



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**“VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL DE  
LA FUNDACIÓN COPADE LOS COLABORADORES ECUATORIANOS”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de  
licenciado en Gestión del Talento Humano.

**AUTORA:**

Wendy Samantha Chuchico Panchi

**TUTORA:**

Mg. Martha Patricia Silva Guzmán

**Latacunga – Ecuador**

Agosto – 2024

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Wendy Samantha Chuchico Panchi, con cédula de ciudadanía No.0550037220 declaro ser autora del presente "VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL DE LA FUNDACIÓN COPADE EN LOS COLABORADORES ECUATORIANOS", siendo el Mtr, Martha Patricia Silva Guzmán, Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presentetrabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 22 de agosto de 2024



Wendy Samantha Chuchico Panchi  
C.C. 0550037220

**Autora**

## AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

**"VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL DE LA FUNDACIÓN COPADE EN LOS COLABORADORES ECUATORIANOS"**, de Wendy Samantha Chuchico Panchi, de la carrera de Gestión de Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto de investigación que el consejo Directivo de la facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondientes estudio y calificación.

Latacunga, 22 agosto 2024



M<sup>ra</sup>. Martha Patricia Silva Guzmán

C.C. 1716407992

**Tutor**

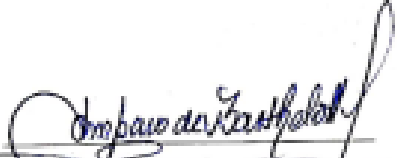
## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, la postulante: **Wendy Samantha Chuchico Panchi**, con el título de Proyecto de Investigación "VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL DE LA FUNDACIÓN COPADE EN LOS COLABORADORES ECUATORIANOS", han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional

Latacunga, 22 agosto de 2024

Para constancia firman:

  
\_\_\_\_\_  
DIEGO AMPARO ALVAREZ MONTALVO  
C.C 0501627814  
LECTOR 1(PRESIDENTE)

  
\_\_\_\_\_  
MG. EVELYN TOVAR MOLINA  
C.C 0503804593  
LECTOR 2 (MIEMBRO)

  
\_\_\_\_\_  
MG. ANGELITA RÓMERO POVEDA  
C.C 0503241119  
LECTOR 3 (MIEMBRO)

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar, quiero agradecer a Dios, cuyo amor, guía y bendiciones me ha acompañado a lo largo de este camino universitario. A cada uno de mis familiares por cada palabra de aliento que me brindaron en esta etapa, ya que han sido mi apoyo, con su amor y comprensión, de ellos es este triunfo y para ellos todo mi agradecimiento.*

*Finalmente, mi profundo agradecimiento a los docentes, y especialmente a mi tutora, la Msc. Martha Patricia Silva, por transmitirme valiosos conocimientos, cariño y consejos brindados en el tiempo de estudiante, por su paciencia y sabiduría al guiarme en esta trayectoria, incentivando lo mejor de mí y sacándome de mi zona de confort, confiando en mis capacidades para construir las bases de la profesional que ahora me enorgullece ser.*

**WENDY SAMANTHA CHUCHICO PANCHI**

## **DEDICATORIA**

*Con todo mi amor y gratitud, dedico este proyecto de grado a mis padres, por su apoyo incondicional, por sus sabios consejos y por creer siempre en mí incluso en los momentos más difíciles, brindándome la suficiente fuerza necesaria.*

*A mis abuelitos, por ser la fuente de sabiduría y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia y por ese amor tan incondicional*

*A mis hermanas por ser mi apoyo constante, y por ser mis compañeras de vida por estar a mi lado en cada paso de este camino sus palabras de aliento y su confianza en mí han sido fundamentales para alcanzar este logro.*

*A mi querido sobrino, cuya alegría y curiosidad me inspiran a ser un mejor ejemplo y a trabajar con dedicación. Tu risa y tu energía me motivan a seguir adelante.*

**WENDY SAMANTHA CHUCHICO PANCHI**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**THEME:** "VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL DE LA FUNDACIÓN COPADE EN LOS COLABORADORES ECUATORIANOS".

**Autor:**

Chuchico Panchi Wendy Samantha

## RESUMEN

Basado en diversas investigaciones, se ha determinado que el bienestar laboral de los colaboradores es fundamental cuando se quiere lograr los objetivos estratégicos. Para determinar el bienestar laboral de las empresas, es necesario, conocer las condiciones de los colaboradores. En esta investigación se consideró relevante validar en el contexto ecuatoriano la encuesta de Bienestar Laboral de la Fundación COPADE de España. Para esto, se inició con el juicio de expertos, basados en el método de Pedrosa et al, (2013), en donde participaron seis profesionales relacionados con el ámbito del bienestar laboral. Para determinar la fiabilidad se sacó el Alpha de Cronbach de los 107 ítems, con un valor de 0,889, y por dimensiones cuyo resultado dio un valor negativo. También, se aplicó la prueba de KMO y Bartlett, la cual arrojó una matriz no cierta positiva, que indica que la encuesta no es válida para los datos ingresados. La Matriz de Patrón resultó no positiva; y, por último, el análisis de comunalidades por pregunta arrojó valores menores a 0,7. Los resultados de todos los análisis estadísticos demostraron que la encuesta de COPADE no es válida para el contexto ecuatoriano. Con el fin de aportar al estudio del bienestar laboral, se propone un ajuste del modelo, en donde se plantea una estructura de tres dimensiones, retribución y estabilidad laboral, hora y flexibilidad y entorno, seguridad, salud y recursos, con un total de 20 ítems, lo cual tiene un Alpha de Cronbach de 0,604, prueba de KMO y Bartlett, 662 la cual debe ser válida en estudios posteriores.

**Palabras Claves:** Bienestar Laboral, Empleados, COPADE.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**THEME:** "VALIDATION OF LABOR COPADE FOUNDATION' WELFARE SURVEY OF  
ECUADORIAN EMPLOYEES".

**Author:**

Chuchico Panchi Wendy Samantha

**ABSTRACT**

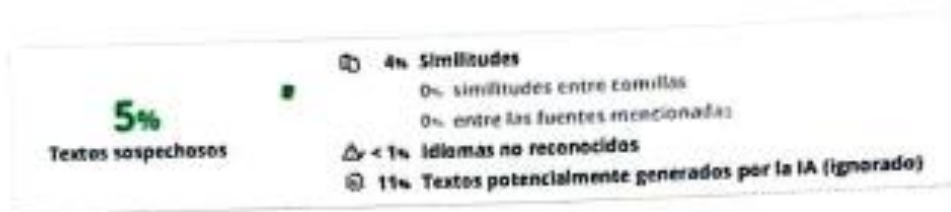
Based on various investigations, it has been determined that the well-being at work of employees is essential when it comes to achieving strategic objectives. To determine the well-being at work of companies, it is necessary to know the conditions of the employees. In this research, it was considered relevant to validate the Well-being at Work survey of COPADE Foundation of Spain in Ecuadorian context. To do this, it began with the experts' judgment, based on method Pedrosa method et al. (2013), in which six professionals took part related to the well-being field at work. To determine the reliability, the Cronbach's Alpha was taken from the 107 items, with a value of 0.889, and by dimensions whose result gave a negative value. Also, the KMO and Bartlett test was applied, which yielded a positive non-certain matrix, which indicates that the survey is not valid for data entered. The Matrix Pattern was non-positive; and, finally, the analysis of communalities by question yielded values less than 0.7. The results of all statistical analyses showed that COPADE survey is not valid for Ecuadorian context. In order to contribute to the study of workplace well-being, an adjustment of the model is proposed, where a three-dimensional structure is proposed: remuneration and job stability, hours and flexibility, and environment, safety, health and resources, with a total of 20 items, which has a Cronbach's Alpha of 0.604, KMO and Bartlett test, 662 which should be valid in subsequent studies.

**Keywords:** Workplace Well-being, Employees, COPADE

**AVAL DE TRADUCCIÓN**

## CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de tutor Mrt. Martha Patricia Silva Guzmán C.C. 1716407992 del Proyecto de Investigación con el tema "VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL DE LA FUNDACIÓN COPADE EN LOS COLABORADORES ECUATORIANOS" de Wendy Samantha Chuchico Panchi, de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, remito la captura de pantalla de reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 5% y expreso una vez más mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



Particular que comunico a usted para los fines pertinentes

Latacunga, agosto del 2024

Firma

  
Mrt. Martha Patricia Silva Guzmán  
C.C. . 1716407992  
TUTOR

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	2
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	3
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
DEDICATORIA.....	6
ABSTRACT .....	8
AVAL DE TRADUCCIÓN .....	8
CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD.....	9
ÍNDICE GENERAL.....	10
ÍNDICE DE TABLAS.....	13
ÍNDICE DE FIGURA .....	14
ÍNDICE DE ANEXO .....	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	17
2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
<b>3.1 Pregunta de Investigación</b> .....	20
<b>3.2 Objetivo General</b> .....	20
<b>3.3 Objetivos Específicos</b> .....	20
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	21
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA .....	22
<b>5.1 Antecedentes</b> .....	22
5. MARCO TEORICO .....	24

<b>6.1 Bienestar Laboral</b> .....	25
<b>6.2 Bienestar Vital</b> .....	27
<b>6.3 Relación entre el bienestar laboral, bienestar vital y sociedad sostenible</b>	28
6.3.1 <i>Impacto del Bienestar Laboral en la Sociedad Sostenible</i>	
28	
6.3.2 <i>Impacto del Bienestar Vital en la Sociedad Sostenible</i>	
28	
6.3.3 <i>Impacto del Bienestar Vital y Bienestar Laboral</i>	
28	
6.3.4 <i>Escala de factores de la encuesta de bienestar laboral</i>	
29	
<b>6.4 Bienestar Psicológico</b> .....	34
<b>6.5 Bienestar Físico</b> .....	36
<b>6.6 Relaciones interpersonales en las organizaciones para un bienestar laboral adecuado</b> .....	36
<b>6.7 Legislación vigente sobre el bienestar laboral en Ecuador</b> .....	37
<b>6.8 Comparación con otros países</b> .....	39
<b>6.9 Ventajas del bienestar laboral en los colaboradores</b> .....	40
6. METODOLOGÍA.....	43
7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	51
<b>8.1 Datos sociodemográficos</b> .....	52
<b>8.2 Resultados de la prueba del alfa de Cronbach</b> .....	54

8.3	<b>Análisis y confiabilidad de datos</b> .....	54
8.4	<b>Resultados de la prueba de KMO y Bartlett</b> .....	60
8.5	<b>Resultados del Análisis de Comunalidades</b> .....	60
8.	<b>PROPUESTA</b> .....	63
9.1	<b>Pasos la validación de la propuesta de la encuesta</b> .....	63
9.2	<b>Resultados de la Propuesta de la encuesta de bienestar laboral</b> .....	64
9.3	<b>Prueba de KMO y Bartlett de la Propuesta</b> .....	64
9.4	<b>Resultados de la Matriz de patrón</b> .....	65
9.5	<b>Validación por el Juicio de Expertos</b> .....	67
9.	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	70
10.	<b>BIBLIOGRAFÍAS CITADAS</b> .....	73
	A, L. (7 de 9 de 2022). <i>Bienestar laboral</i> . Obtenido de <a href="https://ibo.org/globalassets/new-structure/research/pdfs/what-is-well-being-es.pdf">https://ibo.org/globalassets/new-structure/research/pdfs/what-is-well-being-es.pdf</a> .....	73
11.	<b>ANEXOS</b> .....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Sistemas de tareas con relación a los objetivos específicos.....	21
<i>Tabla 2</i> Cooperativas a nivel del Ecuador.....	45
<i>Tabla 3</i> Alfa de Cronbach por dimensión.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<i>Tabla 4</i> Perfil de los expertos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<i>Tabla 5</i> .....	53
<i>Tabla 6</i> .....	53
<i>Tabla 7</i> .....	53
<i>Tabla 8</i> .....	53
<i>Tabla 9</i> .....	54
<i>Tabla 10</i> Prueba de alfa de Cronbach .....	54
<i>Tabla 11</i> Alfa de Cronbach: Retribución y Estabilidad Laboral .....	55
<i>Tabla 12</i> Alfa de Cronbach: Horarios y Flexibilidad.....	55
<i>Tabla 13</i> Alfa de Cronbach: Entorno, Seguridad, Salud y Recursos .....	56
<i>Tabla 14</i> .....	56
<i>Tabla 15</i> Alfa de Cronbach: Formación e Información para el Puesto.....	57
<i>Tabla 16</i> Alfa de Cronbach: Relaciones y Colaboración .....	57
<i>Tabla 17</i> Alfa de Cronbach: Cultura de Empresa .....	58
<i>Tabla 18</i> .....	58
<i>Tabla 19</i> Alfa de Cronbach: Comunicación Corporativa.....	59
<i>Tabla 20</i> Alfa de Cronbach: Valoración Global .....	59
<i>Tabla 21</i> .....	60
<i>Tabla 22</i> Análisis de Comunalidades .....	60
<i>Tabla 23</i> Prueba de alfa de Cronbach .....	64
<i>Tabla 24</i> Prueba de KMO y Bartlett .....	64
<i>Tabla 25</i> .....	65

## ÍNDICE DE FIGURA

<i>Figura 1</i> Empleados, Organizaciones, Sociedad y Estado -----	25
<i>Figura 2</i> Parámetros de validación de la encuesta de bienestar laboral-----	48
<i>Figura 3</i> Explicación de las categorías y los indicadores-----	49
<i>Figura 4</i> Perfil de los expertos -----	49
<i>Figura 5</i> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador -----	67
<i>Figura 6</i> RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.-----	68
<i>Figura 7</i> CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. -----	69

## ÍNDICE DE ANEXO

<i>Anexo 1 Encuesta de Fundación COPADE</i> -----	83
<i>Anexo 2 Propuesta de encuesta de BIENESTAR LABORL</i> -----	96
<i>Anexo 3 Correos enviados a las cooperativas de ahorro y crédito</i> -----	99
<i>Anexo 4 CERTIFICADO DE AVAL DE EXPERTOS</i> -----	101

## INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

Validación de la Encuesta de Bienestar Laboral de la Fundación COPADE en los colaboradores ecuatorianos.

**Fecha de inicio:**

Abril-2024

**Fecha de finalización:**

Agosto-2024

**Lugar de ejecución:**

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido Sector San Felipe.

**Facultad que auspicia:**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:**

Gestión del Talento Humano

**Grupo de investigación:**

N/A

**Equipo de trabajo:**

Wendy Samantha Chuchico Panchi

**Área de Conocimiento:**

Gestión del Talento Humano

**Línea de investigación:**

Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social

**Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde)**

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se puede decir, que la mala administración atrae problemas laborales y afecta cada vez más el bienestar laboral, se identifica que el mantener un adecuado ambiente de trabajo debe de ser prioridad estratégica, ya que influye directamente en la productividad y en la retención de talentos. Las organizaciones que ignoran estas necesidades se enfrentan a un ciclo muy cotidiano de mantener un bajo nivel moral, crea una rotación del personal lo cual afirma que se necesita de una manera urgente un cambio en la cultura organización al de una buena gestión de liderazgo para mantener un bienestar laboral adecuado en la organización.

De acuerdo con Vallejo (2021), la OMS indica que a nivel mundial el 84% de los estadounidenses no están satisfechos con su trabajo actual. Y a principios del mes de enero 2006, la encuesta "What's Working" de Mercer encontró que uno de cada tres empleados estadounidenses se toma en serio la idea de dejar sus trabajos actuales. Por lo cual es indispensable manejar un adecuado entorno empresarial saludable que permite a sus trabajadores según los datos estadísticos aumenta las ventas en un 37 %, la productividad en un 31 % y la precisión en las tareas en un 19 %, así como un sinnúmero de mejoras en la salud y la calidad de vida.

Según OMS (2023). Se estima que un 8% de los trastornos psicológicos se producen por situaciones no adecuadas en entornos laborales, el 60 % de las jornadas de trabajo perdidas se deben al estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales, las causas de estrés: la inseguridad del empleo (72%), la carga de trabajo (66%) y el acoso laboral (59%), uno de cada seis trabajadores padecerá problemas de salud mental a lo largo de su carrera profesional por estrés. Todas las empresas a nivel nacional deben preocuparse por la necesidad de mantener un entorno empresarial con un adecuado bienestar laboral creando una cultura empresarial que promueva políticas saludables; dentro de las organizaciones a nivel nacional se centran en los esfuerzos al logro de los objetivos y las metas de ganancias financieras y procurar que los trabajadores que no se encuentren cómodos y tomar medidas que permitan desarrollar un equilibrio en los colaboradores.

El 95,5% de los ejecutivos de RRHH, consideran que el agotamiento laboral afecta negativamente a la tasa de retención de empleados, el 94% de los colaboradores consideran en que el bienestar afecta al desempeño de las empresas están perjudicando la salud y el bienestar de los empleados debido a la forma en que está organizado el trabajo, 1 de cada 5 personas se ausenta del trabajo debido a su salud mental y el 92% de los empleados siente que la salud mental es un tema muy importante, mientras que el 48% de los empleados siente que su lugar de trabajo es un lugar mentalmente inseguro para trabajar. Entonces, a medida que el problema creciente se convierte en un verdadero desafío para los empleadores, el apoyo y la recuperación de la salud mental les costaron a los australianos 10,6 mil millones. (COPAIDE, 2016). Se puede observar que las organizaciones necesitan evaluar sus prácticas de bienestar y priorizar el bienestar mental de sus colaboradores.

La inestabilidad en las políticas ha tenido un impacto negativo significativo en el bienestar laboral. Esta inestabilidad se refleja en datos como el aumento del desempleo, que en 2019 alcanzó el 4.6% en Latinoamérica, mientras que la subempleo afectaba al 19.7% de la población trabajadora. Estos factores, combinados con una baja confianza en las instituciones políticas y económicas, generan un entorno laboral caracterizado por la incertidumbre y el estrés, la carga laboral y la mala gestión. (Perez, 2020)

Las cooperativas en Ecuador enfrentan desafíos significativos en cuanto al bienestar laboral, reflejados en la falta de inversión y programas adecuados para sus empleados, el 60% de las cooperativas no implementan estrategias formales de bienestar, y de aquellas que sí, solo el 25% asigna más del 1% de su presupuesto a estas iniciativas. Esta carencia contribuye a una alta insatisfacción laboral, con un 45% de los empleados reportando bajos niveles de satisfacción debido a la ausencia de beneficios y oportunidades de desarrollo profesional, el estrés y la ansiedad son prevalentes, afectando al 40% de los trabajadores, exacerbado por la falta de apoyo y recursos para manejar el estrés. (Días, 2020)

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El objetivo de la Fundación COPAIDE es facilitar y promover un modelo empresarial más productivo y sostenible basado en el bien común, porque un mayor compromiso mutuo entre personas y empresas, se traduce en un incremento de

motivación, creatividad, productividad y de beneficios para todos, proporciona un diagnóstico y una panorámica general de la organización en los distintos aspectos del bienestar laboral. También muestra las fortalezas y debilidades generales, por centro de trabajo, departamentos, etc. Y evidencia circunstancias que puedan ser causa de malestar, ofreciendo la oportunidad de identificar las áreas de mejora. COPADE (2016)

El campo del bienestar en el lugar de trabajo se estancará a menos que quienes toman las decisiones en el lugar de trabajo (aquellos que pueden utilizar el conocimiento) tengan una comprensión articulada –o “sabiduría”– de estos factores contextuales. Si algo deja claro la investigación es que las condiciones y las intervenciones en el lugar de trabajo no funcionan como una píldora o un medicamento que tiene un efecto singular sobre una enfermedad específica. (Nagibina, 2020).

