacenes de artículos de primera necesidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

2.1.3. Bienestar laboral

El bienestar laboral es primordial de manera externa en las empresas, desde la perspectiva de Inceoglu et al. (2019), indica que el bienestar en el trabajo se justifica con el entorno laboral, como el talento humano. Se hace énfasis en factores como el apoyo formal, la autonomía del trabajo, sentido de pertenencia, los mismos que son esenciales para promover el bienestar de los colaboradores y reducir el estrés.

El desarrollo personal y profesional se cataloga como otro elemento relevante del bienestar en el trabajo. Por ello, dar diversas oportunidades de desarrollo de tal manera que en los trabajadores se construya sentido de

pertenencia y retención laboral, esto refuerza la satisfacción y valoración de empresa a hacia su equipo de trabajo. A su vez, construye a su personal en personas capacitadas para la consecución de las diversas actividades que tienen a su cargo (Pilligua & Arteaga, 2019).

Según Mosquera et al. (2021), en las investigaciones sobre el bienestar laboral, destacan lo importante de las intervenciones, que estén orientadas en el fortalecimiento de los recursos laborales, así como el desarrollo de las habilidades y la mejora de la resiliencia, con el fin de promover un estado de bienestar que tenga duración y sea sostenible en la organización.

La relevancia del bienestar laboral engloba varios aspectos los mismos que inciden en la salud física, mental y emocional del trabajador, la obtención y logro del medio (Martínez & Rivera, 2019). Entre los motivos de la relevancia del bienestar en el entorno de trabajo se identifican los siguientes:

- **Aumento de la Productividad**

Un contexto laboral óptimo que tiene como finalidad el bienestar del trabajo lo que permite que el colaborador construya sentido de pertenencia, satisfacción en el trabajo y se sienta comprometido con sus actividades laborales. Por ello, cuando el propio medio de trabajo brinda lo esencial para construir bienestar, el recurso humano eleva su productividad, dinámico. Elevados índices de bienestar contribuyen a reducir riesgos laborales en el empleado (Meneses & Mejía, 2022).

- **Reducción del Ausentismo y la Rotación**

El bienestar laboral permite sentirse bien contribuyendo a generar un adecuado bienestar físico y mental del trabajador, por el contrario, si el colaborador no se siente a gusto en su entorno o se despliegan riesgos

psicosociales se probable su ausencia o lo también conocido como ausentismo en el trabajo.

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

Todas las instituciones se encuentran en la obligatoriedad de construir estrategias que tributen el derecho a la salud física y mental del trabajador. (Organización Mundial de la Salud. , 2019).

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

Una cultura de trabajo apropiada permite la obtención de un contexto de trabajo armonioso que facilite la ejecución de tareas en el trabajo de manera no interrumpida, lo cual desarrolla compromiso hacia la organización (García, Pérez, & Montoya, 2023).

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

Las instituciones tienen el compromiso de encaminar recursos económicos para la construcción de programas, capacitaciones en beneficio de los trabajadores, lo cual tendrá como resultado que los trabajadores se sientan comprometidos con su entorno laboral y construyan sentido de pertenencia. (Llopis, 2021).

- **Mejora de la Reputación Corporativa**

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

- **Innovación y Creatividad**

Un contexto laboral que posea programas de bienestar y se centre en el recurso humano es probable que posea colaboradores que tengan una

capacidad de incoación, creatividad y adaptación frente a los cambios (Galván, 2019).

Condiciones de Bienestar Laboral

De acuerdo con Ángulo et al. (2021), las condiciones de bienestar laboral engloban diversos elementos que inciden en la dimensión de satisfacción, salud y eficiencia de los colaboradores. Entre las condiciones que se deben tomar en cuenta para lograr el bienestar en el trabajo, se tiene lo siguiente:

- **Ambiente Físico de Trabajo**

Un contexto de trabajo adecuado que otorgue bienestar en el trabajador engloban factores como un ambiente físico seguro, que otorgue bienestar, a su vez, factores como la iluminación, materiales de todo tipo, lo cual permite que las tareas del trabajo sean más llevaderas y de menor peso. (Brito, Pitre, & Cardona, 2020).

- **Salud y Seguridad**

Implementar estrategias que contribuyan la salud y seguridad en el entorno laboral son esenciales debido a que contribuyen a proporcionar elementos para mitigar riesgos del trabajo y enfermedades laborales. Para alcanzar esto se debe referir a diversos factores, como por ejemplo otorgar los equipos esenciales para valorar los riesgos en el trabajo, capacitaciones que se vinculen a mitigar las lesiones y enfermedades propias del contexto de trabajo y que puedan transgredir la probidad de los colaboradores. (Amaral, Lemos, & Ribeiro, 2019; Organización Mundial de la Salud, 2022),

- **Equilibrio entre Vida Personal y Laboral**

Brindar un equilibrio adecuado entre la dimensión trabajo-vida personal del colaborador promueve a estructurar un adecuado bienestar en el entorno

de trabajo. Los horarios flexibles, los días de descanso determina la organización, las modalidades de trabajo son estrategias esenciales para dar sentido a este equilibrio en las dimensiones antes mencionadas (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Un equilibrio pertinente permite mitigar el estrés en el trabajo que inciden en la construcción de relaciones familiares funcionales.

- **Desarrollo Profesional**

Los programas de la empresa que se direccionen a brindar oportunidades de desarrollo es un elemento esencial para reforzar el bienestar en el trabajo. Esto comprende estrategias que se encaminen a capacitar e identificar las habilidades de los trabajadores. Se soporte de lo colaboradores en cuanto a su formación profesional en el trabajo para optimizar habilidades y conocimientos. (Brito, Pitre, & Cardona, 2020).

- **Relaciones Interpersonales**

Un contexto laboral donde se visualicen elementos empresariales como los valores fortalecen el bienestar en los colaboradores de la organización. Promover los canales de comunicación funcional y el apoyo y empatía entre el grupo de pares y jefes inmediatos puede impulsar la creación de un clima laboral positivo. La resolución de conflictos pertinente resulta una utopía cuando se trata de colectividades, puesto que, mantener relaciones interpersonales funcionales resulta un reto. (Galván, 2019).

- **Reconocimiento y Recompensas**

El reconocimiento del esfuerzo por el trabajo se presenta como un elemento primordial del bienestar, en este sentido, las provisiones de recompensas justas son primordial para la satisfacción laboral. Esto, engloba,

también felicitaciones verbales para impulsar y valorar el desarrollo profesional del trabajo. Reconocer el trabajo bajo un sistema de recompensas refuerza su motivación y sentido de pertenencia hacia la empresa. (Llopis, 2021).

- **Autonomía y Participación**

Permitir a los empleados que puedan ser partícipes de las decisiones del entorno laboral que contribuyan a la creación de un entorno equitativo y participativo refuerza la construcción de sentido de pertenencia y satisfacción. La autonomía del trabajador contribuye desarrollar su trabajo de manera eficaz y eficiente, asimismo, de participar en decisiones que sean favorables para la empresa y el trabajador. (Meneses & Mejía, 2022).

Finalmente, el bienestar laboral engloba aspectos generales que satisfacen al empleado dentro de la empresa. Esta categoría conceptual abarca la dimensión física y mental del bienestar (Gómez, 2019).

2.1.5. Percepciones

Desde una perspectiva teórica, la percepción ha sido definida como un proceso mediante el cual los individuos organizan, interpretan y otorgan significado a los estímulos provenientes de su entorno, en función de sus experiencias previas, creencias, emociones y contextos socioculturales, pues según Galván (2019), la percepción no es una representación fiel de la realidad objetiva, sino una construcción subjetiva que guía la forma en que las personas comprenden y reaccionan ante su entorno laboral. En la misma línea, (Chiavenato I. , 2017) señala que la percepción influye directamente en las actitudes, comportamientos y niveles de bienestar de los trabajadores, ya

que cada individuo interpreta las condiciones organizacionales de manera particular.

En el ámbito laboral, la percepción se construye, como una construcción subjetiva y social de la realidad, debido a que los trabajadores no experimentan las condiciones laborales de forma aislada, sino mediadas por sus relaciones interpersonales, la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y las dinámicas institucionales (Schutz A. , 1974) argumenta que la realidad social se configura a partir de los significados compartidos, lo que implica que el bienestar laboral no puede concebirse únicamente desde indicadores estructurales, debe analizarse también desde la percepción e interpretaciones en su experiencia cotidiana de la vida laboral.

La relación entre percepción, experiencia y contexto organizacional resulta fundamental para entender el bienestar laboral. Las experiencias laborales acumulada influyen en como interpretan su entorno de trabajo, lo que origina percepciones que pueden, tanto positivas o negativas, esto va a depender del grado de coherencia de sus expectativas, necesidades y condiciones reales de trabajo. De acuerdo con (Blumer, 1982) los sujetos actúan en función de los significados que las situaciones atribuyen para ellos, los que emergen de la interacción social y se modifican a partir de la experiencia.

- **Percepción de las condiciones laborales**

De acuerdo a las pautas de (Morales, 2024), la percepción de las condiciones laborales se refiere a la manera en que los trabajadores interpretan y valoran su entorno de trabajo, más allá de las condiciones objetivas existentes, dado que esta incluye aspectos como la carga laboral, los horarios, la estabilidad del empleo, la disponibilidad de recursos, la seguridad y la organización de las tareas, pues desde un enfoque cualitativo, no se trata de medir dichas condiciones en términos cuantificables, sino de comprender cómo son vividas y significadas por los trabajadores, ya que una misma condición puede generar percepciones distintas según la experiencia individual y el contexto organizacional en el que se desarrolla.

Asimismo, la percepción de las condiciones laborales se construye a partir de la experiencia cotidiana del trabajador y de su interacción constante con el entorno institucional, según (Morales, 2024) actores como la claridad de las funciones, la distribución del trabajo, el nivel de exigencia y el apoyo recibido influyen directamente en la forma en que el trabajador interpreta su realidad laboral, cabe mencionar que estas pueden generar sensaciones de satisfacción, motivación y compromiso, o por el contrario, sentimientos de sobrecarga, inseguridad y malestar, impactando de manera significativa en el bienestar laboral y en el desempeño de los trabajadores.

Finalmente, en las investigaciones de enfoque cualitativo, la percepción de las condiciones laborales es relevante, porque permite acceder a la subjetividad del trabajador y entender el significado que otorga a su

experiencia laboral, a través del análisis de discursos, narrativas y testimonios, se logra interpretar cómo los trabajadores construyen su realidad laboral y cómo estas percepciones influyen en su bienestar (Ortega, Altamirano, Trujillo, & Naranjo, 2024).

2.2. Marco Normativo y Estratégico

El fundamento legal del bienestar laboral y condiciones laborales se sustenta en varios artículos de la normativa legal ecuatoriana y en convenios internacionales, que garantizan los derechos laborales y promueven la calidad de vida de los trabajadores.

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

En primer lugar, la CRE creada en el año (2008) en su apartado 33, menciona que el trabajo es un derecho y deber para todos y todas que permitan garantizar herramientas para lograr una vida digna. Este derecho mantiene un enfoque integral y construye un compromiso con el Estado y los empleadores a otorgar condiciones que permitan conseguir bienestar laboral de los colaboradores, reforzando las perspectivas de construir programas y estrategias que permitan lograr la perspectiva de bienestar.