De acuerdo con Pérez (2020). En Latinoamérica la implementación de un bienestar laboral se convierte en una necesidad primordial para mejorar no solo la salud mental y física de los empleados, sino también para aumentar su motivación y productividad. Las investigaciones demuestran que un entorno de trabajo que promueve el bienestar puede reducir la rotación de personal, disminuir el ausentismo y fomentar una mayor lealtad hacia la empresa. Además, la responsabilidad social empresarial, adoptar políticas de bienestar laboral que deben de ser adecuadas para los empleados que no solo cumple con las expectativas sociales y éticas, sino que también fortalece la reputación corporativa y la competitividad en el mercado de las organizaciones El bienestar de los empleados resulta en beneficios para las organizaciones, incluyendo una mejor calidad del trabajo y un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo creando un ambiente laboral adecuado para los colaboradores y permitiendo que el rendimiento de ellos sea el adecuado(pág. 20).

La importancia fundamental de mantener un bienestar laboral sólido en las cooperativas, es en el desempeño y sostenibilidad de las mismas. Un entorno de trabajo favorable no solo mejora la salud y satisfacción de los empleados, sino que también impulsa su productividad y compromiso de los colaboradores en realizar las actividades. La inversión en bienestar laboral reduce significativamente el ausentismo y la rotación de personal, aspectos críticos que pueden afectar la estabilidad y eficiencia operativa de la cooperativa. Esto no solo mejora la percepción externa de la cooperativa, sino que

también contribuye a una cultura organizacional positiva y a la atracción y retención de talento valioso.

### **3.1 Pregunta de Investigación**

¿La encuesta de bienestar laboral creada por la Fundación COPADE es válida para los colaboradores del sector Cooperativo de Ahorro y Crédito de Ecuador?

### **3.2 Objetivo General**

Validar el instrumento de bienestar laboral elaborado por la Fundación COPADE para el sector Cooperativo de Ahorro y Crédito de Ecuador.

### **3.3 Objetivos Específicos**

- Fundamentar desde la teoría existente el bienestar laboral en las organizaciones.
- Definir la importancia del bienestar laboral en las cooperativas de ahorro y crédito.
- Determinar el ajuste del modelo teórico a través de un proceso de validación cuantitativa.

El sistema de actividades que se implementará para asegurar la consecución de los objetivos previstos es el siguiente.

Tabla 1

Sistemas de tareas con relación a los objetivos específicos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	PRODUCTOS
<b>Fundamentar desde la teoría existente el bienestar laboral en las organizaciones</b>	Revisar en artículos científicos información correlacionada al tema.	Marco teórico
	Verificar artículos correspondientes a Q1, Q2, Q3.	
	Revisar artículos relacionados con el bienestar laboral en artículos.	
	Organizar los artículos encontrados clasificándolos por temas, autores, métodos y resultado.	
<b>Definir la importancia del bienestar laboral en las cooperativas de ahorro y crédito.</b>	Realizar una revisión exhaustiva de la información existente sobre el bienestar laboral.	Definición de la importancia del bienestar laboral en las cooperativas de ahorro y crédito.
	Seleccionar citas de autores que proporcionen información relevante para la investigación.	
	Validar la encuesta de bienestar laboral para recopilar datos sobre el bienestar en la población de Ecuador.	
<b>Determinar el ajuste del modelo teórico a través de un proceso de validación cuantitativo.</b>	Aplicar la encuesta a la población de Ecuador.	Ajuste del modelo de bienestar laboral para la población de Ecuador.
	Calcular la fiabilidad por el alfa de Cronbach	

### 3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

La investigación sobre el bienestar laboral de los empleados en Ecuador se centró en los colaboradores de cooperativas de ahorro y crédito de nivel 3. Al ofrecer información valiosa sobre los factores que influyen en el bienestar laboral, este estudio tiene el potencial de fortalecer a las empresas al proporcionarles una visión más clara de las características que promueven un entorno de trabajo saludable. Esto, a su vez,

facilitará la toma de decisiones en los procesos de contratación y permitirá mejorar las prácticas laborales con un enfoque en el bienestar de sus empleados.

#### Beneficiarios Directos

Esta investigación tiene como beneficiarios directos a las cooperativas de ahorro y crédito de nivel 3, ya que les permitirá fomentar un entorno de bienestar laboral adecuado, lo que contribuirá al crecimiento económico y a la reducción de la rotación de personal. Al promover prácticas laborales orientadas al bienestar de los empleados, estas cooperativas podrán mejorar la productividad y la satisfacción de sus colaboradores, lo que a su vez fortalecerá su sostenibilidad a largo plazo en el sector financiero.

#### Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos son los trabajadores de diversas organizaciones en otros sectores. Ellos se benefician de un entorno de bienestar laboral adecuado porque este tipo de ambiente promueve una cultura organizacional saludable, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral, reducción del estrés, y un incremento en la productividad.

## **4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA**

### **5.1 Antecedentes**

A lo largo de los años, se ha buscado mantener la estabilidad en el bienestar laboral, económico, social, cultural y psicológico. Desde décadas pasadas, se ha observado que el bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades de cada organización, la cual asume nuevos retos frente a los cambios políticos y culturales.

En la investigación realizada por Lacruz (2023). "Healthy Organizations and Social Capital: Promotion of Wellbeing" aborda la importancia del capital social en la promoción del bienestar dentro de las organizaciones saludables. El objetivo principal del es explorar cómo el capital social, entendido como las redes de relaciones, la confianza y la reciprocidad entre los empleados, contribuye a la creación de ambientes laborales positivos y saludables, empleando una metodología de revisión de literatura que examina estudios previos y teorías relevantes sobre el bienestar organizacional y el capital social.

Los hallazgos destacan que un fuerte capital social dentro de las organizaciones está asociado con una mayor satisfacción laboral, mejor salud mental y física de los empleados, y una mayor cohesión y cooperación en el lugar de trabajo. Además, señala que las organizaciones que fomentan relaciones interpersonales positivas y construyen redes de apoyo entre sus miembros tienden a tener un clima laboral más saludable, lo que a su vez mejora el desempeño y la retención del personal. La metodología utilizada incluye la síntesis de evidencia empírica y teórica para resaltar la interconexión entre el bienestar organizacional y el capital social, enfatizando la importancia de cultivar estos elementos para promover un entorno laboral óptimo.

Es fundamental que las empresas fomenten un ambiente que garantice un bienestar adecuado para que sus colaboradores experimenten un equilibrio óptimo en el lugar de trabajo. Este equilibrio permite a los empleados contribuir de manera efectiva y productiva al realizar las tareas para, mantener su bienestar laboral y mejorarlo continuamente se puede afirmar que una empresa no solo se ocupa de la seguridad y el cuidado de sus trabajadores sino cuida el bienestar físico y mental de cada uno de ellos. Promoviendo la flexibilidad y la felicidad en el entorno laboral, la empresa no solo fortalece el bienestar individual, a la vez el profesional donde permite que se desarrollen y crezcan profesionalmente, también enriquece el ambiente general, creando un espacio donde todos los miembros de la organización pueden desarrollarse y prosperar creando un ambiente de productividad y generando que los colaboradores puedan desarrollar cada actividad correctamente para que se cumpla los logros organizacionales .

En la investigación realiza de Castañeda (2017) “Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones” explora la adaptación y aplicación de intervenciones psicológicas en contextos de violencia. Los hallazgos indican que las estrategias de intervención deben ser ajustadas para abordar tanto el trauma individual como el entorno social y comunitario en el que se encuentran las víctimas. La metodología utilizada es de tipo exploratorio cualitativo, basada en entrevistas en profundidad con profesionales de la psicología y el análisis de casos prácticos de intervención. Este enfoque permite una comprensión profunda de las experiencias de los profesionales y las estrategias empleadas en la práctica. El objetivo principal del estudio es identificar y describir las diferentes estrategias psicológicas que se utilizan en contextos de violencia en Colombia. A partir de los resultados obtenidos, el artículo busca proporcionar recomendaciones que puedan

mejorar la efectividad de estas intervenciones y asegurar que sean más adaptables a las necesidades específicas de las víctimas. La investigación resalta la importancia de un enfoque integral que contemple no solo el tratamiento del trauma, sino también la intervención en el contexto social que rodea a los trabajadores afectados.

La psicología del bienestar subraya la importancia de diferenciar entre dos componentes esenciales que conforman el bienestar global de un trabajador: el bienestar laboral, entendido como la satisfacción en el trabajo, y el bienestar general, que se refiere a la satisfacción con la vida en su conjunto. El bienestar laboral se define como la percepción positiva que un trabajador tiene de su entorno laboral, mientras que el bienestar general abarca una evaluación más amplia de todos los aspectos de su vida.

“El impacto de la inestabilidad política en el bienestar laboral en Ecuador” de (Calderón, 2005), tiene como objetivo analizar cómo la inestabilidad política afecta el bienestar laboral en Ecuador. Utiliza un enfoque metodológico mixto que incluye revisión bibliográfica, encuestas estructuradas, análisis estadístico de datos cuantitativos y entrevistas semiestructuradas para obtener datos cualitativos. Los hallazgos principales revelan que la inestabilidad política genera un ambiente de trabajo estresante y poco seguro, afectando negativamente la satisfacción laboral y la percepción de seguridad en el empleo. El estudio sugiere que las organizaciones deben implementar medidas como mejorar la comunicación, ofrecer apoyo psicológico y garantizar la estabilidad en el empleo para mitigar estos efectos negativos, y destaca la importancia de considerar estos factores en las políticas públicas y organizacionales.

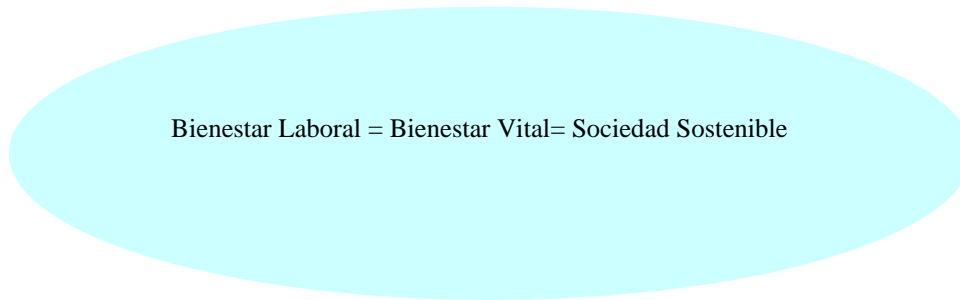
El bienestar laboral ha sido una preocupación constante en el ámbito de las relaciones humanas, ya que busca mantener un equilibrio en todas las dimensiones del trabajo, promoviendo la efectividad, el compromiso, la eficiencia y un sentido de pertenencia entre los colaboradores. Este equilibrio es crucial para evitar reclamos y la rotación del personal.

## **5. MARCO TEORICO**

El bienestar laboral convierte a las empresas en lugares más atractivos, facilitando la atracción de talento, ya que contribuye a una mejor salud y calidad de vida. Además, permite retener ese talento, puesto que los empleados que se sienten en una organización que cubre sus necesidades y aspiraciones, donde se sienten integrados, valiosos,

motivados y comprometidos, experimentan un cambio positivo en su actitud hacia el trabajo, sus compañeros, su pareja, sus hijos, sus amigos y, sobre todo, hacia sí mismos y la vida en general. Es fundamental comprender que los beneficios de este bienestar no son solo económicos, sino que abarcan todos los niveles. (COPAIDE, 2016)

Figura 1 Empleados, Organizaciones, Sociedad y Estado



### **6.1 Bienestar Laboral**

De acuerdo con Herrera (2013), el bienestar laboral está directamente relacionado con la productividad de los trabajadores, su participación en actividades de crecimiento profesional y fortalecimiento de equipos, así como su interacción con los usuarios. Los empleados cuando llegan a sentirse cómodos en el puesto de trabajo, reflejar ese bienestar laboral en su trato con los clientes y en la colaboración con sus compañeros de trabajo al realizar las actividades. Esto muestra que el bienestar laboral es un factor clave que permite contribuir a la calidad de vida de las personas en una sociedad, proporcionando los elementos esenciales que conducen a la satisfacción humana y social. Mantener el bienestar laboral se refiere a un sentimiento generalizado de satisfacción entre los colaboradores y a la creación de un ambiente de trabajo agradable y positivo. Este bienestar impulsa la motivación de los empleados, lo que a su vez favorece la eficiencia y eficacia de la organización, contribuyendo a un alto rendimiento y productividad.

Las transformaciones en el concepto de Bienestar Social Laboral se han vuelto evidentes a lo largo del tiempo, reflejadas en la evolución de nuevos modelos mentales que superan a los anteriores y permiten nuevas interpretaciones de la realidad social. En este contexto, las organizaciones deben considerar la valiosa contribución de los

colaboradores, asegurándose de que las acciones que emprenden sean favorables para que los empleados se sientan cómodos y satisfechos con el trabajo que realizan.

Desde hace varias décadas se ha concebido el bienestar laboral como una alternativa que integran lo teórico y lo psicosocial; las prácticas del mismo en sus inicios se centraron en programas sociales, tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, posteriormente en proyectos orientados a modificar y mejorar las condiciones de trabajo. De acuerdo con el texto mencionado el bienestar laboral ha evolucionado de manera significativa. Los aspectos teóricos muestran que lo psicosocial, al realizar prácticas que se encuentren centradas en programas sociales que son diseñados para mejorar las condiciones mentales y poder motivar a cada uno de los colaboradores, son asociadas a este concepto se centraron en programas sociales orientados a mejorar las condiciones morales y mentales de los trabajadores. “Con el tiempo, estas iniciativas evolucionaron hacia proyectos enfocados en modificar y mejorar las condiciones laborales esta evolución ha permitido un avance significativo en la comprensión y aplicación del bienestar laboral”. (Arrieta-Valderrama, 2018)

El Bienestar Laboral de acuerdo con (Ben-Eliyahu, 2021) posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Es la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

En otras palabras, es esencial para la salud y el éxito de cualquier organización, este carácter vivencial positivo, que se manifiesta a través del disfrute personal y la satisfacción óptima del trabajador, es crucial para un entorno laboral saludable. El equilibrio entre las expectativas y los logros laborales, influenciado por la personalidad de cada individuo, desempeña un papel fundamental.

El bienestar laboral surgió en respuesta a la preocupación por las condiciones laborales y la baja satisfacción en el empleo, especialmente en la década de los años 70. Aunque comúnmente se asocia con la obtención de una remuneración adicional al salario por la prestación de servicios, este concepto abarca mucho más que una compensación

económica. Incluye al ser humano en todas sus dimensiones: familiares, laborales, culturales, espirituales, entre otras. Aunque estas dimensiones no están directamente relacionadas con las habilidades específicas de un trabajador para desarrollar su labor, influyen indirectamente en su desempeño individual, lo que a su vez impacta en el rendimiento general de la organización (Arrieta-Valderrama, 2018)

El bienestar laboral se refiere a un conjunto de servicios implementados por las organizaciones para satisfacer las necesidades de sus empleados. Estos servicios no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también fortalecen tanto las relaciones internas entre ellos como las relaciones externas con otros stakeholders. El bienestar humano, en este contexto, implica contar con seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud, y relaciones sociales positivas. Todo esto está estrechamente relacionado con la libertad de tomar decisiones y actuar.

La OMS (2023), define un entorno de trabajo saludable donde los trabajadores y jefes superiores colaboran de manera continua para mejorar el bienestar laboral, con un enfoque en la promoción y protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, al tiempo que garantizan la sostenibilidad del ambiente laboral. En este sentido, un entorno laboral sano beneficia tanto a los empleados como a los directivos, al facilitar una mejora constante en estas áreas, asegurando que el bienestar de los trabajadores se mantenga, mientras se preserva la sustentabilidad del entorno de trabajo para generar una rentabilidad económica más alta.

## **6.2 Bienestar Vital**

Según Llarena, A. (2022), el bienestar vital se refiere a un estado general de salud y satisfacción en la vida, que abarca aspectos físicos, mentales y emocionales. Este concepto integral incluye la salud física, mental, emocional y social, y se entiende como un objetivo que requiere atención y cuidado continuo en diversas áreas de la vida para mantener un equilibrio y una calidad de vida óptimos.

Este enfoque permite alcanzar un equilibrio completo en el entorno laboral, lo que se traduce en una satisfacción generalizada y en la creación de un ambiente de trabajo con un bienestar vital significativo. Este equilibrio no solo aborda la dimensión emocional,

sino que también integra aspectos religiosos y profesionales, creando un espacio donde los trabajadores pueden desarrollarse plenamente en todos estos ámbitos, y no se sientan discriminados ni excluidos de las actividades de la organización.

### **6.3 Relación entre el bienestar laboral, bienestar vital y sociedad sostenible**

#### *6.3.1 Impacto del Bienestar Laboral en la Sociedad Sostenible*

El promover la equidad en el lugar de trabajo, ofreciendo salarios justos y eliminando la discriminación, no solo mejora la moral de los empleados, sino que también contribuye a la justicia social. Esto es fundamental para la construcción de una sociedad más equitativa y sostenible. (Belaso, 2023)

Un entorno laboral que promueve el bienestar de cada colaborador contribuye a la construcción de una sociedad más sostenible. Trabajadores saludables y satisfechos tienden a ser más productivos e innovadores, lo que impulsa tanto el crecimiento de la productividad como el desarrollo económico de las organizaciones.

#### *6.3.2 Impacto del Bienestar Vital en la Sociedad Sostenible*

El bienestar vital, que abarca la salud física, mental y emocional, es fundamental para la calidad de vida de las personas. Una sociedad sostenible tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de todos sus miembros, lo que implica priorizar el bienestar vital. Este bienestar fomenta la participación de los colaboradores en iniciativas sostenibles y fortalece la conexión social. Al mismo tiempo, una sociedad sostenible promueve prácticas laborales justas y un ambiente de trabajo adecuado. (Castañeda, 2017)

#### *6.3.3 Impacto del Bienestar Vital y Bienestar Laboral*

De acuerdo con Ryff (1989), el bienestar psicológico, como la autoaceptación y el propósito en la vida, influye en diversos aspectos de la vida, incluido el entorno laboral. El bienestar vital, que se fundamenta en estos aspectos, contribuye a un mayor rendimiento y satisfacción en el trabajo. La salud y la satisfacción general de una persona, al lograr un desempeño exitoso y felicidad en el lugar de trabajo, dependen de un entorno

laboral adecuado que promueva una vida equilibrada y satisfactoria, mejorando así diferentes aspectos productivos y saludable

El bienestar vital y el bienestar laboral están estrechamente interrelacionados con el bienestar sostenible. El bienestar vital se refiere a la salud y satisfacción general de los individuos, mientras que el bienestar laboral se centra en las condiciones del entorno de trabajo. Un estado óptimo de bienestar vital impulsa un mejor desempeño laboral, y un ambiente de trabajo saludable, a su vez, mejora la calidad de vida en general. El bienestar sostenible integra ambos aspectos al promover un equilibrio entre la salud actual y la preservación de recursos para el futuro. (Danna, 1999)

#### *6.3.4 Escala de factores de la encuesta de bienestar laboral*

Función COPADE señala que las siguientes dimensiones son clave para medir el bienestar laboral de los colaboradores en Madrid, España. (COPADE, 2016)

**Datos sociodemográficos:** Según nos menciona González, J. M. G. (2023). Que los datos sociodemográficos son variables estadísticas con información asociada a una zona geográfica que permiten explicar las características sociales, económicas de dicho sector. En este caso, además, incorporan datos del entorno como puntos de interés, datos de inmuebles y datos meteorológicos, donde se recopila la información necesaria de los colaboradores.

**Retribución y Estabilidad laboral:** De acuerdo con la OIT (2023) Retribución, en economía y derecho al trabajo, es el salario o sueldo que se paga al trabajador en dinero o en especie por el empresario privado o público -el Estado- dependiendo de lo establecido contractualmente y dentro de las exigencias legales que el derecho laboral del país marque, y estabilidad económica de los colaboradores así como la estabilidad en el puesto de trabajo .

**Retribución:** Se refiere a los sistemas de compensación que las empresas implementan para recompensar a sus colaboradores por su trabajo. Esto incluye el salario base, bonificaciones, incentivos y otros beneficios económicos. La retribución es una práctica de Recursos Humanos orientada a motivar a los colaboradores y reconocer su

desempeño, lo que a su vez puede influir en su compromiso con la organización. (Ramos, 2010)

**Estabilidad Laboral:** Hace referencia a la seguridad que los colaboradores sienten respecto a la permanencia en su empleo. Se relaciona con la percepción de que su puesto de trabajo es seguro y que no hay un riesgo inminente de despido. La estabilidad laboral es importante para el compromiso organizacional, ya que los empleados que se sienten seguros en su trabajo suelen estar más comprometidos y dispuestos a alinearse con los objetivos estratégicos de la empresa se cumplan adecuadamente. (Ramos, 2010)

**Horarios y Flexibilidad:** La flexibilidad horaria u horario flexible es un método que permite a los empleados elegir, dentro de ciertos límites, sus horas de trabajo. Atrás quedaron los días en los que la flexibilidad significaba simplemente cambiar la hora de entrada por la de salida, donde a los colaboradores se les permite realizar sus actividades sin ningún inconveniente.

- **Horarios:** Según, Fernández (2022), en la sociedad actual, el horario laboral es crucial no solo para organizar las actividades diarias, sino también para el equilibrio entre la vida personal y profesional. La flexibilidad en el horario puede influir en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, afectando su salud mental y su capacidad para cumplir con las exigencias del puesto. Un horario laboral adecuado permite un mejor ajuste entre las demandas del trabajo y las capacidades del empleado, contribuyendo así a una mayor satisfacción y estabilidad en el entorno laboral.
- **Flexibilidad:** La flexibilidad laboral se ha convertido en una estrategia clave para las empresas en un entorno de competencia global intensificada. Frente a incertidumbres crecientes en el mercado y en la tecnología, que son difíciles de controlar, las empresas han enfocado su control en el factor que manejan localmente: el trabajo. Esta flexibilidad se manifiesta en la variabilidad de horas laborales, salarios y contratos, lo que, aunque facilita a las empresas el control de los costos de producción, introduce incertidumbre para los trabajadores, especialmente en términos de estabilidad laboral. (Miguélez, 2004)

**Entorno, Seguridad, Salud y Recursos:** De acuerdo con la OIT (2023).

Gestión de la seguridad y la salud forma parte de la gestión de una empresa. Las empresas deben hacer una evaluación de los riesgos para conocer cuáles son los peligros y los riesgos en sus lugares de trabajo, y adoptar medidas para controlarlos con eficacia, asegurando que dichos peligros y riesgos no causen daños a los trabajadores.

- **Entorno:** De acuerdo con lo que nos menciona Silva (2018). Este concepto abarca factores físicos, psicológicos y sociales que influyen en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores. En el entorno laboral saludable es esencial para minimizar los riesgos psicosociales del personal de los trabajadores. Un entorno laboral adecuado promueve ambientes sanos y previene riesgos, contribuyendo al bienestar físico y mental de los trabajadores.
- **Seguridad:** Lluís (2019). Define como la percepción de los trabajadores sobre las acciones que realiza la empresa para garantizar un entorno de trabajo seguro. Esta percepción influye en el comportamiento de los empleados y se evalúa mediante el Cuestionario C3/15, diseñado para medir el clima organizacional en relación con la seguridad. La seguridad laboral abarca tanto la protección física como las prácticas y políticas que la empresa implementa para prevenir riesgos y accidentes, y se vincula estrechamente con variables psicosociales y niveles de accidentabilidad en el entorno de trabajo. (Bakker, La teoría de las demandas y los recursos laborales Job demands-resources model, 2013)
- **Salud:** La salud laboral se refiere al estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno de trabajo. Implica la creación y mantenimiento de condiciones laborales que prevengan enfermedades, lesiones y riesgos psicosociales, promoviendo un ambiente seguro y saludable que favorezca el buen desempeño y la calidad de vida en el trabajo. (Lluís, 2019)
- **Recursos:** De acuerdo con Bakker (2013). Los recursos laborales son aspectos del entorno de trabajo que ayudan a los empleados a manejar las

demandas laborales y a alcanzar sus objetivos. Estos recursos incluyen elementos como apoyo social, oportunidades de desarrollo profesional, autonomía en el trabajo, y acceso a herramientas y formación necesarias para desempeñar eficazmente las tareas. Según la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL), los recursos laborales no solo reducen el estrés laboral al facilitar el manejo de las demandas, sino que también aumentan la motivación y el compromiso de los empleados. Además, estos recursos pueden tener efectos indirectos positivos al promover un entorno laboral más saludable y productivo

**Puesto de trabajo:** Facilitar la comunicación internacional sobre las ocupaciones proporcionando a los estadísticos un marco que permita disponer de datos ocupacionales comparables a nivel internacional, y permitiendo la producción de datos ocupacionales internacionales en una forma que pueda ser útil para la investigación, así como para la toma de decisiones específicas y las actividades orientadas a la acción. (OIT, 2023)

**Formación e Información para el puesto:** La formación corporativa es un requisito en el mundo empresarial moderno abarca el proceso de dotar a los empleados de los conocimientos y competencias necesarios para desempeñar sus funciones con eficiencia, el principal objetivo es aumentar la rentabilidad, competitividad y productividad invirtiendo en el recurso más vital: el personal. Las empresas deben estar al día de las prácticas más recientes a este respecto para mantenerse por delante de su competencia, así como atraer a los mejores talentos (OIT, 2023)

**Relaciones y Colaboración:** Un proceso complejo, construido sobre la confianza, la comunicación abierta y el respeto mutuo (construcción de relaciones), donde todos los miembros se enfocan en la responsabilidad y objetivos compartidos, logrando una comprensión común. (OIT, 2023)

- **Relaciones:** Las relaciones son un conjunto de interacciones y acuerdos entre empleadores y empleados que regulan las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones en el entorno laboral. Estas relaciones incluyen aspectos como la negociación colectiva de convenios y acuerdos, el establecimiento de condiciones de empleo, y la resolución de conflictos

laborales. En el contexto de los cambios económicos y sociales, las relaciones laborales se ven influenciadas por factores como la globalización, las reformas económicas y las políticas gubernamentales. La calidad y estabilidad de estas relaciones afectan directamente el bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas, y son fundamentales para lograr un equilibrio entre el crecimiento económico y la equidad social. (Palomino, 2006)

- **Colaboración:** De acuerdo con lo que nos menciona Lucas (2019). La colaboración cada una de las organizaciones entre los trabajadores es el conjunto de los miembros de una empresa para alcanzar objetivos comunes. La colaboración implica compartir conocimientos, habilidades y recursos, así como comunicarse de manera efectiva y apoyarse mutuamente en la realización de tareas de la mejor manera con toda la información necesaria. Un ambiente de colaboración fomenta la innovación, mejora la eficiencia y fortalece las relaciones interpersonales dentro de la organización.

**Cultura de empresa:** La cultura empresarial define la personalidad de una organización, así como su ideario. Y esto se ve reflejado en cualquier acción llevada adelante por los trabajadores (OIT, 2023)

**Mi responsable directo:** El superior de una empresa. Se encuentra en el puesto superior de la jerarquía plasmada en el organigrama de la organización, y cuenta con las facultades necesarias para dirigir y gestionar a sus empleados. (OIT, 2023)

**Valoración Global:** La valoración global según Sánchez (2023). Es esencial para entender cómo los empleados ven a la empresa en su conjunto. Esta métrica puede ayudar a identificar áreas de mejora, así como a destacar los aspectos que son percibidos como fortalezas. Una valoración global positiva se asocia a menudo con mayores niveles de compromiso, productividad y retención de empleados.

## 6.4 Bienestar Psicológico

De acuerdo con Orozco (2020). El bienestar psicológico se centra en la felicidad subjetiva y la valoración de la vida a través de experiencias positivas de los colaboradores, que se enfoca en la expresión personal. Estos estados están relacionados con las actividades que una persona realiza para lograr bienestar y satisfacción personal. El bienestar psicológico resalta la importancia del desarrollo de las potencialidades individuales para un funcionamiento positivo óptimo. El bienestar psicológico está positivamente relacionado con la satisfacción laboral y negativamente con el estrés, influyendo en aspectos como el compromiso organizacional y la rotación laboral.

El bienestar psicológico según Orozco (2020) en el contexto laboral se ve amenazado por factores de riesgo psicosocial, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), muestra que se pueden dañar tanto la salud física como mental de los trabajadores debido a condiciones de trabajo estresantes ya que no existe una buena comunicación. Estos factores, que incluyen sobrecarga de trabajo, presión, no tienen la información necesaria para la realización de las actividades tienen niveles elevados de estrés, pueden desequilibrar la capacidad de los colaboradores para manejar las demandas laborales, generando efectos negativos en su bienestar general. Cuando estos factores de estrés laboral, pueden resultar en serios daños a la salud, afectando el equilibrio emocional y la calidad de vida en el trabajo y no permite el crecimiento de los colaboradores, así como de la empresa.

El bienestar psicológico en el trabajo se ve comprometido por el estrés laboral el desequilibrio que se tiene en el organismo, afectando tanto la salud como el rendimiento de los colaboradores sin poder demostrar todo el talento. Este desequilibrio se produce cuando las demandas laborales superan las capacidades y recursos del trabajador, lo que puede llevar a crear problemas de salud crónicos y bajo rendimiento. El estrés que se llega a presentarse a través de los síntomas como irritabilidad, falta de concentración, y cansancio, tiene gran parte de los colaboradores en todo el país. (Romeiro, 2015)

El equilibrio y funcionamiento óptimo de una persona, que va más allá de la búsqueda de obtener un placer, abarcando aspectos como el crecimiento personal, las relaciones positivas, y el propósito en la vida, crecimiento profesional. La satisfacción

laboral, a su vez, es una forma de medir la felicidad en el lugar de trabajo, y está influenciada por la alineación entre las expectativas, necesidades, y valores del individuo con su percepción de las condiciones laborales adecuadas para mantener un trabajo óptimo para los trabajadores. (Romeiro, 2015)

De acuerdo con Rameiro (2015). Los beneficios de un bienestar psicológico incluyen una evaluación positiva de la vida, lo cual se refleja en una mayor satisfacción vital y felicidad. Este estado contribuye los afectos positivos sobre los negativos, lo que fortalece la capacidad de enfrentar y de desafíos de la vida. El bienestar psicológico está ligado a la calidad de vida cotidiana, incluyendo a la salud física, las relaciones sociales, el trabajo y la participación en actividades significativas de cada colaborador. Promueve el desarrollo personal, la satisfacción de necesidades, y una perspectiva positiva sobre la vida, lo que a su vez mejora el comportamiento de los colaboradores.

El bienestar psicológico aporta varios beneficios claves para los colaboradores, la sensación de control y ayuda a los colaboradores a manejar desafíos laborales y personales como profesionales. Fomenta relaciones interpersonales saludables, fortaleciendo la cooperación en el equipo. Además, impulsa la motivación y el compromiso al promover metas y propósitos claros en la vida. Este bienestar también incrementa la estabilidad emocional y la satisfacción personal, lo que se traduce en una mayor resiliencia y una evaluación más positiva y optimista de la vida en el entorno laboral, por ello tenemos ventajas:

- **Calidad de las relaciones personales:** Mejorando la interacción y cooperación entre los miembros de la organización.

- **Realización de proyectos:** Promueve la existencia de metas y propósitos claros en la vida, lo que incrementa la motivación y el compromiso en el lugar de trabajo.

- **Aceptación de sí mismo:** Incrementa el sentimiento de bienestar, lo que contribuye a una mayor estabilidad emocional y satisfacción a los colaboradores.

- **Estabilidad emocional:** El bienestar psicológico permite una evaluación más estable y positiva de la vida, lo que facilita una mayor resiliencia y equilibrio emocional de los colaboradores.

## **6.5 Bienestar Físico**

De acuerdo a lo que nos menciona Cuesta (2018). El bienestar físico se da cuando la persona siente que ninguno de su organismo del cuerpo funciona eficientemente y hay una capacidad física apropiada para responder ante diversos desafíos de la actividad vital de cada uno de los colaboradores. El bienestar físico en las organizaciones, es crucial para garantizar su calidad de vida, especialmente durante el proceso de envejecimiento. La importancia de aspectos como tratamientos farmacológicos, factores físicos, cognitivos y sensoriales en este colectivo vulnerable. A pesar de la falta de información sobre el impacto de factores de riesgo como la nutrición y el sedentarismo en problemas de salud específicos, se reconoce la relevancia de promover la educación física.

El bienestar físico implica poder mantener la salud óptima de los del cuerpo e donde los colaboradores tienen la satisfacción de estar cómodos en su puesto de trabajo. Los colaboradores pueden enfrentar mayores riesgos de salud, ya que al tener mala condición podría dificultar la detección temprana, la comunicación de malestares, y el seguimiento de tratamientos. Es esencial identificar los problemas físicos específicos de cada persona y aplicar las recomendaciones para su prevención y tratamiento.

## **6.6 Relaciones interpersonales en las organizaciones para un bienestar laboral adecuado**

Las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones permiten a los colaboradores conocerse de mejor manera, lo que permite facilita el cumplimiento de las necesidades sociales y laborales. Cuanto mayor sea la satisfacción de estas interacciones, mejor podrán contribuir de una manera y efectiva al logro de los objetivos organizacionales.

Murillo (2004) lo, define las relaciones interpersonales de la siguiente manera:

“Las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual. Su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (pág. 19)”

Las relaciones que mantienen los colaboradores están determinadas por la comunicación, y el trato que se puede construir entre los colaboradores, en diferentes espacios del ámbito laboral y tiempos. Las relaciones que con los colaboradores dependen de las posibilidades de comunicación interpersonal durante el tiempo de trabajo, reducir el aislamiento del personal en su puesto y permitir la ejecución de un trabajo en grupo, permitiendo alcanzar los objetivos empresariales.

Como Paredez menciona (2017) “El conflicto interpersonal incluye a dos o más personas que perciben que sus actitudes, conductas o metas preferidas son antagónicas” (pág. 22). Se observa las necesidades de las personas que no todas tienen interés común entre y en los grupos de trabajo generan desacuerdos como la toma de decisiones en las distintas áreas, creando desmotivación y a la vez un ambiente tenso para trabajar y lograr los objetivos de la organización

Se concluye que el tener una buena relación interpersonales en la organización, que permite proporcionar igualdad con las diferentes áreas que permita fortalecer un ambiente adecuado con el fin de lograr los objetivos de cada área, y tener productividad en las empresas y aumentar un nivel económico. Las relaciones entre los colaboradores corresponden a las comunicaciones interpersonales que favorece el contacto, donde permite el desarrollo de actividades.

### **6.7 Legislación vigente sobre el bienestar laboral en Ecuador**

En Ecuador el bienestar laboral tiene su base legal la Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017, esta Cartera de Estado expidió la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito laboral (MDT, 2020)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS). La salud laboral consiste en la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Es decir que según lo que menciona se refieren al estado emocional y psicológico de los colaboradores en las actividades que se realiza

cotidianamente día a día en el lugar de trabajo permitiendo un buen desempeño en las actividades y generado mayor productividad en la organización.

Según la OMS (2023). Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo es un derecho fundamental, sino que, también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo. De acuerdo con lo mencionado anteriormente el mantener un bienestar laboral en los colaboradores permitirá promover y proteger la salud, seguridad y sustentabilidad en el ambiente de trabajo, para mantener un mejor nivel de vida y un mejor desempeño.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) completa la definición subrayando que dicho bienestar engloba, además de la ausencia de enfermedades y la protección contra los riesgos, todos los elementos físicos y psíquicos que afectan a las personas en el entorno laboral. (OIT, 2023)

Según lo que nos menciona podemos decir que el bienestar laboral abarca aspectos que pueden afectar como se sienten y funcionan los colaboradores mientras se encuentran en el lugar de trabajo. Como señala la (OIT, 2023) promoción de la salud en el lugar de trabajo complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo como parte de los esfuerzos combinados de los empleadores, los trabajadores y las autoridades nacionales para mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y los hombres en el trabajo. Los programas de promoción de la salud y el bienestar en el trabajo se centran en la promoción de la salud entre todos los trabajadores y sus familias a través de programas de prevención y asistencia en los ámbitos del estrés en el trabajo. Es decir que es un esfuerzo que se realiza en conjunto con todos los colaboradores y jefes inmediatos de las organizaciones, para encontrar la calidad de vida adecuada y mejora del bienestar laboral.