A su vez, el artículo 66, inciso 2 establece que se garantiza el derecho a una vida digna que engloben dimensiones como la salud, alimento y bienestar, lo que corrobora la relevancia de construir políticas laborales que se encaminen en lograr estos aspectos.

A su vez, en el Art. 326, inciso 5, menciona que, “Todo individuo tiene el derecho a llevar a cabo sus actividades de trabajo en un ambiente saludable

y adecuado, que permita la promoción de la dimensión salud, seguridad e higiene en el trabajo.” (pág. 101).

2.2.2. Normativas Internacionales

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

En cuanto al contexto internacional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) otorga una perspectiva sistémica para la puesta en marcha de programas encaminadas a acciones de bienestar laboral. Esto se denota en el convenio número 155, el cual establece la importancia de gozar de seguridad y salud en el trabajo, asimismo, el convenio número 161 propone la relevancia de contar con espacios de salud en las empresas.

Estos convenios nutren los cuerpos normativos nacionales, subrayando la responsabilidad y obligatoriedad de las instituciones en cuanto a la promoción de la salud laboral. El Convenio 187, por su parte, fomenta un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, alineándose con los objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.

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

puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

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

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (La Declaración Universal de los Derechos Humanos citado por Guerrón, 2001, p. 45)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece derechos fundamentales para todas las personas sin distinción. Dentro de estos derechos, el Artículo 23 reconoce derechos relacionados con el trabajo, tales como:

- El derecho al trabajo y a la libre elección de empleo.
- Condiciones de trabajo justas y satisfactorias.
- Protección contra el desempleo.

En este marco, el enfoque es general y universal, lo cual busca garantizar, que cualquier persona pueda acceder a oportunidades y condiciones laborales dignas. La Declaración Universal de los derechos humanos, no regula específicamente cómo deben aplicarse estos derechos, ni establece mecanismos de supervisión laboral, más bien plantea un principio ético y moral, que concibe el trabajo como derecho humano fundamental (ONU, 1948).

Por otro lado, la Declaración de la OIT, sobre los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, la cual fue adoptada en 1998, se centra específicamente en los derechos laborales y las normas internacionales de trabajo.

Su objetivo es promover:

- La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Esta declaración es operativa y normativo, porque la OIT supervisa que todos los Estados miembros, cumplan con estas normas, mediante convenios y recomendaciones. Además, su aplicación es específica en el ámbito laboral, debido a que busca proteger los derechos de los trabajadores y fortalecer las condiciones de trabajo en un marco reconocido a internacionalmente.

2.2.3. Leyes Nacionales

Código del Trabajo

En el ámbito laboral, el (2020), regula de manera específica las responsabilidades de los empleadores en cuanto al bienestar de sus empleados. El artículo 42 de esta ley plantea que los empleadores se encuentran en la obligación de mitigar situaciones de vulnerabilidad con la ejecución de protocolo de seguridad y salud en el trabajo, otorgando condiciones óptimas y seguras. Dichos apartados se justifican con la categoría de bienestar laboral de los trabajadores.

Continuando, en el art. 43 se tributa el derecho a la obtención de programas de bienestar y a la construcción de programas que se encaminen a reformar la calidad de vida en el contexto laboral del trabajador, construyendo estrategias recreativas, programas para mejorar el desarrollo del colaborador dentro del entorno de trabajo con la finalidad de mitigar riesgos propios del contexto que se movilicen a optimizar la salud mental del trabajador. Finalmente, en el artículo 45, sustenta la importancia de llevar a cabo capacitaciones como herramienta esencial para promover el desarrollo del trabajador.

Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2025-006

Este acuerdo tiene como objetivo el prohibir la discriminación en selección, salarios, capacitación y despidos por edad; obliga cláusulas antidiscriminatorias en contratos y mecanismos de denuncia al Ministerio de Trabajo, lo cual contribuye a tributar los derechos de los trabajadores brindando iguales de oportunidades y condiciones. (Ministerio del Trabajo, 2025).

Se relaciona con satisfacción laboral al fomentar inclusión etaria en trabajadores, reduciendo sesgos en ascensos técnicos y mejorando equidad dentro del entorno de trabajo.

Ley Orgánica de Salud

La Ley Orgánica de la Salud (2015), fundamenta este análisis, debido a que su inciso 7 determina la responsabilidad del Estado, gerentes y colaboradores. En donde se establece la obligatoriedad de las empresas en

la construcción de programas y estrategias para promover el bienestar laboral bajo un enfoque sistémico que beneficie la díada trabajador-empresa.

A su vez, en su artículo 18 de esta ley, se establece la importancia de otorgar espacios adecuados y saludables para ejecutar las diversas tareas que demanda el entorno de trabajo, a su vez, se establece la necesidad de mitigar los riesgos de trabajo mediante estrategias y programas que promuevan espacios libres de riesgos.

Ley de Seguridad Social.

En relación a la Ley de Seguridad Social, la cual manifiesta que la responsabilidad y el cumplimiento de este derecho a todos y todas los trabajadores, incluyendo servicios médicos y programas preventivos tanto para el trabajador como para su familia, y se establece la obligación de construir programas para mitigar y prevenir riesgos laborales que salvaguarden la salud física y mental del colaborador (Ley de Seguridad Social, 2021)

NORMA TECNICA ECUATORIANA -NTE INEN- ISO 45001

Además, este estudio se justifica a las Normas Técnicas Ecuatorianas, como la norma NTE INEN-ISO 45001, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en donde se trazan lineamientos específicos para la construcción y ejecución de programas pertinentes en relación con la salud y bienestar del colaborador, garantizando que se cumplan criterios técnicos y mejores prácticas en el entorno empresarial (SERVICIO ECUATORIANO DE NORMALIZACIÓN, 2025).

2.3. Marco Estratégico

2.3.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

El estudio responde a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concretamente al 3, el mismo en el que hace énfasis al trabajo decente y crecimiento económico, otorgando un contexto sistémico que se encamine a construir bienestar laboral en las empresas. Estos ODS mantiene la responsabilidad de las empresas en relación al desarrollo continuo y mejora constante de la empresa (Naciones Unidas, 2023).

3.4.2. Plan Nacional de Desarrollo Ecuador no se detiene

En este plan se exponen que uno de los principales desafíos del es lograr un desarrollo sostenido, inclusivo y sostenible que permita mejorar índices en la calidad de vida de las personas. En este sentido se considera esencial promover la creación de empleo digno con la finalidad de reducir y mitigar las brechas sociales, para que exista un desarrollo equitativo y sustentable (Secretaria de Planificación Nacional, 2025)

El presente estudio se vincula con el eje económico, productivo y empleo de este plan nacional, el cual se encamina a estudiar las diversas variables del derecho al trabajo, las barreras existentes para la consecución de emprendimientos y empleo. Centrándonos en la empresa de estudio, esto tiene estrecha relación con el eje económico, productivo y empleo en el objetivo 4, en donde se propone “Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas” con el objetivo de promover y otorgar a los individuos un empleo digno en adecuadas condiciones laborales, asegurando que todos y todas puedan

tener iguales oportunidades para su desarrollo integral. (Secretaría de Planificación Nacional, 2025).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El presente capítulo muestra el enfoque metodológico, que se adoptado en la investigación, además de los criterios de selección de la muestra, las técnicas de recolección de la información y los procedimientos utilizados para realizar el análisis de los datos. Con la finalidad de garantizar, la coherencia entre los objetivos que se han planteados y la naturaleza cualitativa del estudio de investigación.

3.1. Enfoque

La investigación se desarrolló, bajo un enfoque cualitativo, debido a que su propósito principal, no es medir ni cuantificar las variables, sino comprender e interpretar las percepciones de los trabajadores del sector farmacéutico en la ciudad de Guayaquil, en relación con las condiciones laborales y bienestar en el contexto organizacional. Cabe mencionar, que este enfoque permite explorar en profundidad los significados, experiencias y valoraciones que los participantes construyen a partir de su realidad laboral, reconociendo la subjetividad como un componente esencial dentro del proceso investigativo.

3.2. Nivel

El nivel en el cual se realiza la investigación es descriptivo, debido a que se orienta a detallar y caracterizar las percepciones de los trabajadores

en su entorno laboral. Sin pretender establecer relaciones causales ni realizar inferencias estadísticas, por lo cual a través de este nivel, se busca describir cómo los participantes de esta investigación interpretan las condiciones laborales y los factores que influyen en su bienestar laboral, permitiendo obtener una comprensión clara y contextualizada del fenómeno, desde la perspectiva de los propios actores sociales.

3.3. Método

Se aplicará el método hermenéutico, el cual se centra en la interpretación de los significados que surgen del discurso de los participantes, dado que este método es adecuado, para realizar estudios cualitativos que analizan percepciones. Debido a que permite, entender la realidad social desde el sentido que las personas otorgan información en base a sus experiencias laborales. Además, la hermenéutica, nos ayuda a la interpretación profunda de los relatos de los individuos, considerando el contexto organizacional, la antigüedad laboral y las vivencias personales de los trabajadores, lo cual favorece a una comprensión integral del bienestar laboral como una construcción subjetiva y social.

3.4. Población y Muestra

La población de estudio a trabajar está conformada por trabajadores del sector farmacéutico de la ciudad de Guayaquil. La muestra está integrada por cinco trabajadores pertenecientes a una empresa del sector farmacéutico de dicha ciudad, pues la selección de la muestra responde a los principios del

enfoque cualitativo, en el cual la profundidad de la información y la riqueza del discurso son prioritarias frente al tamaño muestral.

Como criterios muestrales se consideraron los siguientes:

- Ser trabajador activo del sector farmacéutico, con un mínimo de un año de experiencia laboral en la empresa, con el fin de asegurar que los participantes posean un conocimiento suficiente del contexto organizacional y de las condiciones laborales.
- Se seleccionó específicamente personal del área de operativa y administrativa, ya que esta área es fundamental para el funcionamiento de la empresa y permite analizar directamente las condiciones de trabajo y los procesos que impactan en el bienestar laboral de los colaboradores.
- Los participantes deben aceptar voluntariamente participar en la investigación, garantizando el consentimiento informado, y tener disponibilidad para participar en entrevistas semiestructuradas.
- La elección de esta área se justifica porque los trabajadores están expuestos de manera constante a los procesos del sector farmacéutico, lo que asegura que la información obtenida sea representativa y relevante para los objetivos de la investigación.

Estos criterios permitieron seleccionar informantes claves capaces de aportar información relevante, reflexiva y significativa sobre el fenómeno estudiado, fortaleciendo la validez interpretativa del estudio.

3.5. Muestreo

El tipo de muestreo implementado en esta investigación es el no probabilístico por conveniencia, debido a que la selección de los sujetos sociales se llevó a cabo en relación al acceso y predisposición en participación y el cumplimiento de criterios muestrales declarados en secciones anteriores. Cabe indicar que este tipo de muestreo es común para ser puesto en marcha en investigaciones de enfoque cualitativo, ya que prioriza sus experiencias y expectativas ante que las estadísticas.

3.6. Técnicas de recolección de información

La técnica que se ha optado para la recolección de información es la entrevista semiestructurada, la cual permite orientar el diálogo a través de una guía de preguntas previamente elaborada, manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad necesaria para profundizar en aspectos emergentes durante la conversación, por ende esta técnica favorece la expresión libre de los participantes, permite captar sus percepciones, experiencias y valoraciones respecto a sus condiciones laborales y bienestar dentro de la organización.