La OMS (2015) Menciona que describe un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para

promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo con base en a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concerniente al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

### **6.8 Comparación con otros países**

A nivel mundial, diversos países están implementando el bienestar laboral, destacando India como líder en este ámbito. India, con una población de más de 1.3 mil millones de personas y una economía en rápido crecimiento, se esfuerza por mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. A pesar de las altas exigencias laborales que pueden eclipsar la vida personal, India ocupa el primer lugar a nivel mundial con un 88% de satisfacción emocional, indicando que los trabajadores disfrutan de su trabajo y de las tareas que desempeñan. (Mashumano, 2023)

Es de gran importancia observar cómo, en India, a pesar de su vasta población y su economía en constante expansión, se logran mantener altos niveles de satisfacción emocional en el ámbito laboral. Esto indica que las organizaciones en India están dedicando un enfoque considerable a la creación de entornos de trabajo que no solo satisfacen las necesidades económicas de los empleados, sino que también apoyan su bienestar emocional. El bienestar emocional no solo beneficia a los colaboradores individualmente, sino que también contribuye a una fuerza laboral estable, motivada y productiva, lo cual es esencial para el crecimiento sostenido de cualquier economía dentro de las empresas.

En India, el equilibrio entre la vida laboral y personal se define como la capacidad de los trabajadores para gestionar sus responsabilidades profesionales mientras disfrutan de su vida personal, familiar y social. A pesar de las presiones laborales derivadas del

rápido crecimiento económico y la alta densidad de población, una significativa proporción de la fuerza laboral en India parece experimentar satisfacción emocional en sus empleos.

La Función Pública (2015), decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos. Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.

### **6.9 Ventajas del bienestar laboral en los colaboradores**

Según Hernández, G (2003), un bienestar laboral consiste en un sentimiento general de satisfacción y realización a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud, y se centra en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional. El sentido de estas realidades tiene consecuencias físicas, psicológicas, emocionales y psicosociales para cada individuo y se traduce en un cierto nivel de eficiencia para la empresa.

De acuerdo con lo mencionado el mantener el bienestar laboral en las empresas es un pilar fundamental para poder promover la felicidad, la productividad y el compromiso de los colaboradores en su lugar de trabajo, al trabajar en bienestar laboral implica directamente en la cultura organizacional derivando algunos beneficios.

- Contribuye a reducir el ausentismo
- Fomenta la creatividad y la colaboración
- Refuerza la retención de empleados
- Mejora la reputación y, por tanto, ayuda a atraer talento de calidad

El bienestar laboral es un aspecto significativo para la productividad y la retención del talento en cualquier empresa. Cuando los empleados se sienten valorados, cuidados y respetándose, están más motivados y comprometidos con su trabajo. Además, los

trabajadores felices y saludables tienden a ser más eficientes y productivos en sus tareas, lo que se traduce en un beneficio para la organización. (Mantilla, 2023)

El equilibrio entre la vida laboral y personal es un componente esencial para la salud y productividad de los empleados, y las empresas desempeñan un papel crucial en su promoción. Al atender el bienestar de sus empleados, las empresas no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también fomentan un entorno laboral más productivo y positivo. Para cualquier empresa que desee mejorar su productividad y retener el talento, es esencial invertir en el bienestar de sus empleados. Las empresas que priorizan el bienestar de sus trabajadores pueden experimentar numerosos beneficios, incluyendo una mayor motivación, compromiso y felicidad en el trabajo, una reducción en la tasa de absentismo, una mejor calidad del trabajo y una mayor retención del talento (Mantilla, 2023)

Además, promover el bienestar laboral puede resultar beneficioso para la imagen y la reputación de la empresa, ya que refleja su compromiso con el bienestar de sus empleados y su responsabilidad social corporativa. El bienestar laboral es crucial para formar un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Este concepto no solo abarca la salud física y la ausencia de enfermedades, sino también el bienestar emocional, que permite a los empleados sentirse satisfechos y contentos con su trabajo. (Mashumano, 2023)

Es fundamental que las empresas establezcan el objetivo de fomentar la felicidad de sus colaboradores, enfocándose en mejorar los aspectos que contribuyen a su bienestar físico, psicológico, económico y social. Un ambiente de trabajo adecuado genera motivación y satisfacción, y factores como el trato recibido, las condiciones económicas y laborales, y la conciliación entre la vida familiar y laboral juegan un papel crucial en el éxito de la empresa. Estos elementos son esenciales para crear un entorno laboral positivo y evitar un mal ambiente de trabajo.

El bienestar en el trabajo debe ser una prioridad para los directivos de una empresa, especialmente en el contexto actual de angustia en la sociedad laboral, marcado por despidos masivos, reformas laborales perjudiciales para los trabajadores y la pérdida de derechos laborales (Mashumano, 2023). Mantener un adecuado bienestar laboral en los colaboradores ayuda a reducir errores y mejorar la calidad del trabajo, fomenta un

mayor compromiso y responsabilidad en las tareas, disminuye los conflictos y mejora la colaboración en equipo, y eleva la autoestima y satisfacción personal. Además, contribuye a reducir costos asociados con el ausentismo, la rotación de personal y la baja productividad. Una empresa que cuida el bienestar laboral de sus colaboradores no solo atrae nuevos talentos, sino que también optimiza el uso de sus recursos.

Uno de los beneficios más claros es el bienestar laboral de los colaboradores de las organizaciones para poder mejorar en la productividad. Según un estudio de Arrieta (2018), el bienestar en el lugar de trabajo está directamente relacionado con un aumento en la productividad de los colaboradores. Los autores sostienen que cuando los colaboradores se sienten valorados y satisfechos, su motivación y compromiso hacia sus tareas aumentan, lo que se traduce en un rendimiento laboral superior. Este aumento en la productividad no solo beneficia a la empresa en términos de eficiencia, sino que también puede llevar a una mayor competitividad en el mercado y mejorar la presencia de la organización.

El bienestar laboral también tiene un impacto positivo en la salud mental y física de los empleados. Un entorno laboral positivo puede reducir el estrés y prevenir el agotamiento profesional para un buen desarrollo de los colaboradores. De acuerdo con un estudio de (Grawitch, 2016), “Las prácticas de bienestar en el trabajo, como el apoyo social y la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, están asociadas con menores niveles de estrés y mayor bienestar general”. Estos beneficios no solo mejoran la calidad de vida de los empleados, sino que también reducen el ausentismo y las bajas por enfermedad psicológicas y físicas, lo que a su vez disminuye los costos asociados con la rotación de personal y la sustitución de empleados.

El bienestar laboral también fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Según un estudio de (Harte, 2002), los empleados que experimentan un alto nivel de bienestar en su entorno laboral son más propensos a participar activamente en el trabajo en equipo y a contribuir de manera positiva al clima organizacional. La promoción de un entorno de trabajo en el que se valora el bienestar de los empleados puede llevar a una mayor cohesión entre los miembros del equipo, mejorando la comunicación y la colaboración, lo cual es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales.

Por último, el bienestar laboral puede ser un factor decisivo en la retención de talento de los colaboradores. Las organizaciones que implementan políticas y prácticas que promueven el bienestar de sus empleados suelen tener una ventaja competitiva en el mercado laboral. Según un informe de Gallup (2013), las empresas que invierten en el bienestar de sus empleados tienden a tener una mayor tasa de retención de talento y una menor rotación de personal. Esto se debe a que los empleados que se sienten valorados y satisfechos en su trabajo son menos propensos a buscar nuevas oportunidades fuera de la organización.

En conclusión, el bienestar laboral proporciona una amplia gama de beneficios tanto para los colaboradores como para las organizaciones. Entre las ventajas de implementar prácticas que promuevan el bienestar de los empleados se encuentran la mejora de la productividad, la reducción del estrés, el fomento de un ambiente de trabajo positivo y la retención del talento. Invertir en el bienestar laboral no solo constituye una práctica ética, sino que también es una estrategia efectiva para optimizar el rendimiento y asegurar la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones.

## **6. METODOLOGÍA**

### **Enfoque de la investigación**

#### **Cuantitativo**

El enfoque de la investigación se centrará en el bienestar laboral y sus beneficios asociados con la salud, entendida como un estado de bienestar físico, mental y social en la población ecuatoriana. El estudio incluirá una revisión exhaustiva de artículos relacionados con el bienestar laboral, considerando su importancia y el impacto en la productividad de los trabajadores, así como en su bienestar general y situación económica.

Esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo para analizar de manera objetiva un instrumento de bienestar laboral de la Fundación COPADE aplicado a los colaboradores en Ecuador. Según Sampieri (2018), el enfoque cuantitativo implica la recolección y análisis de datos numéricos para probar hipótesis, identificando patrones mediante técnicas estadísticas.

Esta investigación se fundamenta en el enfoque de estudio instrumental, definido por (León, 2025), como una categoría independiente de investigación en psicología. Este método se enfoca en el desarrollo y análisis de pruebas y herramientas, incluyendo el diseño o adaptación y la evaluación de sus propiedades psicométricas. De acuerdo con lo anterior, para cumplir con el objetivo general de validar la escala de factores de empleabilidad del talento senior en Ecuador, se utilizará el método de estudio instrumental. Este es considerado apropiado dado que se centra en el desarrollo y análisis de pruebas, incluyendo el diseño y evaluación de sus propiedades psicométricas. En este caso, se someterá a análisis la herramienta EFE (Empleabilidad del Talento Senior) para determinar su validez y confiabilidad en el contexto ecuatoriano.

## **Alcance de Investigación**

### **Población**

Según (Castellanos, 2014) ,una población infinita se caracteriza por tener un tamaño total desconocido y difícil de determinar con precisión. Dado que no es posible calcular un tamaño poblacional exacto, tampoco se puede definir una muestra representativa óptima. En la validación de instrumentos extensos aplicados a muestras grandes en relación con los ítems, es válida la suposición de una población infinita. Un tamaño muestral amplio ayuda a minimizar el error y garantiza la representatividad de la muestra.

### **Cooperativas aplicadas**

De acuerdo con las Superintendencia de Economía Popular y Solidaria se aplicó a 84 cooperativas de ahorro y crédito en todo Ecuador, de las cuales, por razones de confidencialidad, algunas no permitieron ser mencionadas. Sin embargo, otras cooperativas sí autorizaron su inclusión en el estudio y son las siguientes:

Tabla 2  
Cooperativas a nivel del Ecuador

Nombre de las Cooperativas	Ubicación
<b>Cooperativa de ahorro y crédito Solidaridad, Emprendimiento y Cooperación</b>	Azuay – Cuenca
<b>Cooperativa de ahorro y crédito Eetapa</b>	Azuay – Cuenca
<b>Cooperativa de ahorro y crédito San Pedro Ltda</b>	Bolívar – Guaranda
<b>Cooperativa de ahorro y crédito las Naves Ltda</b>	Bolívar – Las Naves
<b>Cooperativa de ahorro y crédito San Marcos</b>	Cañar – Azogues
<b>Cooperativa de ahorro y crédito Chunchi Ltda</b>	Chimborazo – Chonchi
<b>OTRAS QUE NO DESEAN SER IDENTIFICADAS</b>	
<b>Número de cooperativas</b>	<b>Ubicación</b>
<b>Una Cooperativa</b>	Azuay – Cuenca
<b>Una Cooperativa</b>	Bolívar – San Miguel
<b>Una Cooperativa</b>	Bolívar-Guaranda
<b>Una Cooperativa</b>	Cotopaxi –La Mana
<b>Cuatro Cooperativas</b>	Cotopaxi – Latacunga
<b>Una Cooperativa</b>	Cotopaxi – Pujilí
<b>Una Cooperativa</b>	Cotopaxi – Sigchos
<b>Cinco Cooperativas</b>	Pichincha – Quito
<b>Una Cooperativa</b>	Chimborazo – Riobamba
<b>Doce Cooperativas</b>	Tungurahua- Ambato
<b>Una Cooperativa</b>	Tungurahua – Tisaleo
<b>Una Cooperativa</b>	Chimborazo – Riobamba
<b>Una Cooperativa</b>	Esmeraldas – Quinindé
<b>Cuatro Cooperativas</b>	Guayas – Duran
<b>Cinco Cooperativas</b>	Guayas – Guayaquil

<b>Una Cooperativa</b>	Guayas – Salitre
<b>Una Cooperativa</b>	Guayas – San Jacinto de Yaguachi
<b>Una Cooperativa</b>	Imbabura – Cotacachi
<b>Tres Copoperativas</b>	Imbabura – Otavalo
<b>Una Cooperativa</b>	Loja – Céllica
<b>Una Cooperativa</b>	Loja – Saraguro
<b>Una Cooperativa</b>	Loja – Loja
<b>Una Cooperativa</b>	Los ríos -Ventanas
<b>Una Cooperativa</b>	Azuay – Cuenca
<b>Una Cooperativa</b>	Los Ríos – Vinces
<b>Una Cooperativa</b>	Manabí – Portoviejo
<b>Una Cooperativa</b>	Pastaza – Pastaza

## **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **Encuesta**

Una encuesta es una técnica de investigación que obtiene información valiosa de un grupo de interés mediante preguntas concretas. Esta metodología permite analizar e interpretar los datos recopilados, lo que facilita la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias o acciones específicas. (Labrador, 2023)

### **Cuestionario**

En este estudio, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, empleando el cuestionario de la Fundación COPADE como instrumento. El instrumento consta de 107 ítems, agrupados en 11 dimensiones: datos demográficos, retribución y estabilidad laboral, horarios y flexibilidad, entorno y seguridad, salud, recursos, puesto de trabajo, formación e información para el puesto, relaciones y colaboración, cultura de empresa, comunicación corporativa y valoración global.

Tabla 3  
Alfa de Cronbach por dimensión

Por otra parte, según la escala original, se comprobó la fiabilidad de las 11 dimensiones utilizando el Alfa de Cronbach. En cuanto al enfoque metodológico para la validación del instrumento original en España, específicamente en Madrid, creado por la Fundación COPADE, se definieron los siguientes aspectos: el procedimiento metodológico para el diseño y validación del instrumento fue establecido por los autores como sigue:

Elemento	Alfa de Cronbach	N. de Elementos
Retribución y estabilidad laboral	,571	6
Horarios y Flexibilidad	,561	11
Entorno, Seguridad, Salud y Recursos	,514	12
Puesta de trabajo	,576	14
Formación e Información para el puesto	,587	8
Relaciones y Colaboración	,573	13
Cultura de empresa	,712	15
Mi responsable directo	,614	11
Valoración Global	,463	2

Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura sobre los factores que influyen en el bienestar laboral, lo que permitió desarrollar un cuestionario inicial compuesto por 107 ítems, cada uno con diversas opciones de respuesta e indicadores. Esta primera versión fue evaluada por seis expertos en el área, quienes propusieron mejoras en la redacción de los ítems y las opciones de respuesta. Posteriormente, se llevó a cabo una prueba piloto del prototipo con 23 colaboradores en Ecuador, lo que demostró que el juicio profesional era el método más confiable para validar el cuestionario.

## Validación de la encuesta de Bienestar Laboral

Para la validación del instrumento de bienestar laboral en la población ecuatoriana se siguieron los siguientes parámetros:

Figura 2 Parámetros de validación de la encuesta de bienestar laboral



### Validación de por expertos

De acuerdo con el análisis sobre la vulnerabilidad al cambio climático en áreas urbanas en México, la investigación en educación requiere instrumentos que sean tanto confiables como validados. Entre los tipos de validez más relevantes se encuentran la validez de constructo, de criterio y de contenido. (Romero-Mendoza, 2017) , la calidad teórica de las respuestas obtenidas es crucial para asegurar la precisión y relevancia de los resultados en estos estudios.

Figura 3 Explicación de las categorías y los indicadores

CATEGORÍAS	INDICADORES
<b>Suficiencia</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden a la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente Los ítems no son suficientes
<b>Claridad</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este El ítem es relativamente importante El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Gráfico: (Romero-Mendoza, 2017)

Figura 4 Perfil de los expertos

Nivel de estudio	Profesión	Cargo que ocupa	Experiencia laboral	Experiencia docente
Cuarto Nivel	MSc. Seguridad Ocupacional	Representante legal de Camil	3 años	N/A
Cuarto Nivel	MSc. Gestión en Empresas	Asistente de Talento Humano	8 años	N/A
Cuarto Nivel	MSc. Médico	Medico Ocupacional	2 años	N/A
Cuarto Nivel	MSc. Seguridad Ocupacional	Médico General	2 años	N/A
Cuarto Nivel	MSc. Administración de empresas enfocado en RRHH	G&S Ingenieros Cia Ltda	3 años	N/A

Esta tabla muestra la cantidad de cinco expertos seleccionados, provenientes de diversos cargos y con distintas experiencias profesionales. La inclusión de estos expertos

aporta una valiosa perspectiva multidisciplinaria, enriqueciendo el análisis y las conclusiones derivadas de su conocimiento especializado.

### **Análisis factorial exploratorio**

El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) [**Exploratory Factor Analysis; EFA**] es una técnica estadística que permite explorar con mayor precisión las dimensiones subyacentes, constructos o variables latentes de las variables observadas, es decir, las que observa y mide el investigador, examina los patrones de correlación entre las variables observadas para definir grupos de variables altamente correlacionadas entre sí de este modo, reduce un conjunto extenso de variables a un número menor de factores o componentes que explican la mayor parte de la varianza en los datos originales.

### **Prueba del Alfa de Cronbach**

De acuerdo con (Ponce, 2021), el Alfa de Cronbach es una medida estadística que es empleada para poder evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en un cuestionario. En otras palabras, nos permite medir cuán coherentes y relacionadas están las preguntas en una escala de medición. Esto evalúa la coherencia interna de un grupo de ítems en un cuestionario. Si los ítems están interrelacionados y miden el mismo constructo, se espera obtener un coeficiente Alfa elevado, lo cual indica una alta fiabilidad interna.