3.7. Formas de análisis de la información

Para el análisis de la información, se utiliza la codificación axial, la cual consiste en organizar, relacionar y agrupar los datos obtenidos de las entrevistas en categorías y subcategorías previamente definidas y emergentes. Este proceso permite identificar patrones, significados comunes y diferencias en los discursos de los participantes, lo cual facilita una interpretación coherente y sistemática de las percepciones laborales de los trabajadores; además a través de la codificación axial, la cual contribuye a

vincular las categorías conceptuales con los objetivos de la presente investigación, fortaleciendo así el análisis hermenéutico del este estudio.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de la información recopilada de entrevistas aplicadas a una muestra de 5 trabajadores:

4.1. Caracterización de la muestra

CARACTERIZACIÓN

Sexo	Edad	Formación	Antigüedad	Área de trabajo
<i>Femenino</i>	31 años	Tercer nivel	2 años	Operativo- Vendedora
<i>Masculino</i>	35 años	Estudiante universitario	2 años	Operativo- Bodega
<i>Masculino</i>	28 años	Estudiante universitario	5 años	Operativo- Servicio al cliente
<i>Femenino</i>	25 años	Tercer nivel	2 años	Administrativo- Asistente Contable
<i>Femenino</i>	37 años	Tercer nivel	4 años	Administrativo- Asistente administrativa

Fuente: datos obtenidos de entrevista a colaboradores del sector farmacéutico

Elaborado por: Bustos, P., 2026

En base a la tabla se puede indicar que, la mayoría de la muestra de trabajadores entrevistados son de género femenino y una minoría del género masculino. En cuanto a patrones educativos, la mayoría terminó el tercer nivel y una minoría son estudiantes universitarios. Así también, la mayoría mantiene un nivel de antigüedad en la empresa menor a cinco años, lo cual les permite tener una percepción sobre su realidad laboral.

4.2. Objetivo Específico 1: Describir las percepciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa del sector privado en Guayaquil.

De acuerdo a las pautas de Morales (2024) la percepción de las condiciones laborales se refiere a la manera en que los trabajadores interpretan y valoran su entorno de trabajo, más allá de las condiciones objetivas existentes, dado que esta incluye aspectos como la carga laboral, los horarios, la estabilidad del empleo, la disponibilidad de recursos, la seguridad y la organización de las tareas.

4.2.1 Distribución horaria

Las condiciones laborales ejercen una influencia determinante en el bienestar laboral de los trabajadores, ya que configuran el entorno en el cual se desarrollan las actividades diarias, por ende, la literatura reciente evidencia que aspectos como los horarios de trabajo inciden directamente en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores (Hernández, Acosta, & García, 2023).

En este sentido los trabajadores indicaron la distribución horaria que poseen en la empresa:

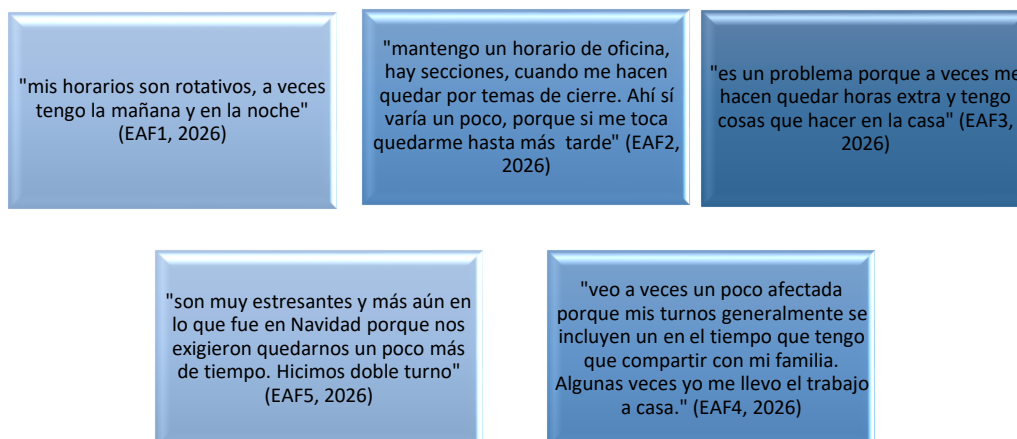


Gráfico 1: Muestra datos sobre distribución de horarios de trabajadores

Fuente: datos obtenidos de entrevista a colaboradores del sector farmacéutico

Elaborado por: Bustos, P., 2026

Los testimonios destacan un conflicto entre las demandas laborales y las responsabilidades personales o familiares. En estos relatos se percibe las horas extras, a pesar de ser remuneradas, son un problema directo para las actividades del hogar de los trabajadores, tal como lo indicaron los entrevistados: *"Son muy estresantes y más aún en lo que fue en Navidad porque nos exigieron quedarnos un poco más de tiempo. Hicimos doble turno (EAF5, 2026); "Es un problema porque a veces me hacen quedar horas extra y tengo cosas que hacer en la casa" (EAF3, 2026).*

Estos discursos evidencian una contradicción en las percepciones de los trabajadores respecto a la distribución de las horas laborales, ya que no siempre se ajusta a sus necesidades, desarrollando insatisfacción laboral y agotamiento mental, pese al cumplimiento formal de pago como lo establece

el Código del Trabajo. Es decir, el colaborador se encuentra frente a una insatisfacción básica, lo cual está ligado a los factores higiénicos que propone Herzberg (Loayza, González, Troya, & Sánchez, 2022).

En este sentido, se enfatiza el costo humano asociado a jornadas laborales extendidas, donde el desgaste físico y mental limita la capacidad de recuperación, debido al agotamiento generado transformando la retribución en un recurso insuficiente ante la fatiga acumulada.

Estas percepciones muestran condiciones laborales no adecuadas en cuanto a los horarios, que no siempre son flexibles y generan cansancio físico y mental. Las horas extras de carácter obligatorio generan estrés, inciden en la dimensión trabajo-familia y pueden desarrollar síntomas de agotamiento, reduciendo la productividad y el bienestar. Esto alinea con estudios de Viteri et al. (2025), al menos el 25 % de los trabajadores a nivel global experimentan síntomas de estrés laboral crónico, y en América Latina la situación se agrava por los altos índices de informalidad, desigualdad económica y debilidad institucional para garantizar condiciones laborales dignas

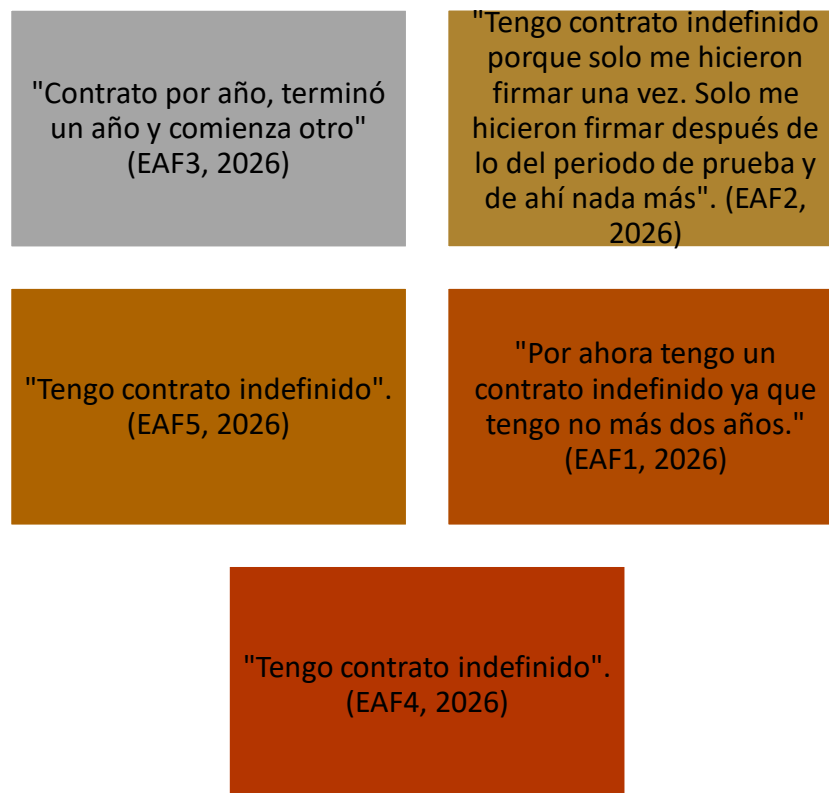
4.2.2 Estabilidad contractual

En Ecuador, el marco legal que regula las modalidades contractuales laborales es esencial para establecer las bases de las relaciones laborales en el país; las modalidades, respaldadas por el Código del Trabajo y otras leyes laborales, representan un conjunto de herramientas flexibles que permiten a los empleadores y trabajadores ajustar sus acuerdos de trabajo de acuerdo

con las particularidades de cada industria, sector económico y situación laboral (Arguello, Carrillo, & Arguello, 2024).

Frente a esto, los trabajadores indicaron el tipo de contrato que poseen en relación de dependencia con la empresa:

Gráfico 2: muestra datos sobre la estabilidad contractual



Fuente: datos obtenidos de entrevista a colaboradores del sector farmacéutico
Elaborado por: Bustos, P., 2026

Estos extractos de entrevista dados por los trabajadores muestran percepciones diversas sobre la estabilidad contractual, con contrastes entre temporalidad y permanencia. Por una parte, un contrato de renovación anual, lo que genera percepción de inestabilidad pese a la continuidad aparente. Por otra, contratos indefinidos, enfatizando dos años de duración, sugiriendo mayor seguridad y confianza en la relación laboral. Esto refleja una muestra

heterogénea donde la temporalidad afecta la percepción de permanencia, mientras los indefinidos fomentan estabilidad emocional.

En relación a equidad contractual, que se refiere a la forma cómo los trabajadores perciben el pago de honorarios según sus funciones, por una parte, dos trabajadores indicaron: *“son muy equitativos en lo que es este, por ejemplo, los puestos, cada uno gana su salario dependiendo del puesto que está”* (EAF3, 2026); *“creo que el sueldo es acorde con respecto a mis otros compañeros”* (EAF4, 2026). En contraste, otro trabajador dijo: *“en tema sueldos sí, o sea, en temas sueldo este, por ejemplo, todos somos los asistentes. Todos los asistentes tienen diferentes tipos de sueldo”* (EAF2, 2026). Estos relatos evidencian diversidad sobre la percepción de la equidad de la empresa respecto a los contratos de colaboradores con similares funciones.

En términos generales, las percepciones se inclinan hacia la equidad contractual en el entorno laboral, esto catalogado como factor higiénico satisfecho, así como lo menciona Herzberg en su teoría, afianzando el bienestar en el entorno laboral pese a deficiencias en las dimensiones mencionadas como incentivos o desarrollo.

En este sentido, las condiciones contractuales tienen un impacto directo en la calidad de las condiciones laborales, ya que establecen el grado de seguridad económica y protección social del empleado. La presencia de contratos estables y formales mejora el acceso a los derechos laborales, disminuye la incertidumbre con respecto al trabajo y fomenta relaciones laborales más justas. Por otro lado, la informalidad, la falta de estabilidad

contractual o los beneficios sociales suelen estar relacionados con situaciones de precariedad laboral (Sabastizagal, Astete, & Benavides, 2020).

4.2.3. Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral representa un factor de riesgo psicosocial frente a las percepciones de condiciones de trabajo, caracterizada por la excesiva carga de trabajo que trascienden las capacidades de los trabajadores. En este sentido los trabajadores entrevistados indicaron lo siguiente:

Gráfico 3: muestra situaciones de sobrecarga laboral



Fuente: datos obtenidos de entrevista a colaboradores del sector farmacéutico
Elaborado por: Bustos, P., 2026

Estos relatos muestran sobrecarga laboral del área operativa debido a las demandas intensas de agotamiento de trabajo, desencadenan cansancio físico y mental derivadas. A su vez muestran, que la fatiga por tareas físicas intensas, combinadas con pausas insuficientes, percibiendo el trabajo como

inherentemente cansado. Esta sobrecarga ha generado síntomas somáticos graves ligados a alto volumen operativo, que impactan en la salud. Esta triada evidencia sobrecarga multidimensional, física, operativa y emocional.

Estas percepciones se asocian a ritmos acelerados de producción y distribución, donde la falta de descansos y volúmenes elevados de trabajo generan desgaste crónico, afectando la conciliación con responsabilidades familiares, que se presentaron en discursos anteriores.

Sustentando lo mencionado, el Código del Trabajo en su Art. 47 describe que la jornada límite de trabajo es de 8 horas diarias, exigiendo pausas obligatorias y descanso semanal remunerado.

A su vez, otra de las áreas que demanda extensas jornadas de trabajo es la administrativa:

“hay días que si nos hacen quedar hasta tarde por este tema es en los cierres, o sea dependiendo de la ocasión”
(EAF2, 2026)

“Al final del día si termino con mucho dolor de espalda.”
(EAF4, 2026)

Estos relatos describen la presencia de agotamiento emocional derivado de la sobrecarga de funciones y la presión constante por cumplir con las responsabilidades. Este desgaste se manifiesta en síntomas físicos (dolor de espalda) y emocionales (cansancio mental), comunes de entornos con alta demanda psicológica. Desde la perspectiva de Maslach define el agotamiento emocional como el primer componente del síndrome de burnout, como la fatiga crónica por la alta demanda laboral y la presión por el cumplimiento de obligaciones.

Estos relatos dan conocer que las condiciones laborales que implican sobrecarga y estrés laboral acumulado repercuten directamente en el desempeño en el trabajo, así como lo expresan los participantes, presentando un bienestar laboral deteriorado que incide que puedan desarrollarse y lograr equilibrio personal.

El análisis evidencia, que las percepciones de las condiciones laborales, se configuran a partir de las experiencias cotidianas de los trabajadores, la cual están marcadas por la carga de trabajo, extensión de la jornada laboral y el cumplimiento desigual de las obligaciones en sus contratos, debido a los discursos de los participantes los cuales muestran que las horas extras y la demanda laboral alta, afectan directamente la conciliación del trabajo y la vida familiar, lo cual genera en los individuos sensaciones de estrés, cansancio y sacrificio personal.

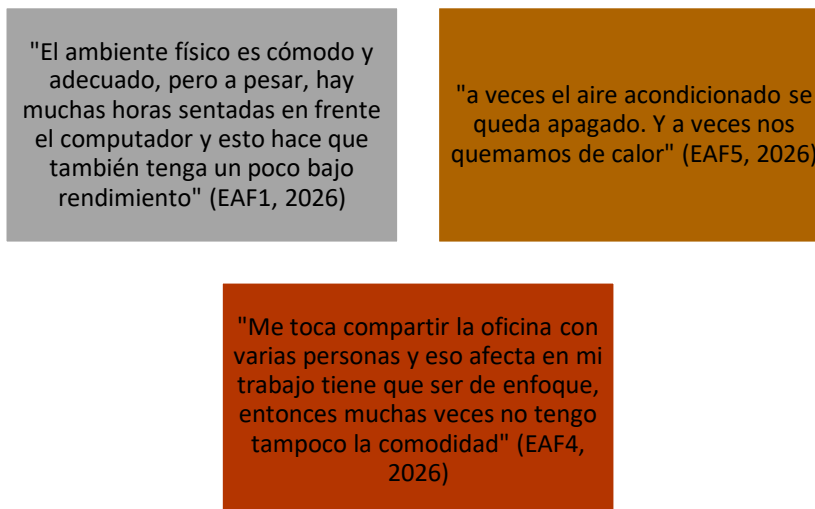
Ryff en su Modelo de Bienestar Psicológico, indica lo mencionado como la ausencia de toma de decisiones frente a la imposición horaria de la empresa, así como relaciones laborales tensas por el escaso equilibrio entre trabajo-familia, asociada al dominio del entorno laboral, que limita la ejecución de un desempeño laboral adecuado (Díaz, y otros, 2006).

4.2.4. Ambiente físico

El ambiente físico, incide en la calidad de vida laboral de los trabajadores, evidenciando que el bienestar laboral se construye a partir de las percepciones y experiencias cotidianas más que del cumplimiento formal de normas laborales.

A partir de esto, los trabajadores mencionaron su percepción sobre el ambiente físico del trabajo:

Gráfico 4: muestra datos de ambiente físico



**Fuente: datos obtenidos de entrevista a colaboradores del sector farmacéutico
Elaborado por: Bustos, P., 2026**

El primer relato muestra una percepción positiva, centrada en el autocuidado personal de materiales o que sugiere control individual sobre herramientas o equipos de trabajo. En este sentido el Código del Trabajo, en su artículo 42 obliga al empleador a proveer un ambiente físico seguro y materiales adecuados. Sin embargo, los otros discursos muestran fallos en aire acondicionado y hacinamiento en oficina compartida, que afectan concentración y comodidad. Esta dualidad refleja una adaptación resignada, donde el trabajador compensa carencias ambientales con esfuerzo personal, común en entornos operativos.

A su vez, se preguntó a los trabajadores cómo incide las condiciones laborales en el desempeño de ellos, para lo cual respondieron lo siguiente:

"a veces el aire acondicionado se queda apagado. Y a veces nos quemamos de calor" (EAF5, 2026).

Este discurso describe fallos en control térmico, exponiendo a trabajadores a calor excesivo y reduce productividad. Esto clasifica como riesgo ergonómico-psicosocial, común en oficinas sin mantenimiento adecuado. Tales condiciones transgreden las normas básicas de salubridad, agravando estrés acumulado de otras demandas laborales.

"Me toca compartir la oficina con varias personas y eso afecta en mi trabajo tiene que ser de enfoque, entonces muchas veces no tengo tampoco la comodidad" (EAF4, 2026)

Este discurso describe hacinamiento en oficina al compartir un espacio con varias personas lo cual interrumpe la concentración necesaria para ejecutar actividades que demandan los trabajadores, generando ruido como distractor y pérdida de privacidad, lo que eleva la irritabilidad y errores cognitivos.

4.2.5. Sueldo percibido por los trabajadores

Chiavenato (2009) indica que el salario "constituye el núcleo de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dedican su tiempo y esfuerzo a las organizaciones y, en consecuencia, reciben dinero, el cual representa un intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos" (Chiavenato I. , 2009, pág. 286).

Frente a esto los trabajadores indicaron como perciben el sueldo que ellos ganan por sus labores en la empresa:

"es muy poco (...) y a veces tengo que salir de la empresa y buscar otra cosa para generar dinero" (EAF3, 2026)

"Cubre mis necesidades básicas. Aunque la carga laboral que tengo en la empresa no está acorde a al trabajo que realizo" (EAF4, 2026)

"Porque es un básico " (EAF2, 2026)

"Nosotros recibimos un sueldo básico, pero la verdad no alcanza para nada" (EAF5, 2026)

"Me gustaría que fuera un poco más. Porque son algunas actividades que yo realizo aparte, me gustaría crecer" (EAF1, 2026).

Estos discursos describen las percepciones sobre insatisfacción en cuanto al sueldo recibido por sus tareas laborales, más aún debido al exceso de trabajo, lo cual es percibido por la colaboradora como insuficiente. Esto demuestra que el bienestar de los colaboradores no es total pues están insatisfechos a nivel económico, mantienen desmotivación y limitaciones al desarrollo, lo cual tiene como efecto que busquen otras alternativas de trabajo para generar ingresos y cubrir a totalidad necesidades básicas.

Aguirre et al. (2022) indica que un salario no adecuado desarrolla insatisfacción en el entorno laboral lo que desprende a la baja productividad de los trabajadores.

Desde la perspectiva de los trabajadores, las condiciones laborales se ven afectado por factores como la carga de trabajo, la presión por el cumplimiento de objetivos y la duración de las jornadas laborales. Además, señalan que la sobrecarga y la exigencia constante generan agotamiento emocional, disminución de la satisfacción laboral y una percepción negativa del bienestar general (Álvarez, López, & Silva, 2019). Estas condiciones provocan que los trabajadores experimenten estrés, fatiga y desmotivación, afectando su estado anímico y su desempeño cotidiano.

Finalmente, los trabajadores perciben que sus condiciones laborales han incidido en el equilibrio vida laboral y personal. Estudios actuales señalan que la falta de flexibilidad y las dificultades para equilibrar ambas esferas generan insatisfacción laboral y malestar emocional, incrementando así el riesgo de estrés de los colaboradores (Alarcón, Gaytán, & Ruíz, 2018).

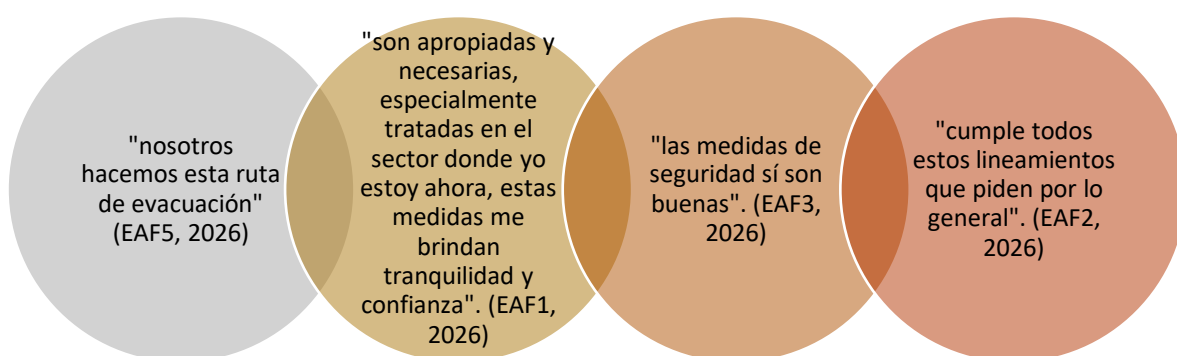
4.3. Objetivo Específico 2: Describir las percepciones de trabajadores de una empresa del sector privado de Guayaquil sobre su bienestar laboral.

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

4.3.1. Salud y Seguridad

El desarrollo de acciones de salud y seguridad en el trabajo son fundamentales puesto que, permiten proporcionar herramientas para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. En este sentido, los colaboradores mencionaron cómo perciben la salud y seguridad en el entorno de trabajo:

Gráfico 5: muestra la percepción de seguridad de los trabajadores



Fuente: datos obtenidos de entrevista a colaboradores del sector farmacéutico
Elaborado por: Bustos, P., 2026

Estos relatos de entrevista muestran percepciones positivas en medidas preventivas de seguridad, las cuales impactan positivamente en el bienestar al fomentar confianza y reducir ansiedad por riesgos. Esto permite mantener una mirada de protección integral, que incluye formación continua (capacitaciones) que empodera al trabajador con conocimiento preventivo, pasando por el equipo personal (uniforme e implementos), hasta

una percepción global de "buenas" medidas que mitigan riesgos físicos inherentes al entorno laboral.