De acuerdo con lo mencionado, el Alfa de Cronbach es una medida estadística utilizada para evaluar la consistencia interna de un conjunto de preguntas en un cuestionario. Si los ítems del cuestionario están adecuadamente interrelacionados, se espera obtener un coeficiente elevado de Alfa, lo que indicará la fiabilidad del cuestionario.

### **Prueba de KMO y Bartlett**

Según Ponce (2021), la medida de idoneidad de los datos para el análisis factorial se evalúa mediante esta estadística, que examina la adecuación del muestreo tanto para

cada variable individual en el modelo como para el modelo en su totalidad. Esta estadística refleja la proporción de varianza entre variables que podría ser compartida o común. Cuanto menor sea la proporción, mayor será la adecuación de los datos para el análisis factorial.

- Los valores de KMO entre 0.80.8 y 11 indican que el muestreo es adecuado.
- Los valores de KMO inferiores a 0.60.6 indican que el muestreo no es adecuado y que se deben tomar medidas correctivas. Algunos autores ponen este valor en 0.50.5, así que use su propio juicio para valores entre 0.50.5 y 0.60.6.
- Los valores de KMO cercanos a cero significan que existen grandes correlaciones parciales en comparación con la suma de las correlaciones. En otras palabras, existen correlaciones generalizadas que son un gran problema para el análisis factorial.

### **Comunalidades**

Las comunalidades representan la proporción de la varianza de cada variable original que es explicada por los factores comunes extraídos durante el análisis factorial. Indican el grado en que cada variable está representada en los factores resultantes, con valores que oscilan entre 0 y 1. Comunalidades altas, cercanas a 1, indican que la variable está estrechamente asociada con los factores, mientras que valores bajos, cercanos a 0, sugieren una débil relación con los factores extraídos. Se recomienda que las comunalidades sean superiores a 0.5 para asegurar que las variables estén adecuadamente representadas en los factores obtenidos. En resumen, las comunalidades proporcionan una medida crucial de la relevancia de cada variable en el análisis factorial.

## **7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Tras aplicar el instrumento de investigación a la población objetivo, se obtuvieron 514 respuestas que abarcan un total de 107 ítems. Los datos recogidos fueron analizados en términos de frecuencias y puntuaciones generales. Inicialmente, se llevaron a cabo análisis de los datos sociodemográficos, que incluyen aspectos como la ciudad de residencia, género, edad, estado civil, nivel educativo actual y el tiempo transcurrido desde el último empleo de los participantes.

## 8.1 Datos sociodemográficos

Según los datos sociodemográficos de la encuesta realizada a 514 colaboradores en Ecuador, en términos de género, 230 participantes (43.9%) se identificaron como mujeres, mientras que 243 colaboradores (46.6%) se identificaron como hombres. El restante 9.7% (51 participantes) no especificó su género.

En cuanto a la edad de los colaboradores, los datos indican lo siguiente: 38 colaboradores (7.3%) tienen entre 20 y 24 años; 148 colaboradores (28.2%) se encuentran en el rango de 25 a 29 años; 232 colaboradores (44.3%) tienen entre 30 y 39 años; 93 colaboradores (17.7%) están en el rango de 36 a 40 años; y, finalmente, 13 colaboradores (2.5%) tienen entre 41 y 45 años.

En relación con el tiempo de antigüedad en las cooperativas, los datos muestran que 80 colaboradores (15.3%) tienen entre 1 y 4 años de antigüedad; 231 colaboradores (44.1%) han estado en la cooperativa entre 5 y 10 años; 177 colaboradores (33.8%) tienen entre 11 y 20 años de antigüedad; y 36 colaboradores (6.9%) cuentan con más de 21 años de antigüedad.

Los datos sobre los departamentos de los colaboradores revelan lo siguiente: 14 colaboradores (2.7%) están en el departamento de Dirección; 55 colaboradores (10.5%) trabajan en el departamento Comercial; 152 colaboradores (29%) se desempeñan como Técnicos; 185 colaboradores (35.3%) están en Atención al Cliente; 75 colaboradores (14.3%) trabajan en Administración; 21 colaboradores (4%) pertenecen a Recursos Humanos; y, finalmente, 22 colaboradores (4.2%) están en otras áreas.

Respecto al nivel de cargo de los colaboradores, los datos indican que 29 colaboradores (5.5%) ocupan cargos de Dirección o Gerencia; 59 colaboradores (11.3%) tienen posiciones de Jefatura; 156 colaboradores (29.8%) son Coordinadores; 165 colaboradores (31.5%) ocupan el cargo de Analista; 59 colaboradores (11.3%) son Asistentes; 15 colaboradores (2.9%) se desempeñan como Auxiliares; y 41 colaboradores (7.8%) se encuentran en otros niveles de cargo.

De acuerdo con el género, edad, tiempo de los colaboradores, dirección y nivel de cargo se presentará las siguientes tablas.

Tabla 4

Genero

Hombre	<b>46.4%</b>
Mujer	43.9%
Otro	9.7%

Tabla 5

Edad

20 - 24 años	<b>7.3%</b>
25 - 29 años	28.2%
30 - 35 años	44.3%
36 - 40 años	17.7%
41 - 45 años	2.5%

Tabla 6

Tiempo de trabajo

1 a 4 años	<b>15.3%</b>
5 a 10 años	44.1%
11 a 20 años	33.8%
más de 21 años	6.9%

Tabla 7

Departamentos

Dirección	<b>2.7%</b>
Comercial	10.5%
Técnico	29%
Atención al cliente	35.5%
Administración	14.3%
Recursos Humanos	4%
Otro	4.2%

Tabla 8

Nivel de Cargo.

Director o Gerente	5.5%
Jefatura	11.3%
Coordinador	29.8%
Analista	31.5%
Asistente	11.3%
Auxiliar	2.9%
Otro	7.8%

La evaluación realizada por los expertos se fundamentó en un análisis basado en criterios operacionales, clasificados en las categorías: "no cumple con el criterio", "bajo nivel", "nivel moderado" y "alto nivel". Los datos fueron examinados utilizando Excel, donde se calculó un puntaje promedio general para cada criterio.

### 8.2 Resultados de la prueba del alfa de Cronbach

Tabla 9

Prueba de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,889	107

La evaluación realizada por los expertos se fundamentó en un análisis basado en criterios operacionales, clasificados en las categorías: "no cumple con el criterio", "bajo nivel", "nivel moderado" y "alto nivel". Los datos fueron examinados utilizando Excel, donde se calculó un puntaje promedio general para cada criterio.

### 8.3 Análisis y confiabilidad de datos

El alfa de Cronbach es indispensable en las investigaciones psicométricas para examinar la fiabilidad de un test, cuestionarios y escalas, determinando si sus resultados son confiables para extraer conclusiones válidas.

A continuación, se presenta el Alpha de Cronbach de los factores.

Tabla 10

Alfa de Cronbach: Retribución y Estabilidad Laboral

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,571	6

Los resultados presentados en la tabla de análisis de fiabilidad, utilizando el Alfa de Cronbach para la dimensión de retribución y estabilidad laboral con 6 elementos, muestran un coeficiente de 0.571. Este valor indica un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad de la escala, dado que el coeficiente de Alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, y se considera que valores superiores a 0.7 reflejan una buena fiabilidad según la literatura. Este bajo coeficiente se debe a que algunas preguntas no mantienen una escala de Likert adecuada.

Tabla 11

Alfa de Cronbach: Horarios y Flexibilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,561	11

Los resultados del análisis de fiabilidad, basado en el Alfa de Cronbach para las dimensiones de horarios y flexibilidad, así como retribución y estabilidad laboral, con un total de 11 elementos, revelan un coeficiente de 0.561. Este valor indica un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad de la escala, ya que el coeficiente de Alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, y se considera que valores superiores a 0.7 reflejan una buena

fiabilidad según la literatura. La baja confiabilidad se debe a que algunas preguntas no mantienen una escala de Likert adecuada.

Tabla 12

Alfa de Cronbach: Entorno, Seguridad, Salud y Recursos

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,621	12

Los resultados del análisis de fiabilidad, utilizando el Alfa de Cronbach para las dimensiones de entorno, seguridad, salud y recursos, así como retribución y estabilidad laboral, que abarcan un total de 12 elementos, muestran un coeficiente de 0.621. Este valor indica un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad de la escala, dado que el coeficiente de Alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, y se considera que valores superiores a 0.7 reflejan una buena fiabilidad según la literatura. La baja confiabilidad se debe a que algunas preguntas no mantienen una escala de Likert adecuada.

Tabla 13

Alfa de Cronbach: Puesto de Trabajos

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,573	13

Los resultados del análisis de fiabilidad para la dimensión "puesto de trabajo," que incluye 14 elementos, muestran un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.576. Este valor indica un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad de la escala, dado que el coeficiente de Alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, y se considera que valores superiores a 0.7 reflejan una buena fiabilidad, según la literatura. La baja fiabilidad se atribuye a la existencia de preguntas que no mantienen una escala de Likert adecuada.

Tabla 14

Alfa de Cronbach: Formación e Información para el Puesto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,578	8

Los resultados del análisis de fiabilidad para la dimensión "formación e información para el puesto," que incluye 8 elementos, muestran un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.578. Este valor indica un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad de la escala, dado que el coeficiente de Alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, y se considera que valores superiores a 0.7 reflejan una buena fiabilidad, según la literatura. La baja fiabilidad se debe a que algunas preguntas no mantienen una escala de Likert adecuada.

Tabla 15

Alfa de Cronbach: Relaciones y Colaboración

Alfa de Cronbach	N de elementos
,578	14

Los resultados del análisis de fiabilidad para la dimensión "relaciones y colaboración," que abarca 13 elementos, revelan un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.573. Este valor indica un bajo nivel de consistencia interna y confiabilidad de la escala, dado que el coeficiente de Alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, y valores superiores a 0.7 son indicativos de una buena fiabilidad, según la literatura. La baja fiabilidad se debe a la presencia de preguntas que no mantienen una escala de Likert adecuada.

Tabla 16

*Alfa de Cronbach: Cultura de Empresa*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,712	15

Los resultados presentados en la tabla de análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, cultura de empresa, por 15 elementos. Muestra que el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de ,712, lo cual permite demostrar un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad de la escala, dado que este coeficiente varía entre 0 y 1, y valores por encima de 0,7 reflejan una buena fiabilidad según la literatura. Específicamente, esto debido a que existen preguntas que no mantienen una escala de Likert correcto.

Tabla 17

*Alfa de Cronbach: Mi Responsable Directo*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,712	15

Los resultados del análisis de fiabilidad para la dimensión "mi responsable directo," que comprende 15 elementos, revelan un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.712. Aunque este valor sugiere una confiabilidad moderadamente buena, con niveles aceptables de consistencia interna según la literatura, también se ha observado que algunas preguntas no siguen una escala de Likert adecuada. Esto puede afectar la interpretación precisa de los datos.

Tabla 18

Alfa de Cronbach: Comunicación Corporativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,513	9

Los resultados del análisis de fiabilidad para la dimensión "comunicación corporativa," que incluye 9 elementos, muestran un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.513. Este valor indica un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad de la escala, ya que, según la literatura, un coeficiente por encima de 0.7 es indicativo de una buena fiabilidad. La baja consistencia se debe a que algunas preguntas no mantienen una escala de Likert adecuada, lo que puede afectar la validez de los resultados.

Tabla 19

Alfa de Cronbach: Valoración Global

Alfa de Cronbach	N de elementos
,463	2

Los resultados del análisis de fiabilidad para la dimensión "valoración global," que incluye 2 elementos, revelan un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.463. Este valor indica un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad de la escala. Dado que, según la literatura, un coeficiente superior a 0.7 es indicativo de una buena fiabilidad, la puntuación obtenida sugiere deficiencias en la consistencia de las respuestas. Esta baja fiabilidad se debe, en parte, a que las preguntas no mantienen adecuadamente la escala de Likert, lo que afecta la validez del instrumento.

## 8.4 Resultados de la prueba de KMO y Bartlett

Tabla 20

Prueba de KMO y Bartlett

<b>Matriz de correlaciones<sup>a</sup></b>	<b>Varianza total explicada<sup>a</sup></b>
a. Esta matriz no es cierta positiva.	a. La extracción no se puede realizar. Se omite esta extracción.

Los resultados del análisis de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett sugieren que el análisis factorial para la validación del instrumento es adecuado. Sin embargo, se observa que la prueba de KMO y Bartlett no es completamente positiva en este caso, debido a la alta repetitividad en la formulación de preguntas entre las dimensiones. Esta repetitividad podría indicar problemas en la diferenciación de las dimensiones y afectar la validez del análisis factorial.

## 8.5 Resultados del Análisis de Comunalidades

Tabla 21

Análisis de Comunalidades

Comunalidades		
	<b>Inicial</b>	<b>Extracción</b>
P1	<b>1,000</b>	<b>0,637</b>
P2	<b>1,000</b>	<b>0,600</b>
P3	<b>1,000</b>	<b>0,654</b>
P4	<b>1,000</b>	<b>0,634</b>
P5	<b>1,000</b>	<b>0,680</b>
P6	<b>1,000</b>	<b>0,639</b>
P7	<b>1,000</b>	<b>0,541</b>
P8	<b>1,000</b>	<b>0,658</b>
P9	<b>1,000</b>	<b>0,630</b>
P10	<b>1,000</b>	<b>0,634</b>
P11	<b>1,000</b>	<b>0,651</b>

P12	1,000	0,669
P13	1,000	0,659
P14	1,000	0,639
P15	1,000	0,571
P16	1,000	0,629
P17	1,000	0,664
P18	1,000	0,673
P19	1,000	0,658
P20	1,000	0,599
P21	1,000	0,649
P22	1,000	0,549
P23	1,000	0,636
P24	1,000	0,645
P25	1,000	0,679
P26	1,000	0,657
P27	1,000	0,637
P28	1,000	0,578
P29	1,000	0,608
P30	1,000	0,683
P31	1,000	0,656
P32	1,000	0,620
P33	1,000	0,627
P34	1,000	0,645
P35	1,000	0,570
P36	1,000	0,544
P37	1,000	0,683
P38	1,000	0,514
P39	1,000	0,698
P40	1,000	0,963
P41	1,000	0,592
P42	1,000	0,591
P43	1,000	0,659
P44	1,000	0,640
P45	1,000	0,599
P46	1,000	0,554
P47	1,000	0,584
P48	1,000	0,648
P49	1,000	0,485
P50	1,000	0,485
P51	1,000	0,579
P52	1,000	0,613
P53	1,000	0,670
P54	1,000	0,677
P55	1,000	0,625
P56	1,000	0,645
P57	1,000	0,717
P58	1,000	0,626
P59	1,000	0,709
P60	1,000	0,643
P61	1,000	0,635

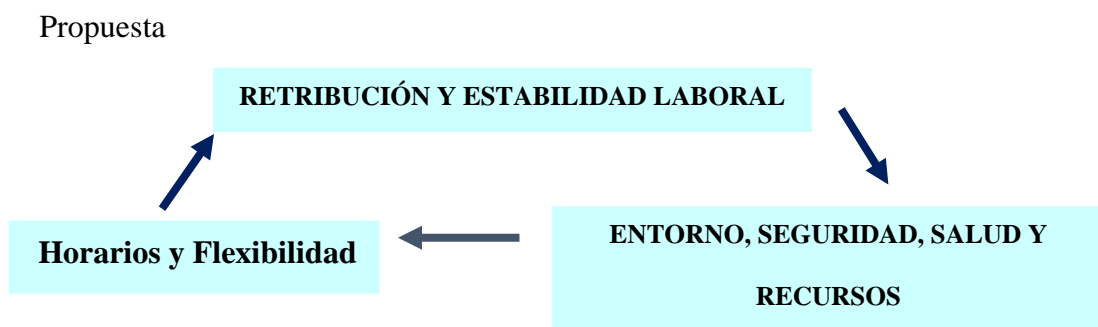
P62	<b>1,000</b>	<b>0,677</b>
P63	<b>1,000</b>	<b>0,644</b>
P64	<b>1,000</b>	<b>0,535</b>
P65	<b>1,000</b>	<b>0,608</b>
P66	<b>1,000</b>	<b>0,614</b>
P67	<b>1,000</b>	<b>0624</b>
P68	<b>1,000</b>	<b>0,632</b>
P69	<b>1,000</b>	<b>0,613</b>
P70	<b>1,000</b>	<b>0,628</b>
P71	<b>1,000</b>	<b>0,604</b>
P72	<b>1,000</b>	<b>0,663</b>
P73	<b>1,000</b>	<b>0,602</b>
P74	<b>1,000</b>	<b>0,648</b>
P75	<b>1,000</b>	<b>0,540</b>
P76	<b>1,000</b>	<b>0,675</b>
P77	<b>1,000</b>	<b>0,579</b>
P78	<b>1,000</b>	<b>0,667</b>
P79	<b>1,000</b>	<b>0,613</b>
P80	<b>1,000</b>	<b>0,526</b>
P81	<b>1,000</b>	<b>0,636</b>
P82	<b>1,000</b>	<b>0,605</b>
P83	<b>1,000</b>	<b>0,604</b>
P84	<b>1,000</b>	<b>0,622</b>
P85	<b>1,000</b>	<b>0,618</b>
P86	<b>1,000</b>	<b>0563</b>
P87	<b>1,000</b>	<b>0,569</b>
P88	<b>1,000</b>	<b>0,533</b>
P89	<b>1,000</b>	<b>0,600</b>
P90	<b>1,000</b>	<b>0,653</b>
P91	<b>1,000</b>	<b>0,537</b>
P92	<b>1,000</b>	<b>0,644</b>
P93	<b>1,000</b>	<b>0,681</b>
P94	<b>1,000</b>	<b>0,585</b>
P95	<b>1,000</b>	<b>0,626</b>
P96	<b>1,000</b>	<b>0,641</b>
P97	<b>1,000</b>	<b>0,641</b>
P98	<b>1,000</b>	<b>0,642</b>
P99	<b>1,000</b>	<b>0,643</b>
P100	<b>1,000</b>	<b>0,573</b>
P101	<b>1,000</b>	<b>0,590</b>
P102	<b>1,000</b>	<b>0,583</b>

El análisis de comunalidades revela que la mayoría de las variables presentan comunalidades extraídas superiores a 0,5. Sin embargo, algunas variables muestran comunalidades bajas, lo que sugiere que podrían no estar adecuadamente representadas por los factores extraídos. Estas variables con comunalidades bajas podrían necesitar una reformulación en futuros estudios, ya que existe una similitud significativa en las preguntas que podría estar afectando su diferenciación.

## 8. PROPUESTA

Por consiguiente, se presenta una propuesta de los 3 factores de acuerdo al análisis factorial exploratorio.