En cuanto a la percepción de salud, un entrevistado manifestó: *"solo tenemos el uso del sistema de salud pública y del IESS"*. (EAF4, 2026). Desde esta perspectiva, la seguridad social no es suficiente.

Moreno y Baéz (2021) en su estudio "Salud laboral: Riesgos psicosociales y bienestar laboral" plantean que las estrategias de seguridad se catalogan como redes de apoyo formal que son parte del contexto laboral que transmiten tranquilidad, justificándose con la perspectiva positiva de los extractos presentados. Explica cómo estos recursos mitigan riesgos psicosociales, pero advierte que limitaciones en acceso a la salud deterioran el bienestar, al no cubrir integralmente demandas físicas y emocionales en entornos contextos de trabajo con sobrecarga.

4.3.2. Equilibrio trabajo-familia

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

Frente a esto, los trabajadores indicaron cómo perciben este equilibrio en relación, a su vida laboral y entorno familiar:

“algunas veces los cumpleaños de mis hijos no he podido estar ahí porque he tenido que trabajar” (EAF3, 2026)

“En algún evento familiar, algo de la escuela de mi hija, no siempre cuento con el permiso para poder ir” (EAF4, 2026)

“Si he tenido que sacrificar mi tiempo, sacrificar también el tiempo de mi familia, pero yo sé que esto es pasajero” (EAF1, 2026).

Estos extractos, evidencian que muchas veces las obligaciones laborales no les permiten disfrutar de actividades familiares, lo cual influye a nivel emocional. A su vez, señalan barreras o limitantes para recibir permisos en actividades escolares, indicando rigidez organizacional que limita flexibilidad. Esto puede significar un patrón de conflicto en el equilibrio trabajo y familia. Desde la perspectiva teórica de Karasek en su modelo Demanda-Control explica el desarrollo de alto nivel de estrés a causa de demandas laborales poco flexibles, sin autonomía; a su vez cataloga el conflicto trabajo-familia que se desarrolla por invasión horaria, alineado con resignación como presenta una trabajadora.

A su vez, se preguntó a los trabajadores las estrategias para equilibrar trabajo-familia, para lo cual respondieron lo siguiente:

“Trato de planificar mi tiempo, organizarme. También cuento mucho con mi familia, ellos entienden mi trabajo. Y mis horarios” (EAF4, 2026).

“Bueno, lo que yo trato es de organizar mejor mi tiempo, priorizar actividades y apoyarme también en mi familia”
(EAF1, 2026).

Estos relatos evidencian estrategias personales de planificación temporal y apoyo familiar, a su vez, evidencian un esfuerzo activo por mitigar el conflicto trabajo-familia, restaurando parcialmente el bienestar laboral mediante la autonomía percibida.

En este sentido, Ryff en su Modelo de Bienestar Psicológico interpreta estas estrategias como fortalecimiento de autonomía (planificación personal) y relaciones positivas (apoyo familiar), contrarrestando deterioro por sobrecarga laboral al elevar propósito en torno al cumplimiento de actividades del entorno laboral. (Díaz, y otros, 2006).

4.3.3. Desarrollo profesional

Otorgar programas que oferten oportunidades de desarrollo profesional, son estrategias importantes para promover el bienestar de los colaboradores en la empresa. Esto engloba programas direccionadas a capacitar y actualizar los conocimientos de los colaboradores. Ser apoyo de los colaboradores en relación a su crecimiento profesional, otorgará a la empresa profesionales con mejores habilidades y conocimientos (Brito, Pitre, & Cardona, 2020).

En consecuencia, de lo mencionado los colaboradores indicaron como perciben el desarrollo profesional vinculado con el bienestar laboral:

“yo les he presentado mi título a mis jefes y no les prestan atención y me dicen que voy a seguir trabajando en lo que estoy” (EAF3, 2026)

“nosotros no contamos con capacitación interna para el personal. Sí, yo quiero capacitarme, tengo que hacerlo de manera personal “(EAF4, 2026)

“al menos dentro de la empresa no contamos con este tema de crecimiento laboral” (EAF2, 2026)

Los extractos brindados por los colaboradores reflejan un panorama de estancamiento y la ausencia de apoyo por parte de la empresa para la promoción del crecimiento profesional del recurso humano. A su vez, se muestra una indiferencia y vulneración del derecho al trabajo en relación al crecimiento y oportunidades laborales, lo cual es promovido por los propios jefes que dejan de lado las habilidades y capacidades de sus trabajadores. Esto da como resultado que los colaboradores no tenga opción a ascender a otros puestos de trabajo, desarrollando sentimientos de frustración por subutilización.

Asimismo, se muestra un contexto, de ausencia de capacitaciones internas, impulsando a estrategias individuales por parte del personal que deben ser costeadas desde sus recursos para impulsar su desarrollo. Desde la perspectiva del bienestar laboral, los relatos muestran bienestar desequilibrado debido al desarrollo de frustración, autoexigencias sin apoyo institucional y la perspectiva de la existencia de una barrera para lograr

ascensos de puestos de trabajo, conocido como techo de cristal, lo cual es catalogado como una trasgresión al derecho del trabajo.

Frente a esto, desde la mirada del Trabajo Social, se visualiza una clara vulneración de derechos, en el Art. 326 del Código del trabajo indica la obligatoriedad de las empresas en relación al ascenso por mérito. Desde los relatos anteriores se transgrede este derecho.

A su vez, se preguntó sobre las oportunidades de avance profesional a las que acceden para lo cual respondieron:

“al menos que, por ejemplo, yo tengo 4 años y mantengo el mismo puesto, no se va” (EAF2, 2026)

“siento que el crecimiento profesional a veces es un poco lento” (EAF1, 2026)

“pero no tengo como manera de ascender. Me quedaría siempre en el puesto de asistente.” (EAF4, 2026)

“sí se abre una postulación (...) ósea sale, publicado uno aplica, pero nunca lo llaman” (EAF5, 2026)

Estos relatos describen una percepción compartida de estancamiento en el desarrollo profesional, donde la permanencia prolongada en el mismo puesto genera frustración y resignación. Esta inmovilidad de puesto de trabajo limita el crecimiento percibido, afectando la motivación y el bienestar laboral integral.

A la luz de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1959), el desarrollo profesional actúa como factor motivador intrínseco cuya ausencia

genera insatisfacción profunda. El autor argumenta que la ausencia de oportunidades de avance, logro y responsabilidad produce desmotivación y probablemente rotación laboral.

4.3.4. Relaciones Interpersonales

Dentro del análisis del bienestar laboral se incluyen factores subjetivos e interpersonales del entorno laboral, como clima organizacional, relaciones entre compañeros y superiores. Estas condiciones influyen directamente en la salud mental, la motivación, la satisfacción y el bienestar emocional del trabajador (Rodríguez, 2023).

En base a esto se preguntó a los trabajadores sobre sus relaciones interpersonales con compañeros y los jefes inmediatos.

“No tenemos ningún conflicto, más bien nos apoyamos y referente a mis superiores, las relaciones son también nos llevamos bien.” (EAF1, 2026)

“Al menos con mis colegas, con el tema de mi área y con las personas que tengo que tratar, no tengo inconveniente, la verdad” (EAF2, 2026)

“cada uno hace su trabajo llega y cada quien está en su puesto y no hay tipo de conversación. Estamos aislados en cada esquina” (EAF3, 2026)

“Tanto con mis colegas como con mis superiores, la relación formal de respeto. Pero no, ya tenemos una amistad” (EAF4, 2026)

Estos relatos describen percepciones contrastantes sobre relaciones interpersonales en el trabajo, donde la ausencia de conflictos entre pares conlleva a la cohesión positiva, sino a aislamiento funcional que repercute en el bienestar emocional y social. Estas dinámicas revelan un clima laboral neutro en tensiones, pero deficiente en soporte entre pares.

A la luz de Chiavenato en su teoría de la administración de recursos humanos, vincula las relaciones interpersonales al clima organizacional, resaltando que cuando en un entorno de trabajo existen interacciones positivas se refuerza la motivación, no obstante, el aislamiento desarrolla desenganche y escaso sentido de pertenencia a la empresa por falta de redes de apoyo de pares.

Otro de los discursos muestra la relación que los trabajadores han construido con los jefes inmediato, indicando lo siguiente:

“El jefe es bueno, no, no es malo, solamente lo que pasa es que acata órdenes y ya, pero aun así no podría decir nada malo de él” (EAF5, 2026)

Este relato describe una relación neutra con el jefe inmediato, que sin embargo no implica un liderazgo positivo, lo cual podría impactar el bienestar laboral. Es decir, existe una dualidad porque el jefe no genera conflictos, pero tampoco tiene iniciativa propia, actuando únicamente como transmisor de directrices para alcanzar objetivos organizacionales.

A la luz de Guerra (2024) quien cita a Chiavenato, las relaciones jefe-trabajadores saludables requieren liderazgo transformacional para potenciar bienestar; sin embargo, la pasividad (presentada en el relato) agrava aislamiento interpersonal, que prioriza obediencia sobre desarrollo y soporte emocional.

4.3.5. Reconocimiento

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

En este sentido, se preguntó a los trabajadores como la empresa reconoce el trabajo que realizan en beneficio de la empresa, a lo cual respondieron:

“No tengo ningún tipo de bono ni incentivo” (EAF2, 2026)

“no recibimos incentivos (...) pero de ahí comisiones o algo adicional no recibimos” (EAF4, 2026)

Estos relatos describen una percepción de nulidad de incentivos económicos o de reconocimiento a los trabajadores en el área administrativa, dando un significado al trabajo como una rutina del diario vivir de subsistencia, lo que produce insatisfacción básica en el bienestar laboral de trabajadores.

Los extractos de entrevistas dados por los trabajadores del área operativa indican lo siguiente:

“Yo recibo bonos en cuanto más vendo, recibo la comisión” (EAF1, 2026)

“nosotros no tenemos ninguna clase de bono. Nosotros si llegamos a la meta, nos suman 20 dólares más a nuestro rol de pago” (EAF5, 2026)

“Básico podría decirse que tienes que hacer lo que tienes que hacer, no dan nada de reconocimiento” (EAF3, 2026)

Mientras en el área operativa, se evidencian una percepción diferenciada, el vendedor recibe comisiones por ventas y servicio al cliente por el cumplimiento de la meta, mientras que el bodeguero no recibe ningún incentivo.

Desde la perspectiva de Herzberg clasifica los incentivos como elementos higiénicos, en donde su ausencia desarrolla insatisfacción en el colaborador. En este sentido, el autor indica que sin estos bonos o incentivo se refuerza la desmotivación, pese al salario base recibido por su trabajo.