Ilustración 1



El análisis factorial exploratorio identificó tres factores y recomendó la conservación de 20 ítems propuestos por el autor. Esto sugiere que, desde una perspectiva estadística, el instrumento ha sido validado adecuadamente mediante este análisis.

### 9.1 Pasos la validación de la propuesta de la encuesta

Para la propuesta de la encuesta de bienestar laboral, se siguieron los pasos previamente descritos para la validación del instrumento original. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio. Este análisis, realizado mediante un diagrama de trayectorias, permitió verificar la congruencia entre el modelo teórico y los datos obtenidos, proporcionando una validación más robusta y exhaustiva del instrumento.

## 9.2 Resultados de la Propuesta de la encuesta de bienestar laboral

Tabla 22

Prueba de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,604	20

El análisis de fiabilidad para la encuesta propuesta, basado en el coeficiente Alfa de Cronbach calculado para 20 elementos, muestra un valor de 0.604. Este coeficiente indica un nivel bajo de consistencia interna y confiabilidad para toda la encuesta. Es relevante destacar que la propuesta incluye tres dimensiones con similitudes significativas, lo que podría haber influido en el bajo valor del Alfa de Cronbach obtenido. Este resultado sugiere que la escala no alcanza el nivel de fiabilidad esperado.

## 9.3 Prueba de KMO y Bartlett de la Propuesta

Tabla 23 Prueba de KMO y Bartlett

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,662
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	870,242
	gl	190
	Sig.	,000

Los resultados del análisis de adecuación muestral (KMO) y de la prueba de esfericidad de Bartlett sugieren que es adecuado proceder con el análisis factorial para validar el instrumento. El valor del KMO obtenido fue de 0.662, lo que indica que se

deben realizar pruebas adicionales para evaluar la consistencia de las preguntas, ya que se han encontrado semejanzas entre ellas.

Por otro lado, la prueba de Bartlett resultó altamente significativa, con un p-valor de 0.000. Esto permite rechazar la hipótesis nula de esfericidad, que postula la ausencia de correlaciones entre las variables, confirmando así la presencia de correlaciones significativas entre las variables, tal como se esperaba.

#### 9.4 Resultados de la Matriz de patrón

Tabla 24

	Matriz de patrón <sup>a</sup>						
	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
<b>P1</b>			-,551				
<b>P2</b>			-,588				
<b>P3</b>							
<b>P4</b>		,478					
<b>P5</b>		,480					
<b>P6</b>							-,446
<b>P7</b>							
<b>P8</b>							
<b>P9</b>							
<b>P10</b>				-,699			
<b>P11</b>							
<b>P12</b>	,60						

<b>P13</b>	
<b>P14</b>	
<b>P15</b>	-,654
<b>P16</b>	
<b>P17</b>	,682
<b>P18.</b>	
<b>P20</b>	-,545

El análisis de las cargas factoriales en la matriz de patrón revela una estructura moderada conformada por tres factores principales. La mayoría de las variables relacionadas muestran saturaciones adecuadas, superando el umbral de 0.50, lo que indica una fuerte asociación entre estas variables.

A través de la matriz de patrón, se identificaron tres factores principales, que se definen a continuación según los ítems de las preguntas correspondientes:

### 1 **Factor:** RETRIBUCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL (4 preguntas)

Este factor está directamente relacionado con las retribuciones, conocimientos de los beneficios sociales y la estabilidad en la organización. Las preguntas incluidas abordan aspectos como:

- Retribución (P1, P2)
- Estabilidad Laboral (P3, P4)

Todas estas preguntas apuntan a evaluar las retribuciones y la estabilidad de los colaboradores en las cooperativas de ahorro y crédito.

### 2 **Factor:** HORARIOS Y FLEXIBILIDAD (9pregunta)

Este factor abarca los aspectos de flexibilidad y los horarios de trabajo Las preguntas correspondientes evalúan:

- Horario (P5, P6, P7, P8)
- Flexibilidad (P8, P10, P11, P12, P13)

### 3 Factor: ENTORNO, SEGURIDAD, SALUD Y RECURSOS

(7 preguntas)

Este factor se enfoca en las seguridad, salud y recursos que una persona utiliza en la organización y cada espacio de los colaboradores. Las preguntas incluyen:

- Seguridad (P14, P15, P16)
- Salud (P17, P18)
- Recursos (P19, P20)

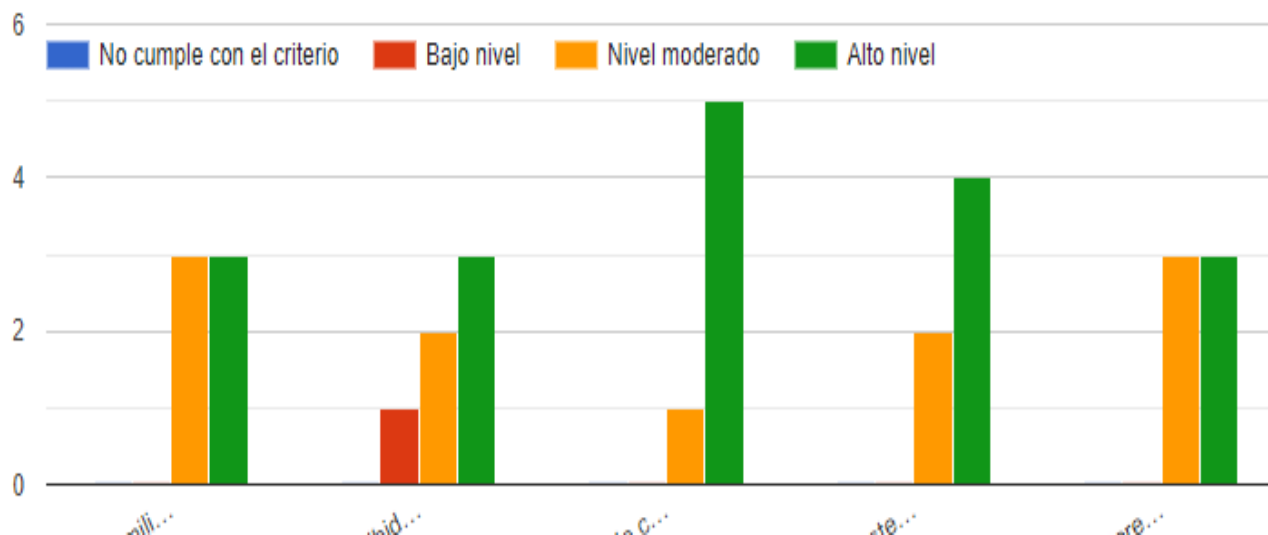
En conclusión, cada factor agrupa preguntas relacionadas con un área específica cuales influye directamente con el bienestar laboral de la organización,

#### 9.5 Validación por el Juicio de Expertos

En las siguientes imágenes se presentarán los resultados obtenidos de la participación de seis profesionales especializados en el ámbito del bienestar laboral brindando su criterio.

Figura 5 COHERENCIA

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

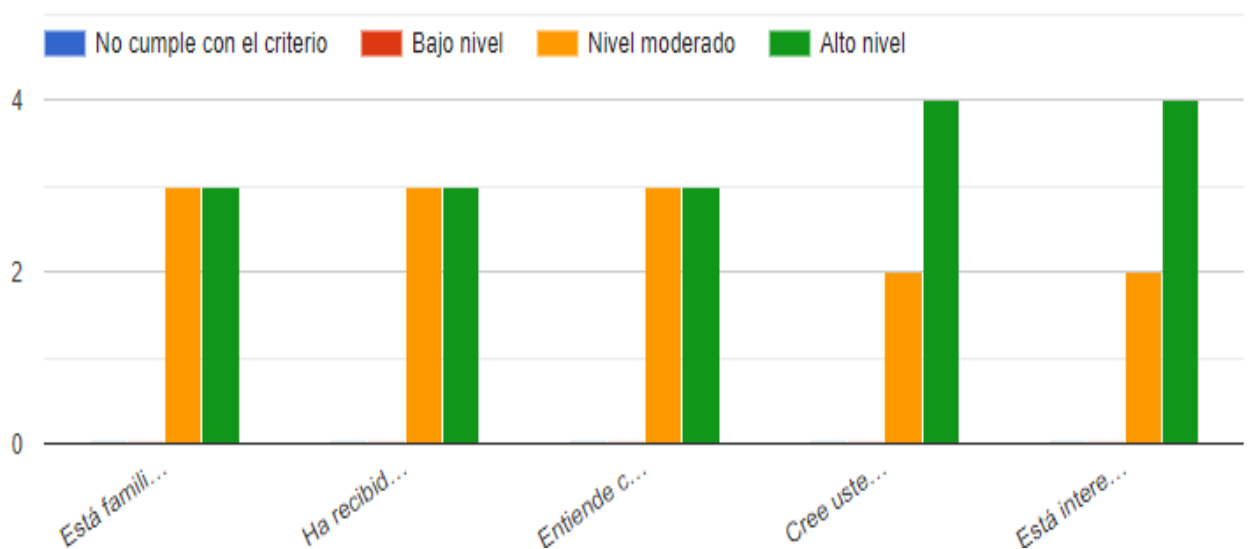


De acuerdo con el criterio de los seis expertos consultados, para garantizar que los ítems o preguntas de una evaluación estén adecuadamente relacionados con la

dimensión o indicador que se está midiendo, es esencial mantener un orden cronológico en la estructura del cuestionario. Esto facilita una evaluación más precisa y coherente. Además, se recomienda incluir una pregunta abierta al final de cada sección, con el fin de recoger feedback positivo y opiniones subjetivas del personal, enriqueciendo el análisis con perspectivas valiosas que podrían no ser captadas por las preguntas cerradas. También se sugiere utilizar el término "colaboradores" en lugar de "empleados" para mantener una comunicación más inclusiva y respetuosa, reflejando así un enfoque equitativo y colaborativo en el entorno laboral.

Figura 6 RELEVANCIA:

El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.

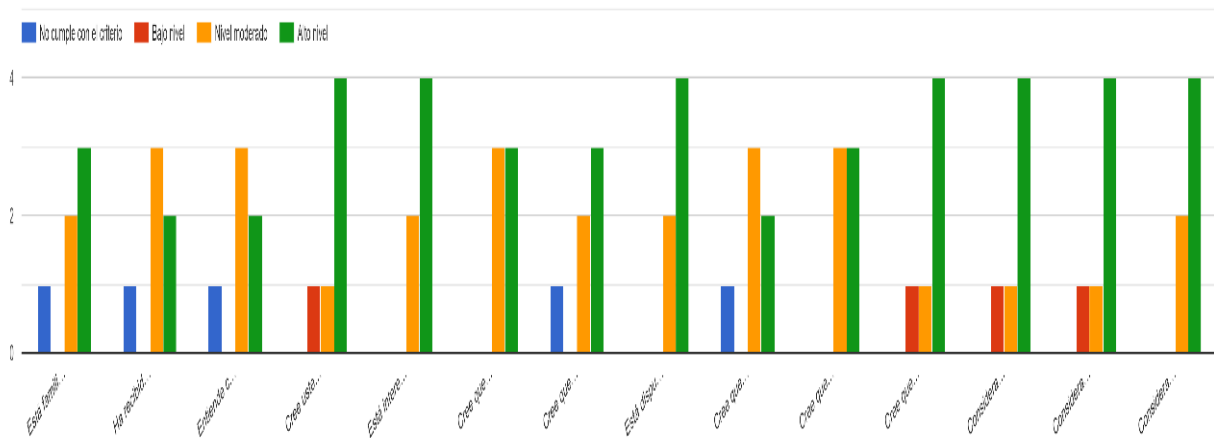


De acuerdo con el criterio de los seis expertos consultados, la relevancia se define como la característica de aquello que resulta fundamental, trascendente o sustancial, y que, por lo tanto, posee importancia. En el ámbito laboral, la información proporcionada por los colaboradores es extremadamente relevante, ya que facilita el diseño y la implementación efectiva de estrategias de cambio. En particular, orientar los resultados hacia la mejora del aspecto laboral personal y la satisfacción en el trabajo en equipo es crucial, especialmente dado que muchos colaboradores trabajan de manera aislada de la planta central y sus actividades. Por lo tanto, la retroalimentación ofrecida por los

colaboradores desempeña un papel esencial en la identificación de áreas de mejora y en la adopción de soluciones que promuevan un entorno de trabajo más integrado y satisfactorio.

Figura 7 CLARIDAD:

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.



De acuerdo con los cinco expertos consultados, es algo fundamental mantener coherencia en la evaluación. Además, es necesario verificar que se incluya el indicador correspondiente a cada pregunta. Algunas preguntas en el cuestionario son genéricas y excesivamente abiertas; se recomienda especificarlas y detallarlas según el nivel de comprensión lectora del personal para evitar posibles malas interpretaciones, donde permitan ser claras y concretas. Por último, el término "gamificación" no se utiliza en todos los niveles del organigrama de una empresa, por lo que se debe tener cuidado al emplearlo para asegurar que sea comprendido y aplicado adecuadamente.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADO DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL DE LA FUNDACIÓN COPADE**

La escala original de la encuesta "Bienestar Laboral" de la Fundación COPADE, diseñada en 2016, en Madrid-España, consta de 107 ítems y 11 factores. Esta encuesta fue aplicada a 514 colaboradores ecuatorianos de cooperativas de ahorro y crédito. El análisis de los datos incluyó la prueba de alfa de Cronbach, el análisis de comunalidades, y las pruebas de KMO y Bartlett. Los hallazgos significativos obtenidos a partir de este análisis contribuyen a una comprensión más profunda del bienestar laboral adecuado.

En cuanto al análisis factorial confirmatorio (KMO y Bartlett), se observó un índice negativo debido a la duplicación en el contexto de las preguntas. Estos resultados confirmaron la adecuación del modelo teórico, validando así la nueva estructura desde una perspectiva psicométrica. Se sugiere investigar la influencia del bienestar laboral en otros sectores del Ecuador. Desde un enfoque práctico, los factores seleccionados abordan los desafíos específicos del contexto ecuatoriano y podrían contribuir significativamente a la formulación de políticas públicas para los colaboradores.

Los factores consolidados serán valiosos para estudios específicos futuros que utilicen esta nueva escala válida, y podrán contribuir a desarrollar estrategias que permitan a las organizaciones promover un bienestar laboral adecuado. Esto, a su vez, podría mejorar la situación económica y la calidad de vida profesional activa de los colaboradores. Por ello, se ha propuesto una nueva encuesta de bienestar laboral que consta de 20 ítems distribuidos en 3 dimensiones. Hemos obtenido un alfa de Cronbach, así como los resultados de las pruebas de KMO y Bartlett, que indican un nivel medio de confiabilidad. Esto sugiere que aún existe una considerable correlación entre las preguntas, lo que requiere continuar con estudios adicionales para mejorar la encuesta y alcanzar un nivel de confiabilidad alto.

## **9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Como conclusión, se puede afirmar que la encuesta de bienestar laboral de la Fundación COOPADE no es válida en el contexto ecuatoriano de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, dado que los resultados muestran un bajo nivel en los índices de Alfa de Cronbach, KMO y Bartlett.

En conclusión, los estudios sobre el bienestar laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador destacan su importancia en el contexto actual. Es esencial que las organizaciones mantengan un entorno laboral saludable para asegurar su crecimiento y sostenibilidad. Un bienestar laboral adecuado no solo es crucial para el desarrollo económico, sino que también respalda la eficiencia y la eficacia en la implementación de nuevas innovaciones laborales.

El bienestar laboral es un factor determinante en el éxito y la sostenibilidad de las cooperativas de ahorro y crédito. Al enfocarse en la creación de un ambiente de trabajo saludable y positivo, estas organizaciones no solo mejoran la calidad de vida de sus colaboradores, sino que también fortalecen su capacidad para enfrentar desafíos y adoptar nuevas oportunidades de crecimiento. Por lo tanto, integrar el bienestar laboral en las políticas y prácticas organizacionales es esencial para garantizar la prosperidad y el desarrollo continuo del sector cooperativo.

La propuesta de la encuesta de bienestar laboral, compuesta por 20 ítems distribuidos en tres dimensiones, ha demostrado que se está realizando un ajuste adecuado al modelo teórico propuesto. Los resultados obtenidos confirman que la estructura del cuestionario se deberá realizar un ajuste del modelo y realizar pruebas piloto, y seguir validando por expertos para mejorar la encuesta y obtener la validación correspondiente.

### **Recomendaciones**

Se recomienda realizar los ajustes necesarios a la encuesta de bienestar laboral de la Fundación COOPADE, incorporando las tres dimensiones propuestas en estudios realizados en otros sectores de Ecuador. Estos ajustes permitirán adaptar la encuesta al contexto específico de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, mejorando su validez y capacidad para medir de manera precisa el bienestar laboral en este entorno.

Se recomienda organizaciones del sector cooperativo de ahorro y crédito en Ecuador prioricen la implementación y el mantenimiento de un bienestar laboral adecuado. Los estudios subrayan la importancia de un entorno laboral saludable, no solo para garantizar el crecimiento económico de las organizaciones, sino también para

mejorar la eficiencia y eficacia en la adopción de nuevas innovaciones laborales. Esto refuerza la necesidad de considerar el bienestar laboral como un factor clave en el desarrollo organizacional.

Se recomienda que las cooperativas de ahorro y crédito de todo e Ecuador, integren el bienestar laboral como una parte primordial en sus estrategias organizacionales para poder crear un ambiente adecuado. Al priorizar el bienestar de sus colaboradores, estas instituciones pueden mejorar significativamente la satisfacción, productividad y fidelidad de cada uno de los colaboradores, lo cual permite un entorno laboral más saludable, positivo y productivo en una mayor eficiencia operativa. Además, el bienestar laboral es algo primordial para enfrentar los desafíos propios del sector y garantizar la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de las cooperativas generando rentabilidad económica.

Se recomienda implementar la nueva encuesta de bienestar laboral en otros sectores para llegar a obtener los resultados esperados de la encuesta. Dado que el instrumento sea válido y realizando ajustes de la encuesta que sean necesarios, su aplicación permitirá identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover un entorno laboral saludable. Además, se sugiere realizar revisiones periódicas del cuestionario para asegurar su continuidad como pruebas piloto, juicio por expertos que es de suma relevancia para crear la eficacia en la medición del bienestar laboral en un contexto en constante cambio.

## 10. BIBLIOGRAFIAS CITADAS

**A, L. (7 de 9 de 2022). *Bienestar laboral*. Obtenido de <https://ibo.org/globalassets/new-structure/research/pdfs/what-is-well-being-es.pdf>**

AENOR. (02 de 05 de 2024). *Sistema de gestión de organización saludable*. Obtenido de <https://www.aenor.com/certificacion/responsabilidad-social/empresa-saludable>

ALVAREZ. (2 de 18 de 2013). Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/73770843/1121895216-libre.pdf?1635462161=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DImpacto\\_del\\_bienestar\\_laboral\\_en\\_el\\_per\\_s.pdf&Expires=1722795205&Signature=Y9TCBNIQdYw7BWS8YCiVW~NylyGIyjmqhA1dhuc~aF5Ek2C7zy](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/73770843/1121895216-libre.pdf?1635462161=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DImpacto_del_bienestar_laboral_en_el_per_s.pdf&Expires=1722795205&Signature=Y9TCBNIQdYw7BWS8YCiVW~NylyGIyjmqhA1dhuc~aF5Ek2C7zy)

Arrieta, J. (23 de julio de 2018). *Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los*. Obtenido de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasNecesidadesDeBienestarLaboralDeLosEmp-8703277%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasNecesidadesDeBienestarLaboralDeLosEmp-8703277%20(2).pdf)

Arrieta-Valderrama, E. J. (23 de julio de 2018). *Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasNecesidadesDeBienestarLaboralDeLosEmp-8703277.pdf>

Bakker, A. B. (3 de 5 de 2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596213700161>

Bakker, A. B. (29 de 3 de 2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales* *Job demands-resources model*. Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596213700161>

Belaso. (8 de 1 de 2023). *Bienestar Laboral Sostenible*. Obtenido de

<https://www.uv.es/uvweb/idocal/es/proyectos/bienestar-laboral-sostenible-1285953288249/ProyectoInves.html?id=1285953574539#:~:text=El%20concepto%20de%20bienestar%20laboral,trabajo%2C%20y%20altos%20niveles%20de>

Ben-Eliyahu. (21 de octubre de 2021). *The Chronicle of Evidence-Based Mentoring*.

Obtenido de <https://www.evidencebasedmentoring.org/on-methods-whats-the-difference-between-qualitative-and-quantitative-approaches/>

Calderón, G. (16 de julio de 2005). *CULTURA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Castañeda, Y. (11 de 8 de 2017). *BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

Castañeda, Y. (14 de 9 de 2017). *BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES*. 7. Obtenido de

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>

Castellanos, Á. T. (9 de JULIO de 2014). *METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN*.

Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Contreras, Á. (18 de 05 de 2021). *Organizational Effectiveness Series*:. Obtenido de Academi. edu: [https://www.nmac.org/wp-content/uploads/2012/08/OES-Understanding-the-Dynamics-of-Power-in-Healthy-Organizations\\_FINAL\\_...\\_.pdf](https://www.nmac.org/wp-content/uploads/2012/08/OES-Understanding-the-Dynamics-of-Power-in-Healthy-Organizations_FINAL_..._.pdf)
- COPADE. (5 de marzo de 2016). *Índice Nacional de Bienestar Laboral*. Obtenido de <https://copade.es/wp-content/uploads/2020/04/Informe-INBILA-COPADE-mar-2020.pdf>
- COPADE, F. (5 de 2016). Obtenido de <https://copade.es/wp-content/uploads/2020/04/Informe-INBILA-COPADE-mar-2020.pdf>
- Cuesta, J. L. (2017 de enero de 2018). *BIENESTAR FISICO, DIMENSIÓN CLAVE DE LA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853537003.pdf>
- Danna, G. &. (10 de 1 de 1999). *Bienestar Laboral & bienestar viral*. Obtenido de Danna, K., & Griffin review and synthesis of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 393-419. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199905\)20:3<393::AID-JOB868>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199905)20:3<393::AID-JOB868>3.0.CO;2-H)
- Días, A. (5 de 5 de 2020). Obtenido de <https://repositorio.coomeva.com.co/server/api/core/bitstreams/4446c4cb-e9bd-4d03-8141-237b27092806/content>
- Díaz, A. (18 de 5 de 2020). *El bienestar laboral en las*. Obtenido de <https://repositorio.coomeva.com.co/server/api/core/bitstreams/4446c4cb-e9bd-4d03-8141-237b27092806/content>

- Erin L. Kelly. (12 de OCTUBRE de 2021). *HARVARD BUSINESS*. Obtenido de <https://hbr.org/2021/10/7-strategies-to-improve-your-employees-health-and-well-being?ab=hero-subleft-1>
- Fenández, J. (18 de mayo de 2022). *HORARIO LABORAL Y SALUD: CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS*. Obtenido de <https://www.aepp.net/wp-content/uploads/2020/05/04.20003.Fernandez-Pi%C3%B1ol.pdf>
- GALLUP. (2 de 5 de 2013). *Estado del lugar de trabajo a nivel mundial* . Obtenido de <https://www.gallup.com/topic/state-of-the-global-workplace-2013.aspx>
- Garcia, j. (16 de febrero de 2022). *workplace within the framework of the "healthy organization" concept*]. Obtenido de <https://typeset.io/papers/ethical-limits-to-the-promotion-of-health-in-the-workplace-1cxehzqk>
- Gómez, L. (5 de JULIO de 2005). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/801/80100506.pdf>
- Grawitch, M. J. (8 de 9 de 2016). *El camino hacia un lugar de trabajo saludable: una revisión crítica que vincula las prácticas laborales saludables, el bienestar de los empleados y las mejoras organizacionales*. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2006-11915-001>
- Harte, J. K. (16 de Mayo de 2002). *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/11367971\\_Business-Unit-Level\\_Relationship\\_Between\\_Employee\\_Satisfaction\\_Employee\\_Engagement\\_and\\_Business\\_Outcomes\\_A\\_Meta-Analysis](https://www.researchgate.net/publication/11367971_Business-Unit-Level_Relationship_Between_Employee_Satisfaction_Employee_Engagement_and_Business_Outcomes_A_Meta-Analysis)

- Herrera, R. (2 de 18 de 2013). *BIENESTAR LABORAL*. Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7268>
- jose, j. (16 de febrero de 2022). *workplace within the framework of the "healthy organization" concept*. Obtenido de <https://typeset.io/papers/ethical-limits-to-the-promotion-of-health-in-the-workplace-1cxehzqk>
- KODARLIKAR, M. (JULIO de 05 de 2020). *IRE JOURNALS*. Obtenido de <https://www.irejournals.com/formatedpaper/1702445.pdf>
- Labrador, R. (28 de 01 de 2023). *La encuesta como técnica de investigación*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Lacruz1, M. G. (15 de junio de 2023). *frontiers*. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1204837/full>
- Lacruz, M. G. (14 de junio de 2023). Obtenido de <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1204837/full>
- León, M. y. (1 de 1 de 2025). *Sistema de clasificación del método en los*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33701007.pdf>
- Lluís, J. (2 de 8 de 2019). *LA MEDIDA DEL CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL*. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30181>
- Lopera, J. D. (8 de febrero de 2010). *El método analítico* . Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v2n2/v2n2a8.pdf>
- Lucas, P. (28 de julio de 2019). *El clima laboral como factor clave en el*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

- Mantilla, S. (septiembre de 2023). *PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UNA*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9fcea491-1e09-4d27-9b10-f51ef6987576/content>
- Mashumano, f. (19 de 2023 de 2023). *Empresas Humanas y Saludables*. Obtenido de [https://mashumano.org/images/Estudios/Informe\\_empresas\\_humanas\\_saludables.pdf](https://mashumano.org/images/Estudios/Informe_empresas_humanas_saludables.pdf)
- MDT, M. d. (20 de Diciembre de 2020). *Normativa: Vigente*. Obtenido de <https://www.biodiversidad.gob.ec/wp-content/uploads/2022/10/PROTOCOLO%20DE%20PREVENCION.pdf>
- MEDRANO, L. A. (14 de junio de 2021). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622018000200002&script=sci\\_abstract](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622018000200002&script=sci_abstract)
- Miguélez, F. (21 de 12 de 2004). *La flexibilidad laboral*. Obtenido de <https://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/151>
- Murillo, S. (2 de 4 de 2004). *RELACIONES HUMANAS*. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=xl-mNgBMlfsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Nagibina, N. (octubre de 2020). *Bienestar. Gestión del bienestar de los empleados para aumentar la productividad laboral: mejorar los recursos humanos y el desempeño comercial de la empresa*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/346720788\\_Well-Being\\_Employee\\_Well-Being\\_Management\\_to\\_Increase\\_Labor\\_Productivity\\_-\\_Improving\\_HR\\_and\\_Business\\_Performance\\_of\\_the\\_Company](https://www.researchgate.net/publication/346720788_Well-Being_Employee_Well-Being_Management_to_Increase_Labor_Productivity_-_Improving_HR_and_Business_Performance_of_the_Company)

Naval, U. (S/F). *Metodología de la investigación*. Mexico.

OECD. (08 de 16 de 2023). *Organización para la Cooperación y Desarrollo*

*Económico*. Obtenido de <https://www.tesoro.es/asuntos-internacionales/ocde-organizacion-para-la-cooperacion-y-desarrollo-economico>

OIT. (5 de 6 de 2023). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-1/areas-de-trabajo/promocion-de-la-salud-y-el-bienestar-en-el-trabajo>

OIT. (16 de octubre de 2023). Obtenido de

[https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_118396/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm)

OMS. (OCTUBRE de 2015). Obtenido de

[https://www.unaids.org/sites/default/files/media\\_asset/WHO\\_es\\_1.pdf](https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/WHO_es_1.pdf)

OMS. (23 de JULIO de 2023). Obtenido de [https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-](https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIur624PD5hgMV0oFaBR3PSQrzEAAYASAAEgLmjPD_BwE)

[work?gad\\_source=1&gclid=EAIaIQobChMIur624PD5hgMV0oFaBR3PSQrzEAAYASAAEgLmjPD\\_BwE](https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIur624PD5hgMV0oFaBR3PSQrzEAAYASAAEgLmjPD_BwE)

OMS. (5 de 6 de 2023). *Entornos Laborales Saludables*:. Obtenido de

[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf)

Orozco, S. (13 de Marzo de 2020). *file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-*

*BienestarPsicologicoEstresYFactoresPsicosocialesEn-7384403.pdf*. Obtenido

de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologicoEstresYFactoresPsicosocialesEn-7384403.pdf)

[BienestarPsicologicoEstresYFactoresPsicosocialesEn-7384403.pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologicoEstresYFactoresPsicosocialesEn-7384403.pdf)

Palomino, H. (3 de julio de 2006). *una nueva dinámica de las relaciones*. Obtenido de

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30295000/2006n03\\_a03\\_hpalomino-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30295000/2006n03_a03_hpalomino-)

libre.pdf?1390883379=&response-content-  
disposition=inline%3B+filename%3DUna\_nueva\_dinamica\_de\_las\_relaciones\_  
lab.pdf&Expires=1724180620&Signature=d-  
8T2Xe2fNyCMSiHQRb4k9qRIAsLOEwe42tFvESx

Parede, L. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral Lizeth. *Ce BÓLETIN*, 22.

Perez, E. (9 de marzo de 2020). Calidad de vida del trabajador.: 20. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaDelTrabajador-7898175.pdf

Ponce, F. (01 de 06 de 2021). *Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach?* Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/463>

Pública, F. (21 de Abril de 2015). *Decreto 1227 de 2005*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/>

Ramos, J. (7 de 2 de 2010). *Antecedentes del compromiso organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto y las prácticas de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://doi.org/10.51302/rtss.2010.5345>

Rodriguez, M. (27 de 08 de 2001). Obtenido de Revista Espacios. 27 August 2020. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p17.pdf> (accessed December 6, 2023).

Romeiro, S. (5 de 7 de 2015). *Bienestar psicológico y laboral en los docentes: Un estudio*. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologicoYLaboralEnLosDocentes-7336144.pdf

- Romero-Mendoza, M. &.R. (5 de junio de 2017). *Valoración y evaluación de los Aprendizajes Basados en Juegos (GBL) en contextos e-learning*. Obtenido de <http://gamelab.ups.edu.ec/wp-content/uploads/2018/10/19818-66949-1-PB1.pdf>
- Ryff, C. (2 de 5 de 1989). *Impacto del bienestar vital y bienestar laboral*. Obtenido de •  
Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sampieri. (2 de 9 de 2018). Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/>
- Sanches. (6 de 6 de 2023). *Evaluación del bienestar laboral y su impacto en la productividad. Editorial Empresa y Desarrollo*. Obtenido de <https://www.editorialempresa.com/evaluacion-bienestar-la>
- Silva, J. (4 de 12 de 2018). *Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6799315>
- Thompson, C. B. (22 de junio de 2022). *Research Study Designs: Non-experimental*. Obtenido de <https://www.airmedicaljournal.com/action/showPdf?pii=S1067-991X%2806%2900309-9>
- Valdetorres del Jarama. (2016). *Índice Nacional de Bienestar Laboral* . Obtenido de <https://copade.es/wp-content/uploads/2020/04/Informe-INBILA-COPADE-mar-2020.pdf>
- Vallejo, C. P. (30 de 10 de 2021). *SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/ijerph-17-00032-v2.pdf>

Veiga, J. (18 de mayo de 2022). *Diseño de la investigación*. Obtenido de [https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res\\_des1.htm](https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm)

## 11. ANEXOS

Anexo 1 Encuesta de Fundación COPADE

<i>DIMENSIONES</i>	<i>N*</i>	<i>PREGUNTAS</i>	<i>RESPUESTAS</i>
<b>DATOS DEMOGRÁFICOS</b>	1	¿Años de antigüedad en la organización?	1 a 4 años
			5 a 10 años
			11 a 20 años
			más de 21 años
	2	¿Género?	Hombre
			Mujer
			Otro
	3	¿Edad?	20 - 24 años
			25 - 29 años
			30 - 35 años
			36 - 40 años
			41 - 45 años
	4	¿Mi departamento principal es?	Dirección
			Comercial
			Técnico
Atención al cliente			
Administración			
RRHH			
5	¿El nivel de mi cargo es?	Director o Gerente	
		Jefatura	
		Analista	
		Asistente	
		Auxiliar	
		Otro	
6	¿Composición del Sueldo?	Fijo	
		Variable	
		Fijo + Variable	
7	¿Tipo de Contrato?	Indefinido	
		Temporal	
		Servicios Profesionales	
		Tiempo Parcial	
8		Pésimos	

**RETRIBUCIÓN Y  
ESTABILIDAD  
LABORAL**

HORARIOS Y FLEXIBILIDAD		¿Considero mi Retribución Total (económica + prestaciones)?	Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	9	¿Los Beneficios Sociales que me ofrecen son?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
	10	¿La estabilidad de la organización es?	Excelente
			Buena
			Aceptable
			Mala
11	¿Mi estabilidad en el puesto de trabajo es?	Pésimos	
		Mala	
		Aceptable	
		Buena	
12	¿Mi periodo de horas de trabajo semanales es?	Excelente	
		Buena	
		Aceptable	
		Mala	
		Pésimos	
13	¿Mi tipo de horario es?	Más de 49h	
		entre 41h y 48h	
		entre 31h y 40h	
		entre 21h y 30h	
		Menos de 20h	
		Turno Fijo - Solo Mañanas	
14	¿Trabajo los sábados?	Turno Fijo - Solo Tardes	
		Turno Fijo - Solo Noches	
		Turno Fijo Partido - Mañana y Tarde	
		Turno Rotatorio - Mañana - Tarde - Noche	
		Horario Flexible	
15	¿Trabajo domingos y festivos?	Otro	
		Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
		Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Ocasionalmente	
		Raramente	
		Nunca	

<b>ENTORNO, SEGURIDAD, SALUD Y RECURSOS</b>	16	¿Trabajo desde casa?	Siempre
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
	17	¿En mi trabajo hago viajes que implican dormir fuera de casa?	Siempre
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
	18	¿Si me cambian horarios, lo hacen con tiempo suficiente para planificarme?	Siempre
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
	19	¿Finalizo mi jornada laboral sin presiones para prolongarla?	Siempre
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
	20	¿Tengo la posibilidad de cambios de horarios o permisos en caso de necesidad?	Siempre
			Nunca
Raramente			
Ocasionalmente			
Con frecuencia			
21	¿Puedo conciliar mi vida personal y familiar con el trabajo?	Siempre	
		Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
22	¿La valoración general de mi horario de trabajo es ?	Pésimos	
		Mala	
		Aceptable	
		Buena	
		Excelente	
23	¿Estoy sometido a riesgos laborales para los que no tengo protección ?	NO	
		SI	
24	¿Sufro algún tipo acoso o discriminación ?	NO	
		SI	
25	¿Mi trabajo me crea conflictos éticos o morales ?	NO	
		SI	
26		NO	

<b>PUES TO DE TRAB</b>		¿Mi puesto de trabajo es adecuado para mis condiciones físicas y estado de salud?	SI
	27	¿ Utilizo siempre los elementos disponibles de Protección de Riesgos Laborales ?	NO
			SI
	28	¿El Plan de Seguridad, Salud y Bienestar en mi trabajo es?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
	29	¿La rapidez de atención médica en caso necesario en mi puesto de trabajo es ?	Excelente
			Pésimos
			Mala
			Aceptable
	30	¿Los protocolos en caso de emergencia y la información recibida de Prevención de Riesgos Laborales en mis funciones son?	Buena
			Excelente
			Pésimos
			Mala
	31	. ¿Las condiciones del entorno para desempeñar mi trabajo adecuadamente (espacio, ruido, temperatura, iluminación, etc.) son ?	Aceptable
			Buena
			Excelente
			Pésimos
	32	¿Mi estado de salud es?	Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	33	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
	34	¿Mi trabajo me ayuda a mantener una vida saludable ?	Siempre
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
	35	¿El trabajo que hago me satisface ?	Con frecuencia
			Siempre
			Nunca
			Ocasionalmente

			Con frecuencia
			Siempre
	36	¿Mi trabajo es reconocido y valorado ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	37	¿Tengo la autonomía necesaria para realizar mi trabajo adecuadamente ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	38	¿Mi puesto me ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	39	¿Los criterios de evaluación de mi trabajo son adecuados?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
Con frecuencia			
Siempre			
40	¿ El trabajo en mi departamento está bien organizado ?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
41	¿ Mi carga y ritmo de trabajo son razonables ?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
42	¿ En mi puesto, la presión, el estrés y el desgaste emocional son aceptables?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
43	¿Puedo decidir cuándo hacer un pequeño descanso?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
44	¿ Me siento útil en mi función ?	Nunca	