4.3.6. Autonomía

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

Desde lo anterior, se analiza la autonomía que los trabajadores poseen dentro del entorno laboral, indicando lo siguiente:

“tengo ya como 2 años y ya sé lo que tengo que hacer cada día en mi puesto de trabajo necesario que me esté diciendo que tengo que hacer. Sé que si viene un camión debo bajar la caja y nada más” (EAF3, 2026)

“el jefe, pero nos controla por teléfono, y ahí sí cualquier cosa. Primero le preguntamos a él antes de tomar alguna decisión, pero aun así siempre le pedimos permiso” (EAF5, 2026)

Estos relatos describen una rutina aprendida que genera independencia operativa; pero no necesariamente implica autonomía de decisión, lo cual revela limitantes. Asimismo, se observa una supervisión remota intrusiva, donde la consulta obligatoria limita toma de decisiones independientes. Esto genera dependencia obligatoria jerárquica. Así también, a nivel administrativo indicaron:

“De cierta manera, cuento con autonomía operativa. Pero, sí tengo que cumplir con ciertos lineamientos y reportarles a mis jefes sobre mis labores” (EAF4, 2026).

“Me manejo con un cronograma para organizarme de mejor manera” (EAF2, 2026).

En estos discursos se evidencia una autonomía relativa, centrada en la organización y planificación de tareas cotidianas.

A la luz de Hackman y Oldham (1975) definen la autonomía como grado de eficiencia para programar y ejecutar actividades claves para motivación interna y bienestar laboral en colaboradores.

4.4. Objetivo Específico 3: Analizar la influencia de las condiciones laborales en el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector privado de Guayaquil.

A partir de los relatos de los entrevistados, se podría evidenciar una influencia de las condiciones laborales de la empresa privada de Guayaquil y el bienestar de los trabajadores. Los relatos analizados demuestran frustración y agotamiento en algunos casos y aspectos protectores en otros.

En efecto, las condiciones laborales configuran el entorno en el cual se desarrollan las actividades diarias, por ende, la literatura reciente evidencia que aspectos como la carga laboral, los horarios, la estabilidad laboral y la organización del trabajo inciden directamente en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

4.4.1. Estabilidad contractual

Cumplimiento de obligaciones.

Las condiciones contractuales influyen en las condiciones laborales porque regulan la relación entre el empleado y la organización de manera oficial, definiendo los derechos, obligaciones y garantías que establecen el

marco de la experiencia laboral. Las circunstancias mencionadas incluyen el tipo de contrato, la estabilidad en el trabajo, la duración del horario laboral, la remuneración, las oportunidades de seguir trabajando o progresar dentro de la compañía, y el acceso a prestaciones legales y a la seguridad social (Arguello, Carrillo, & Arguello, 2024).

En este sentido se preguntó a los colaboradores sobre el cumplimiento de obligaciones de la empresa en relación con el contrato laboral que posee, para lo cual respondieron lo siguiente:

“Últimamente se han estado demorando en pagar, o sea, se están demorando unos 2 días” (EAF5, 2026)

“Pero muchas veces no, no logran pagar a tiempo” (EAF4, 2026).

Lo mencionado da lugar a las demoras en pagos salariales, lo cual evidencia una afectación directa en el factor económico, ya que la retribución económica es clave para el bienestar financiero y reducen estrés. Debido a que, cuando existe demoras en salarios priva la cobertura de necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

Esto se relaciona con lo mencionado por uno de los entrevistados que manifestó que el salario percibido *“cubre mis necesidades básicas. Aunque la carga laboral que tengo en la empresa no está acorde al trabajo que realizo.” (EAF4, 2026)*. Esto describe la existencia de jornadas intensas (llamadas continuas, horas extras) sin paga proporcional, generando frustración por precariedad laboral percibida, lo cual, combinado con demoras de salario,

crea inseguridad económica constante, es decir, el salario cubre lo mínimo, pero llega tarde y pone en riesgo las necesidades familiares.

Así también, otra situación de vulnerabilidad se identifica en las horas extras cuando un entrevistado indicó: “nos hacen quedar unas horas que se necesite, y ahí lo consideran dependiendo, pueden considerarlo como horas extras o a veces no” (EAF2, 2026). Es decir que se imponen horas extras que son remuneradas pero que producen fatiga extrema, repercutiendo en la satisfacción y rendimiento laboral.

En un estudio realizado sobre la afectación física y mental y desempleo laboral por Zambrano y Mancilla (2024) en donde se evidencia que la falta de pago oportuno o atrasado en el personal desarrolla desmotivación, estrés en el trabajo y síndrome de burnout, repercutiendo en la eficiencia, incremento de las faltas reiteradas del trabajador y por ende, conlleva a la rotación del trabajo. En este sentido, esto repercute en el bienestar del colaborador, desarrollando riesgos propios del entorno laboral como riesgos psicosociales como el estrés, sobrecarga e insatisfacción del contexto de trabajo, lo cual se justifica desde el modelo de demanda-control-apoyo, lo que se vincula con las exigencias económicas y el bienestar en contextos laborales a nivel país.

En entornos laborales, donde dichas condiciones de trabajo son catalogadas como negativas, se incrementa el desarrollo de estrés en el trabajo, fatiga y agotamiento, reforzando insatisfacción y haciendo de lado el bienestar y calidad de vida laboral, esto a causa de las estructuras organizacionales que promueven la reproducción de desigualdades, como en esta situación, donde la retribución de sueldos perpetúa ciclos de la

abnegación de las familias e individual. Los relatos muestran la retribución económica impuntual erosionan la esfera productividad alineándose con visiones marxistas-laborales de alienación.

Desarrollo Profesional

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

Frente a esto, los trabajadores respondieron sobre las oportunidades de desarrollo profesional que brinda la empresa, para lo cual respondieron lo siguiente:

“al menos dentro de la empresa no contamos con este tema de crecimiento laboral. O sea, al menos que, por ejemplo, yo tengo 4 años y mantengo el mismo puesto” (EAF2, 2026).

“Obviamente si me siento estancado porque yo ya llevo 5 años aquí como le comenté y he aplicado.” (EAF5, 2026).

“Existen oportunidades, pero son un poco limitadas, no. No siempre son claras, siento que el crecimiento” profesional a veces es un poco lento. (EAF1, 2026).

Los relatos otorgados por los trabajadores muestran su sentir en relación a las nulas oportunidades de desarrollo, mencionado “estancamiento profesional” esto se desprende como una dimensión clave de la estabilidad contractual, por ende, influye en el bienestar laboral.

Incluso un trabajador indicó lo siguiente: *“yo les he presentado mi título a mis jefes y no les prestan atención y me dicen que voy a seguir trabajando en lo que estoy” (EAF3, 2026)*

Los relatos proporcionados por los trabajadores muestran de estancamiento y falta de apoyo organizacional para el crecimiento profesional. Es decir, además de que no pueden desarrollarse en la empresa, sus condiciones de trabajo no son las más óptimas, pues según lo descrito previamente, en términos de sobre carga laboral mantienen agotamiento emocional y desgaste manifestado en síntomas físicos y emocionales.

Desde la mirada del bienestar laboral, los discursos indican bienestar erosionado por frustración profesional, autoexigencia sin soporte y percepción de la existencia de un techo de cristal, lo cual vulnera el derecho de los trabajadores. A su vez, esto desarrolla desmotivación laboral, reduce compromiso y disminuye el sentido de pertenencia hacia la empresa al percibir el trabajo como una rutina del día a día sin progreso; desarrolla estrés crónico por expectativas fallidas de desarrollo y agrava la carga laboral percibida, ya que la permanencia prolongada sin ascenso intensifica fatiga emocional.

En relación a la teoría de Herzberg quien plantea que la ausencia de oportunidades de desarrollo actúa como elemento o factor que conlleva a la

desmotivación del trabajo. A su vez, este elemento contractual es parte de la dimensión contractual y su ausencia desarrolla insatisfacción en el trabajo.

Incentivos

Las empresas pueden implementar estrategias que contribuyan a mejorar el bienestar y lograr la retención del talento humano, por ello, Prieto (2013) propone los incentivos o prestaciones como beneficios adicionales que premian el esfuerzo de los empleados con respecto a la empresa.

Frente a esto los trabajadores indicaron si la empresa otorga incentivos o no con relación al trabajo o metas que ellos realizan, indicando lo siguiente:

“Al menos yo no recibo bonos. No tengo ningún tipo de bono ni incentivo” (EAF2, 2026).

“no recibimos incentivos (...) pero de ahí comisiones o algo adicional no recibimos” (EAF4, 2026).

Desde los relatos se identifica la ausencia de incentivos económicos que deben ser otorgados por la empresa, lo cual actúa como un factor higiénico deficiente según la base teórica de Herzberg, desprendiendo insatisfacción que repercute directamente el bienestar laboral, así como se muestran en lo mencionado por los trabajadores del área administrativa.

No obstante, el área de ventas-operativa tiene otra perspectiva en cuanto a los incentivos, en donde la empresa si otorga aquello bajo el condicionamiento de ventas, indicando lo siguiente:

“yo recibo bonos en cuanto más vendo, recibo la comisión, es por las ventas” (EAF1, 2026).

Desde este relato se introduce un contraste dentro del factor económico de incentivos, dando a conocer que existen bonos por comisiones en el área de ventas, pero su alcance es únicamente por sector de trabajo, percibiendo una limitación y no generalizado.

Esta situación de desequilibrio de incentivos entre áreas de la empresa puede estar agravada por las condiciones salariales descritas previamente, en las que un entrevistado refirió: “(...) y a veces tengo que salir de la empresa y buscar otra cosa para generar dinero” (EAF3, 2026). En este sentido, la empresa al no otorgar beneficios económicos extras los trabajadores se encuentran en la obligatoriedad de buscar otras oportunidades laborales, dando como resultado una inequidad contractual, debido a que ciertas áreas son recompensadas por su esfuerzo mientras que otras esperan sueldos con retraso y nula retribución.

En suma, se evidencia inequidad interna de áreas, es decir que la motivación extrínseca se pondera donde existen estos beneficios económicos, pero desarrolla frustración en los demás departamentos que tienen nulidad de incentivos laborales.

Relaciones interpersonales

Dentro del análisis del bienestar laboral se incluyen factores subjetivos e interpersonales del entorno laboral, como clima organizacional, relaciones entre compañeros y superiores, el reconocimiento al desempeño.

Estas condiciones influyen directamente en la salud mental, la motivación, la satisfacción y el bienestar emocional del trabajador (Rodríguez, 2023).

Frente a esto, se preguntó a los trabajadores sobre sus relaciones interpersonales en el entorno laboral, para lo cual respondieron lo siguiente:

“son normales. No tenemos ningún conflicto, más bien nos apoyamos y referente a mis superiores, las relaciones son también nos llevamos bien (EAF1, 2026).

“Le podría decir que somos súper que unidos” (EAF5, 2026).

“Tanto con mis colegas como con mis superiores, la relación formal de respeto. Pero no, ya tenemos una amistad” (EAF4, 2026).

Las relaciones interpersonales emergen en los relatos como un factor positivo y protector del bienestar laboral, contrastando con deficiencias previas en lo económico y contractual (contrato definido y pagos atrasados). Desde la perspectiva de Herzberg, las relaciones interpersonales son un factor de higiene, puesto que, su presencia previene insatisfacción, aunque no desarrolla motivación intrínseca actuando sola, esto debido a las dimensiones antes analizadas, donde se demuestra condiciones laborales no adecuadas de desmotivan al recurso humano de las áreas de trabajo de la empresa.

Según la OIT (2020) las condiciones laborales inadecuadas generan un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos del trabajador, lo que provoca agotamiento emocional y reducción del compromiso

organizacional, además en el sector privado, esta situación se ve intensificada por la presión por resultados y el cumplimiento de metas.

No obstante, en este entorno laboral, se muestran factores higiénicos mixtos, que se dividen en:

- Salarios básicos otorgados con atraso, lo cual refuerza las necesidades que deben cubrir los trabajadores, más aún cuando no reciben otros beneficios económicos.
- Ausencia de motivadores como el no reconocimiento de títulos, los jefes cuando no reconocen la formación de sus trabajadores refuerzan a desmotivación y posible rotación laboral.
- Ausencia de capacitaciones internas, esto ha causado que los personales de sus propios recursos abarquen capacitaciones lo cual agrava más aun su situación económica debido a los pagos atrasados y la ausencia de reconocimiento económico extra por áreas.

Todo ello, va agravando desmotivación, pese a higiene parcial de los colaboradores desarrollando un entorno laboral donde se desarrolla desmotivación y posible rotación laboral.

Por otro lado, las condiciones laborales favorables, como son el apoyo organizacional, las buenas relaciones organizacionales, contribuyen de forma positiva al bienestar laboral de los colaboradores.

Investigaciones recientes, sostienen que los entornos laborales saludables, ayudan a promover la satisfacción laboral, el compromiso y la salud mental de los trabajadores, lo cual ayuda a reducir significativamente los niveles de estrés y malestar psicológico (Acosta, Alvarado, Aldrete, & Aranda, 2006). Estas condiciones laborales, actúan como factores protectores

frente al desgaste laboral y ayuda a fortalecer el bienestar integral dentro de la organización.

En síntesis, la influencia de las condiciones laborales sobre el bienestar laboral, se manifiesta a través de una relación directa y significativa, donde las características del entorno organizacional, determinan la percepción que tiene los trabajadores sobre su bienestar laboral, cabe mencionar que la mejora de las condiciones laborales, constituye una estrategia fundamental para promover significativamente el bienestar laboral, prevenir riesgos psicosociales y así garantizar la sostenibilidad de las organizaciones del sector privado (Hernández, Acosta, & García, 2023).

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Los trabajadores perciben las condiciones laborales como relativamente estables en términos contractuales y de cumplimiento formal de obligaciones, cabe mencionar que esta estabilidad se ve debilitada por la sobrecarga de trabajo, la presión constante por resultados, la escasa flexibilidad horaria y ciertas percepciones de inequidad, lo que genera malestar y afecta negativamente la experiencia laboral diaria dentro de la empresa.
- El bienestar laboral, es interpretado por los trabajadores como limitado, el cual esta caracterizado por la presencia de fatiga física, estrés emocional y sacrificio de espacios personales y familiares; Especialmente en periodos donde existe alta demanda laboral, a esto se le suma la percepción de un bienestar económico insuficiente y la falta de oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización, estos elementos profundizan la sensación de insatisfacción y desgaste laboral de los empleados.
- Según los resultados las condiciones laborales, influyen de manera significativa en el bienestar laboral, debido a que los aspectos como la carga laboral, el ambiente físico, la presión por metas que deben de cumplir y la limitada autonomía en la toma de decisiones, inciden en el desempeño, la motivación y la calidad de vida de los empleados.

Evidenciando así, que el bienestar laboral se construye a partir de las percepciones y de las experiencias diarias, más que del cumplimiento formal de normas laborales que los rigen.

- Percepciones ambivalentes como control personal de materiales sobre fallos térmicos y hacinamiento indican funcionalidad básica pero insuficiente para concentración, exacerbando distracciones en roles precisos sin mitigar sobrecargas previas.
- Medidas preventivas (capacitaciones, bioseguridad) generan confianza, pero dependencia exclusiva del IESS limita la cobertura integral, ofreciendo higiene parcial que alivia riesgos inmediatos sin garantizar el bienestar sostenido ante altas demandas.

5.2. Recomendaciones

- Implementar estrategias de organización del trabajo que permitan reducir la sobrecarga laboral y la presión por metas, incorporando mayor flexibilidad horaria y mecanismos de conciliación trabajo-familia, para que así trabajadores puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar, favoreciendo su bienestar integral.
- Fortalecer los programas de bienestar laboral mediante acciones orientadas al cuidado de la salud física y emocional de los trabajadores, tales como pausas activas, espacios de apoyo psicosocial, mejora de las condiciones del ambiente físico y seguimiento de los niveles de fatiga y estrés laboral.

- Diseñar planes de desarrollo y crecimiento profesional, que incluyan capacitaciones periódicas para su crecimiento profesional, criterios claros de promoción de cargos y sistemas de incentivos equitativos y justos, con el fin de lograr mejorar la motivación de los empleados, el compromiso organizacional, la percepción de la estabilidad laboral y reconocimiento que le ofrece la organización.
- Dar mantenimiento a los sistemas de aire acondicionado, para de esta manera mantener condiciones de trabajo optimas y redistribuir espacios para reducir hacinamiento, los cuales ayuden a mejorar el ambiente laboral, lo cuales ayudan a mejorar su bienestar laboral.
- Complementar el IESS con un seguro médico y exequial privado, más capacitaciones trimestrales en bioseguridad (ARCOSA).

6. Bibliografía

Acosta, Alvarado, Aldrete, & Aranda. (2006). *FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO*. Obtenido de https://rialnet.org/sites/default/files/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo_0.pdf

Aguirre, Álvarez, Cabanilla, Farfán, & Vaca. (2022). *ESTUDIO SOBRE EL SERVICIO CIVIL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA DE IDENTIDADES ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ECUATORIANA*. Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/Libro-MOTIVACION-LABORAL-2019.pdf>

Alarcón, D., Gaytán, C., & Ruíz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con la satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59124989/E-11_350_17120190504-18538-1cykvjt-libre.pdf?1557008459=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D2018_vol4_num1_Las_condiciones_laborales.pdf&Expires=1764255221&Signature=AJBpVh~-ALnBICEOwSRzRtyN6U6

Aliaga, J. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos, Huancayo, 2023*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15107/1/IV_FHU_501_TE_Aliaga_Priale_2024.pdf

Álvarez, López, & Silva. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*.

Álvarez, López, & Silva. (2024). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*.

Amaral, Lemos, & Ribeiro. (2019). The relationship between organizational climate, job satisfaction, motivation and the quality of public health services: A cross-sectional study. *Journal of Health Organization and Management*, 33(1), 96 - 112. doi:doi: 10.1108/JHOM-08-2017-0194.

Angulo, P. S., Fuster, G. D., Sánchez, C. A., Bautista, R. E., & Cabezas, R. T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035. doi:<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>

Aparicio, T. (2019). *La insatisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

Arguello, E., Carrillo, P., & Arguello, S. (2024). Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad empresarial . *Revista Ciencias Sociales y Económicas*.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Quito.

- Auccapure, S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad. *Revista Integración*.
- Belloni, M., Carrino, L., & Meschi, E. (2022). The impact of working conditions on mental health. *Novel evidence from the UK. Labour Economics*.
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona: Editorial Hora.
- Brito, Pitre, & Cardona. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 141-148.
doi:<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Cabrera, M., & Cevallos, L. (2023). *Ambiente Laboral y Competencias del Trabajador Social en Contextos Sociales de la Ciudad de Quito*.
Obtenido de [https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/46c6132b-
caa6-4316-aea3-c44c9c7b304e/content](https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/46c6132b-caa6-4316-aea3-c44c9c7b304e/content)
- Cartagena, & Campos. (2022). Riesgos psicosociales laborales en un hospital de Quito: ¿efecto de la pandemia? *Revista Conecta Libertad*.
- Charria, V., Romero, M., & Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5984>.
- Chiavenato, I. (1999). *IDALBERTO CHIAVENATO "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS"*. Mc Graw Hill. Obtenido de

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill.

Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill Education.

Chila, M., Betty, M., & Nieto, M. (2025). Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el personal de salud que labora en el Hospital Aníbal González Álava del cantón Bolívar. . *Riesgos en el trabajo*.

Chila, Orozco, & Carranco. (2025). Chila et al. (2025) en los países latinoamericanos, ha aumentado el interés por abordar las condiciones laborales, las cuales influyen en la salud mental dentro del ámbito laboral, lo que ha llevado a la implementación de normativas y lineamientos orienta. *Revista InveCom*.

Cisneros, E. (2019). Condiciones laborales y salud mental en trabajadores administrativos de una institución pública de educación superior del Cauca. . *BMC Public Health*.

Código de Trabajo. (2020). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.*

Obtenido de Código de Trabajo:

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

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

República del Ecuador. Obtenido de oas.org:

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Da Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Pascual, M., & Bilbao, M. (2020).

BIENESTAR PSICOSOCIAL EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES SOCIO-EDUCATIVAS DE

EUSKADI/PAIS VASCO. Obtenido de

<https://www.ehu.es/documents/1463215/1504269/daCostaetal2014POT+UDELAR20-signed.pdf>

Delgado, M., & García, J. (2019). *La salud mental y su relación con el*

bienestar psicosocial en profesores. Obtenido de

<https://politicassociales.uanl.mx/index.php/pss/article/view/102/83>

Díaz, Rodríguez, Carvajal, Blanco, Gallardo, & Valle. (2006). Adaptación

española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Pisicothema.*

Elizalde, A., & Rojo, A. (2023). Condiciones laborales de trabajadores

petroleros y bienestar de vida familiar en sucumbíos Ecuador. *Revista Investigación y Negocios.*

Esquivias, A. (18 de August de 2014). *El trabajo como elemento de realización*

personal. Recuperado el 4 de November de 2023, de Antropología

emocional: <https://antoniovillalobos.wordpress.com/2014/08/18/el-trabajo-como-elemento-de-realizacion-personal/>

Fiallos, G. &. (2023). La falta de afiliación al IEES como vulneración de derechos del trabajador. *Código Científico*, <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/116/231>.

Galván, M. O. (2019). Perspectiva del joven millennial fronterizo acerca de la satisfacción laboral: caso de la industria manufacturera. *Theomai*, núm. 40, 2019, Julio-, pp. 124-138. doi:<https://www.redalyc.org/journal/124/12466220009/12466220009.pdf>

García. (2022). Reseña de Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*.

García, V. I., Pérez, C. L., & Montoya, L. L. (2023). *Diseño de una Propuesta de un Programa de Bienestar Laboral para una Institución de Educación Superior de la ciudad de Pereira*. Obtenido de Universidad Católica de Pereira: <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5512/1/DDMEGHO20.pdf>

Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

GRISALES, M. J., & GALLEGO, L. A. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral*. Obtenido de Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral: <https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/832725f1-d3b7-48b0-bb45-ce1ff5e2d64a>.

Guerra, A. (2024). *El liderazgo transformacional y su impacto en el desarrollo del talento humano*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9942/1/T4375-MGTH-Guerra-El%20liderazgo.pdf>

Guerra, E., Suazo, S., & Campo, V. (2020). Working Conditions, Health and Quality of Life among Drivers. . *Revista Cuidarte*.

Hackman, J., & Oldham, G. (1975). *Desarrollo de la Encuesta de Diagnóstico Laboral*. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001>

Hernández, Acosta, & García. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*.

Herrera, C. F. (Ocubre de 2019). Bienestar Laboral . *Tesis de Grado para optar por el título de especialista en Gerencia de Talento Humano*. Bogota: Facultad de Educacion permanente y avanzada.

Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2019). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202.

INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_IV/2024_IV_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

La Declaración Universal de los Derechos Humanos citado por Guerrón. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. Obtenido de repositorio.uasb.edu.ec: Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador

Ley de Seguridad Social. (2021). *Ley de Seguridad Social*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Ley Orgánica de Salud. (2015). *Registro Oficial Suplemento 423 de 22-dic.-2006*. Obtenido de Ley Orgánica de Salud: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>

Llopis, F. A. (2021). *Cuidar el bienestar de los empleados y empleadas*. Obtenido de Universitat Jaume I.

Loayza, González, Troya, & Sánchez. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina*.

López, Romeza, & Meza. (2025). Estrés ocupacional como factor de riesgo psicosocial del personal de cuidados intensivos del Hospital IESS

Manta. *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las ciencias.*

LOSEP. (2016). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP.* Obtenido de oas.org:
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf

Mancilla, & Zambrano. (2024). *Afectación de la Salud Física, Mental y Desempeño Laboral por Retraso en Pagos o Pagos Inadecuados a la Carga Laboral.* Obtenido de
<https://repositorio.uees.edu.ec/items/96c2c392-1072-4f8b-9853-3b86b767c3d5/full>

Márquez, C. (2025). Condiciones laborales en el sector turístico: una propuesta de operacionalización para América Latina. *Economía, sociedad y territorio.*

Márquez, C. (2024). Condiciones laborales en el sector turístico: una propuesta de operacionalización para América Latina. *Economía, sociedad y territorio.*

Márquez, C. (2024). Condiciones laborales en el sector turístico: una propuesta de operacionalización para América Latina. *Economía Sociedad y Territorio.*

Martínez, V. J., & Rivera, P. D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de*

investigación, administración e ingeniería, 7(2). doi:jrinconcarrillo,+Art-14+Edicion-LISTO.pdf

Meneses, C. C., & Mejía, M. S. (Agosto de 2022). *La influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de una empresa de Guayaquil*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19057>

Merino, P., Benavides, F., López, M., & Gómez, A. (2020). La salud de los trabajadores en Ecuador: comparación con las encuestas sobre las condiciones de trabajo en América Latina. . *Revista Ocupacional*.

Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía de implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Obtenido de trabajo.gob.ec: [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-
implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-
psicosocial.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2025). *Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2025-006*. Obtenido de [/https://www.trabajo.gob.ec/wp-
content/uploads/2025/01/Acuerdo-Nro.-MDT-2025-006_11zon.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/01/Acuerdo-Nro.-MDT-2025-006_11zon.pdf)

Miranda, C. (2015). *Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadores de la empresa Listos S.A.S*. Obtenido de [https://repository.libertadores.edu.co/server/api/core/bitstreams/271cf9
23-925c-4b93-802d-40a1a638ca9a/content](https://repository.libertadores.edu.co/server/api/core/bitstreams/271cf923-925c-4b93-802d-40a1a638ca9a/content)

Mónica, D. (2024). *Desarrollo de habilidades facilitadoras en gerentes de sucursal de una empresa alimenticia para fortalecer el liderazgo y el*

bienestar *laboral*. Obtenido de
<https://rei.iteso.mx/server/api/core/bitstreams/656c3996-1955-4c60-9123-3f4fc1f03cff/content>

Morales, A. (2024). PERCEPCIÓN DEL AMBIENTE LABORAL DE LOS TRABAJADORES: CASO. *Journal Business Science*.

Moreno, & Baéz. (2021). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* . Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+prácticas>

Mosquera, C. A., Leal, C. J., & Montoya, M. J. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff. *ADGNosis*, 10(10), <https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>. doi:DOI: <https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>

Mosquera, C. A., Leal, C. J., & Montoya, M. J. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff . *ADGNosis*, 10(10). doi:DOI: <https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>

Naciones Unidas. (2020). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf

Naciones Unidas. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

- Navarrete, A. (2021). *Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8804/1/T3856-MDEE-Navarrete-Manejo.pdf>
- OIT. (2006). *Constitución de la OIT*. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRY_ID:2453907
- ONU, A. G. (1948). *Declaración universal de los derechos humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (6 de Enero de 2023). *Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional, las empresas y la productividad*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/es/resource/news/los-horarios-de-trabajo-flexibles-pueden-beneficiar-el-equilibrio-entre-la>
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *plan-accion-sobre-salud-trabajadores-2015-2025*. Obtenido de https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud. (07 de Noviembre de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Organización Mundial de la Salud. . (22 de Enero de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de OMS: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Condiciones de Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/oficina-de-actividades-para-los-empleadores/areas-de-trabajo/condiciones-de-trabajo>

Ortega, A. (2018). *Bienestar psicosocial en el trabajo y organizaciones saludables*. Obtenido de <https://sietegho.com/bienestar-psicosocial-en-el-trabajo-y-organizaciones-saludables/>

Ortega, M., Altamirano, H., Trujillo, M., & Naranjo, P. (2024). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, una visión de la normativa ecuatoriana*. Quito: Universidad Central del Ecuador . Obtenido de doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2545

Pilligua, F., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*.

Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). doi:<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Plan de Ordenamiento Territorial. (2025). *ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL 2024 - 2027*. Obtenido de <https://guayas.gob.ec/wp->

content/uploads/dmdocuments/rendiciondecuentas/2025/PDOT-2024-2027.pdf

Posso, F. (2025). LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SALUD FÍSICA Y PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGROPECUARIO. *Revista Mexicana de Agronegocios*.

Prieto. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*. Obtenido de https://www.academia.edu/89547537/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano_como_estrategia_para_retenci%C3%B3n_del_personal

Prieto, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para la retención del personal*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

Prieto, P. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*. Obtenido de https://www.academia.edu/89547537/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano_como_estrategia_para_retenci%C3%B3n_del_personal

Quispe-Morales, R. Q. (2024). *Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú*. *Práxis Educativa (Brasil)*, 19(), 1-17. . Obtenido de <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.19.22834.038>

- Raga, C. (2021). *10 Acciones que puedes poner en marcha para cuidar a tus empleados*. Obtenido de Sesame: <https://www.sesamehr.co/blog/gestion-de-equipos/10-acciones-que-puedes-poner-en-marcha-para-cuidar-a-tus-empleados/>
- Restrepo, J. (2024). LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR. *Revista Latinoamericana Internacional*.
- Roa, H. C. (2019). *Bienestar Laboral*. Obtenido de Repositorio de la Universidad América: <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf>
- Rodríguez, J. (2021). *Los riesgos y el estrés laboral*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/items/79aa8c14-533>
- Sabastizagal, L., Astete, J., & Benavides. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, .
- Saltos, Paravic, & Burgos. (2022). *Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia*. Obtenido de <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/347/159>
- Schutz, A. (1974). *El problema de la realidad social*.
- Schutz, A. (1974). *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu.

Secretaría de Derechos Humanos. (2021). *REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS* . Obtenido de derechoshumanos.gob.ec: https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf

Secretaria de Planificación Nacional. (2025). *Plan de Desarrollo Ecuador no se Detiene* . Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/PlanNacionalDeDesarrollo25-29_EcuadorNoSeDetiene.pdf

Secretaria Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador*. Obtenido de [/https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/RESUMEN-PND-ES.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/RESUMEN-PND-ES.pdf)

Segovia, Briones, Pastells, González, & Gea. (2021). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*.

Segura, Coba, & Basantes. (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto. *Sprint Investigación*. Obtenido de <https://www.gob.ec/segura-ep>

SERVICIO ECUATORIANO DE NORMALIZACIÓN. (2025). *NTE-INEN-ISO-45001*. Obtenido de SERVICIO ECUATORIANO DE NORMALIZACIÓN: <https://apps.normalizacion.gob.ec/descarga/>

- Silva, M., Merino, P., Benavides, F., López, M., & Gómez, A. (2020). Saúde do trabalhador no Equador: uma comparação com inquéritos sobre condições de trabalho na América Latina. . *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*.
- Suárez, R., Campos, L., Villanueva, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. . *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*.
- Tumbaco, Tumbaco, Morán, & Zamora. (2023). Análisis del Clima Laboral y la Satisfacción de los Empleados en una. *Ciencia Latina Internacional Empresa de Consultoría en Ecuador* .
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2017). *Dominios: Líneas de investigación*. Obtenido de Dominios institucionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf>
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2017). *Dominios: Líneas de investigación*. Obtenido de Dominios institucionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www18.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf#:~:text=La%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20y%20prospectiva%20de%20la%20Universidad,de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20y%20la%20profesi%C3>

- Valderrama, et al. (2019). *ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UNIVERSIDADES EN LA REGION CARIBE- CASO BARRANQUILLA*. Obtenido de uniriioja.es.
- Vallejo, K., Lopez, R., & Flores, L. (2023). *Impacto de Calidad de Vida en Trabajadores del Sector Privado Ecuatoriano: Ley Humanitaria 2020*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Vera, J., Beltran, J., & Vargas, I. (2021). Directive management and organizational climate in the Educational Institutions of Latin America. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. .
doi:<https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/206>
- Vilca. (2021). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional dentro de una empresa*. SCIENDO.
- Viteri, Landy, & Chong. (2025). Análisis bibliométrico del estrés laboral y su impacto en el desempeño laboral. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

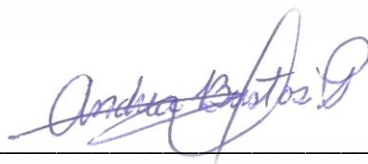
Yo, **Bustos Puente, Andrea Patricia**, con C.C: # 0926602129 autor/a del trabajo de titulación: **Percepciones de las condiciones laborales y bienestar laboral de trabajadores de una empresa en Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **23 de Febrero de 2026.**

f. _____



Nombre: **Bustos Puente, Andrea Patricia**

C.C: **0926602129**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de las condiciones laborales y bienestar laboral de trabajadores de una empresa en Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Andrea Patricia, Bustos Puente		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	María Fernanda, De Luca Uría		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada/o en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	107
ÁREAS TEMÁTICAS:	Empresa / Administración / Trabajo Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Percepciones, condiciones laborales, bienestar laboral, Trabajo Social, sector privado, Guayaquil.		
RESUMEN/ABSTRACT :	<p>La presente investigación se titula “Percepciones de las Condiciones Laborales y Bienestar Laboral de Trabajadores de una empresa en Guayaquil”, la misma que tiene como objetivo principal, analizar las percepciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Para el desarrollo del objetivo propuesto, se analizaron las definiciones planteadas por diversos autores en relación con las categorías condiciones laborales, bienestar laboral y percepciones. El presente estudio se realizó mediante una investigación cualitativa, nivel descriptivo y método hermenéutico. La muestra fue realizada a cinco personas distribuidas en el área operativa y administrativa, para recabar información se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada. A nivel de diagnóstico se identificó, las percepciones que tienen los trabajadores en torno a sus condiciones laborales tales como estabilidad contractual, carga laboral, ambiente físico y relaciones interpersonales, así como los factores que influyen en su bienestar laboral dentro de la empresa del sector farmacéutico ubicada en la ciudad de Guayaquil. Asimismo, se evidenció que, aunque en la empresa cumpla ciertos lineamientos, hay factores que inciden en la percepción que tienen los trabajadores sobre su bienestar laboral y condiciones laborales, lo cual permite ver oportunidades de mejora, para construir entornos de trabajo más dignos, saludables y humanos.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9 81505924	E-mail: bustos.andrea@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez Christopher Fernando		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		Móvil: 0990331766
	E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsq.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			