<b>FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA EL PUESTO</b>			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	45	¿Puedo planificar mi trabajo?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
	46	¿ Hago mi trabajo sin interrupciones que me resten eficacia ?	Siempre
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
	47	¿La responsabilidad que tengo asignada es adecuada?	Con frecuencia
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
	48	. ¿Estoy comprometido/a con mi trabajo y la mejora continua ?	Siempre
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
49	¿Tengo definidas mis funciones y responsabilidades ?	Con frecuencia	
		Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
50	. ¿Dispongo de la información necesaria para realizar mi trabajo?	Siempre	
		Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
51	¿Me informan periódicamente de los planes, objetivos y resultados de mi departamento y de mi trabajo?	Con frecuencia	
		Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
52	¿ Se tiene en cuenta la mi opinion ?	Siempre	
		Nunca	
		Raramente	
			Ocasionalmente

<b>RELACIONES Y COLABORACIÓN</b>			Con frecuencia
			Siempre
	53	¿Se promueve la formación periódica para actualizar conocimientos?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	54	¿Existen planes de formación personalizados ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	55	¿Se tiene en cuenta la formación que solicitó ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	56	¿Las formaciones que realizó quedan registradas en mi historial laboral ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
Con frecuencia			
Siempre			
57	¿ Mi relación con el equipo directivo del centro de trabajo es ?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
58	¿La relación con mi responsable directo es?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
59	¿Mi relación con las personas con las que trabajo es?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
60	¿Mi relación con los empleados bajo mi responsabilidad es?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
61		Nunca	

		¿Mi interés por crear y mantener buenas relaciones es ?	Raramente	
			Ocasionalmente	
			Con frecuencia	
			Siempre	
	62	¿ El ambiente de mi centro de trabajo es ?		Nunca
				Raramente
				Ocasionalmente
				Con frecuencia
	63	¿La colaboración entre las personas en el trabajo es?		Siempre
				Nunca
				Raramente
				Ocasionalmente
	64	¿La confianza mutua entre los empleados/as es ?		Con frecuencia
				Siempre
				Nunca
				Raramente
	65	¿La comunicación entre las personas en el trabajo es?		Ocasionalmente
				Con frecuencia
				Siempre
				Nunca
	66	¿Mi colaboración con el resto del equipo es?		Raramente
				Ocasionalmente
				Con frecuencia
				Siempre
	67	¿Me siento integrado/a en el equipo de trabajo?		Nunca
				Raramente
				Ocasionalmente
				Con frecuencia
68	¿Me siento integrado en la organización?		Siempre	
			Nunca	
			Raramente	
			Ocasionalmente	
69	¿ ¿Hay respeto mutuo entre los empleados ?		Con frecuencia	
			Ocasionalmente	
			Raramente	
			Nunca	

## CULTURA DE EMPRESA

			Siempre
			Pésimos
	70	¿La cultura y los valores que promueven son ?	Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	71	¿Mi colaboración con el resto del equipo es?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	72	¿La promoción activa de la salud y el bienestar de los empleados?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	73	¿ La sostenibilidad y responsabilidad social y medioambiental ?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	74	¿La flexibilidad y la conciliación personal, familiar y laboral	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	75	¿El compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión ?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	76	¿ La innovación y la mejora continua ?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	77	¿Actuar de manera ética en sus operaciones?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	78	¿La planificación y gestión del cambio ?	Pésimos
			Mala

<b>MI RESPONSABLE DIRECTO</b>			Aceptable
			Buena
			Excelente
	79	¿Las oportunidades de desarrollo profesional?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	80	¿La justicia y la transparencia de las promociones internas?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	81	¿La participación de los empleados, o sus representantes, en los planes de salud, bienestar, responsabilidad social, etc. ?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	82	¿La comunicación periódica a los empleados de la empresa de la valoración de su trabajo?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	83	¿Receptividad a las sugerencias de mejora?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
84	¿El reconocimiento del trabajo especialmente bien hecho ?	Pésimos	
		Mala	
		Aceptable	
		Buena	
		Excelente	
85	¿ El género de mi responsable directo es ?	Mujer	
		Hombre	
		Otro	
86	¿Me define qué decisiones puedo tomar sin necesidad de consultarle?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
87	¿Me trata justamente?	Nunca	
		Raramente	

			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	88	¿Me resulta motivador trabajar con él/ella ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	89	¿Planifica adecuadamente el trabajo y su distribución ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	90	¿Hace seguimiento periódico de mi plan de desarrollo individual?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	91	¿Busca conciliar las necesidades y circunstancias personales que le transmito ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	92	¿Actuar de manera ética en sus operaciones?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
93	¿Se ocupa de transmitir la cultura de la organización?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
94	¿Responde a las consultas y sugerencias que le hago?	Nunca	
		Raramente	
		Ocasionalmente	
		Con frecuencia	
		Siempre	
95	¿Mi nivel de colaboración con mi responsable directo es?	Pésimos	
		Mala	
		Aceptable	
		Buena	

**COMUNICACIÓN CORPORATIVA**

			Excelente
			Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	96	¿Se interesa por mantener un buen ambiente en el equipo de trabajo?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	97	¿ La comunicación interna es una actividad permanente y planificada ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	98	¿ Los comunicados internos me proporcionan información útil y fiable ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	99	¿ Tengo disponible información sobre los resultados y evolución de la organización?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	100	¿Se publica internamente la información sobre los puestos vacantes ??	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	101	¿ Leo periódicamente los comunicados internos ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	102	¿ Me informaron del resultado de anteriores encuestas ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	103	¿ Fui informado de los planes de acción resultantes de anteriores encuestas ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	104	¿ Considero que los planes de acción de anteriores encuestas fueron?	Nunca
			Raramente

<b>VALORACIÓN GLOBAL</b>			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	105	¿ Conozco los Valores y el Código Ético de la organización ?	Nunca
			Raramente
			Ocasionalmente
			Con frecuencia
			Siempre
	106	¿ Mi nivel de bienestar en el trabajo es ?	Pésimos
			Mala
			Aceptable
			Buena
			Excelente
	107	¿ Mi nivel de bienestar en mi vida privada es?	Pésimos
			Mala
Aceptable			
Buena			
Excelente			

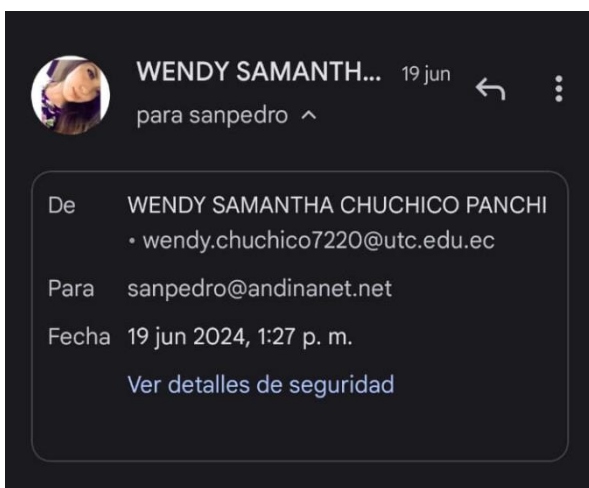
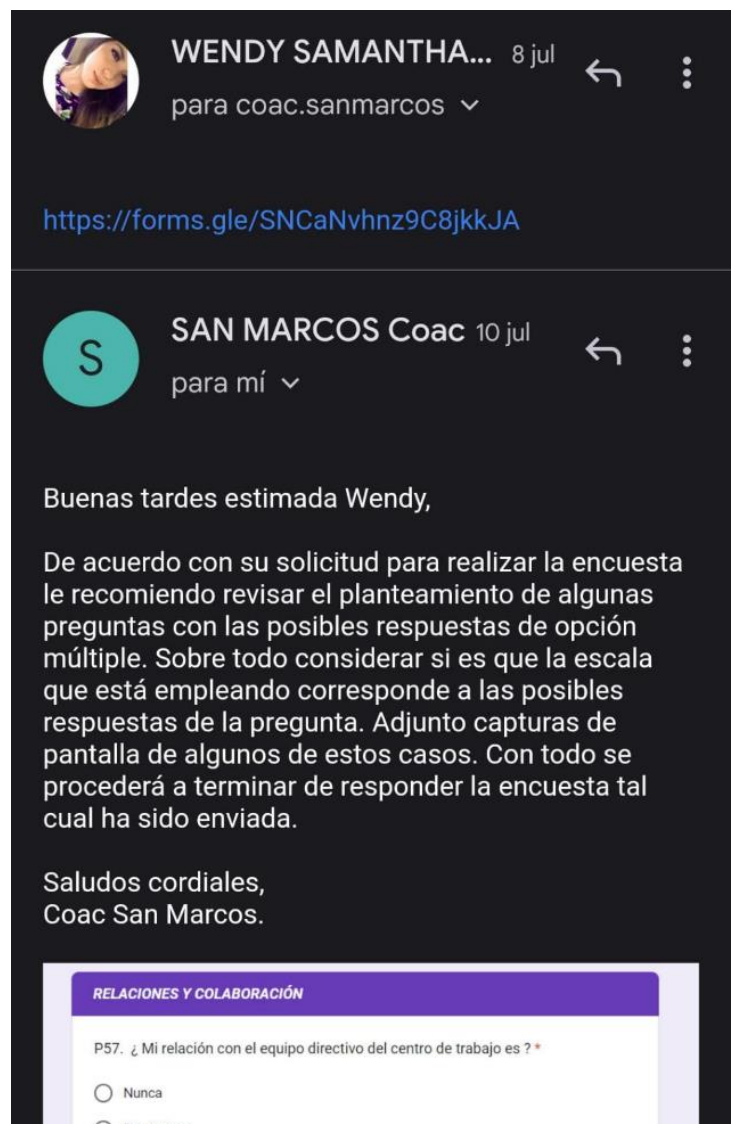
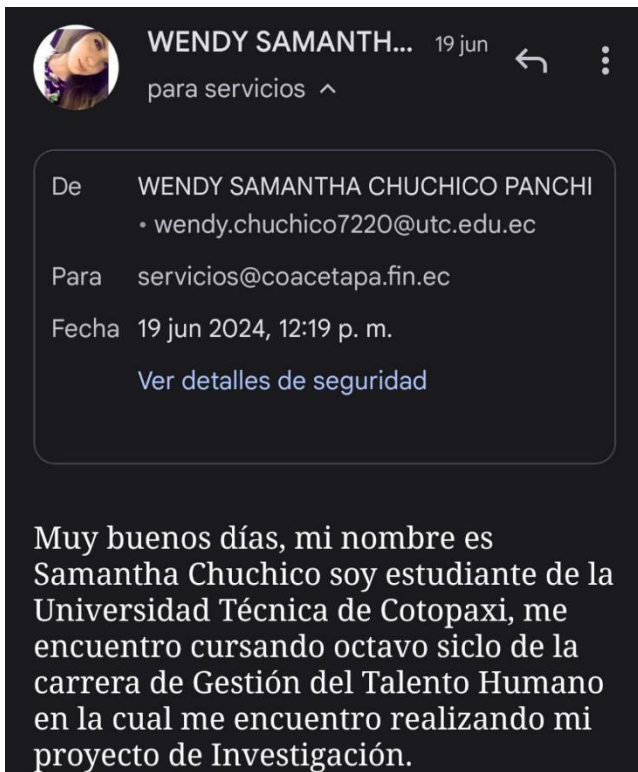
Anexo 2 Propuesta de encuesta de BIENESTAR LABORAL




<i>DIMENSIONES</i>	<i>PREGUNTAS</i>	<i>RESPUESTAS</i>
<b>DATOS DEMOGRÁFICOS</b>	¿Años de antigüedad en la organización?	1 a 4 años
		5 a 10 años
		11 a 20 años
		más de 21 años
	¿Género?	Hombre
		Mujer
		Otro
	¿Edad?	20 - 24 años
		25 - 29 años
		30 - 35 años
		36 - 40 años
		41 - 45 años
	¿Mi departamento principal es?	Dirección
		Comercial
		Técnico
		Atención al cliente
Administración		
RRHH		
¿El nivel de mi cargo es?	Otro	
	Director o Gerente	
	Jefatura	
	Analista	
	Asistente	
	Auxiliar	
<b>RETRIBUCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL</b>	¿Considero mi Retribución Total (económica + prestaciones)?	Pésimos
		Mala
		Aceptable
		Buena
		Excelente
	¿Los Beneficios Sociales que me ofrecen son?	Pésimos
		Mala
		Aceptable
		Buena
		Excelente
	¿La estabilidad de la organización es?	Pésimos
		Mala
		Aceptable
		Buena
		Excelente
	¿Mi estabilidad en el puesto de trabajo es?	Pésimos
Mala		
Aceptable		
Buena		

		Excelente
<b>HORARIOS Y FLEXIBILIDAD</b>	¿Trabajo los sábados?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
		Con frecuencia
		Siempre
	¿Trabajo domingos y festivos?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
		Con frecuencia
		Siempre
	¿Trabajo desde casa?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
		Con frecuencia
		Siempre
	¿En mi trabajo hago viajes que implican dormir fuera de casa?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
		Con frecuencia
		Siempre
	¿Si me cambian horarios, lo hacen con tiempo suficiente para planificarme?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
		Con frecuencia
		Siempre
	¿Finalizo mi jornada laboral sin presiones para prolongarla?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
		Con frecuencia
		Siempre
	¿Tengo la posibilidad de cambios de horarios o permisos en caso de necesidad?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
		Con frecuencia
		Siempre
	¿Puedo conciliar mi vida personal y familiar con el trabajo?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
		Con frecuencia
		Siempre
¿La valoración general de mi horario de trabajo es?	Pésimos	
	Mala	
	Aceptable	
	Buena	

		Excelente
<b>ENTORNO, SEGURIDAD, SALUD Y RECURSOS</b>	¿El Plan de Seguridad, Salud y Bienestar en mi trabajo es?	Pésimos
		Mala
		Aceptable
		Buena
		Excelente
	¿La rapidez de atención médica en caso necesario en mi puesto de trabajo es?	Pésimos
		Mala
		Aceptable
		Buena
		Excelente
	¿Los protocolos en caso de emergencia y la información recibida de Prevención de Riesgos Laborales en mis funciones son?	Pésimos
		Mala
		Aceptable
		Buena
		Excelente
	¿Las condiciones del entorno para desempeñar mi trabajo adecuadamente (espacio, ruido, temperatura, iluminación, etc.) son?	Pésimos
		Mala
		Aceptable
		Buena
		Excelente
	¿Mi estado de salud es?	Pésimos
		Mala
		Aceptable
		Buena
		Excelente
	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?	Nunca
		Raramente
		Ocasionalmente
Con frecuencia		
Siempre		
¿Mi trabajo me ayuda a mantener una vida saludable?	Nunca	
	Raramente	
	Ocasionalmente	
	Con frecuencia	
	Siempre	

Anexo 3 Correos enviados a las cooperativas de ahorro y crédito



 **WENDY SAMANTH...** 19 jun  



para atencioncliente ^

De WENDY SAMANTHA CHUCHICO PANCHI  
• wendy.chuchico7220@utc.edu.ec

Para atencioncliente@coaciliniza.fin.ec

Fecha 19 jun 2024, 2:03 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

 **WENDY SAMANTH...** 19 jun  

para sanpedro ^

De WENDY SAMANTHA CHUCHICO PANCHI  
• wendy.chuchico7220@utc.edu.ec

Para sanpedro@andinanet.net

Fecha 19 jun 2024, 1:27 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

 **WENDY SAMANTH...** 19 jun  

para mmejia ^

De WENDY SAMANTHA CHUCHICO PANCHI  
• wendy.chuchico7220@utc.edu.ec

Para mmejia@coroucoop.fin.ec

Fecha 19 jun 2024, 12:46 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

 **WENDY SAMANTH...** 19 jun  

para info ^

De WENDY SAMANTHA CHUCHICO PANCHI  
• wendy.chuchico7220@utc.edu.ec

Para info@cooperativa15deagosto.com

Fecha 19 jun 2024, 1:58 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

 **WENDY SAMANTH...** 19 jun  

para comunicacion ^

De WENDY SAMANTHA CHUCHICO PANCHI  
• wendy.chuchico7220@utc.edu.ec

Para comunicacion@coopsalinas.fin.ec

Fecha 19 jun 2024, 1:30 p. m.

[Ver detalles de seguridad](#)

## Anexo 4 CERTIFICADO DE AVAL DE EXPERTOS

### CERTIFICADO DE AVAL DE EXPERTOS

Yo, **Msc. Juan Carlos Miranda Mena**, con cédula de identidad N° 1804332490 por medio de la presente certifico que actué como experto evaluador del instrumento titulado "**Bienestar Laboral de la Fundación Copade,**" enviado por la estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano de la "Universidad Técnica de Cotopaxi" **Wendy Samantha Chuchico Panchi**, con número cédula de identidad N° 0550037220, la cual tiene como metodología de investigación de validez de contenido por juicio de expertos de los autores "Galicia Alarcón et al., 2017". Durante el proceso de evaluación, se realizó las observaciones correspondientes.

NIVEL DE ESTUDIO	PROFESIÓN	CARGO QUE OCUPA	EXPERIENCIA LABORAL	EXPERIENCIA DOCENTE
Cuarto Nivel	Msc. Seguridad Ocupacional	Representante legal de Camil	3 años	N/A

Atentamente:



Msc. Seguridad Ocupacional  
**Juan Carlos Miranda Mena**  
Cedula. 1804332490

**Dr. Juan Carlos Miranda**  
MAGISTER EN SALUD  
OCUPACIONAL & MEDICINA LEGAL  
Reg. 1002-2021-2386356

Latacunga, 20 de agosto del 2023

### CERTIFICADO DE AVAL DE EXPERTOS

Yo, **Msc. Paola Yanira Miranda Mena**, con cédula de identidad N° 1804332516 por medio de la presente certifico que actué como experto evaluador del instrumento titulado "**Bienestar Laboral de la Fundación Copade,**" enviado por la estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano de la "Universidad Técnica de Cotopaxi" **Wendy Samantha Chuchico Panchi**, con número cédula de identidad N° 0550037220, la cual tiene como metodología de investigación de validez de contenido por juicio de expertos de los autores "Galicia Alarcón et al., 2017". Durante el proceso de evaluación, se realizó las observaciones correspondientes.

NIVEL DE ESTUDIO	PROFESIÓN	CARGO QUE OCUPA	EXPERIENCIA LABORAL	EXPERIENCIA DOCENTE
Cuarto Nivel	Msc. Seguridad Ocupacional	Médico General	2 años	N/A

Atentamente:



Msc. Seguridad Ocupacional  
**Paola Yanira Miranda Mena**  
Cédula. 1804332516

Acti  
Ve a (

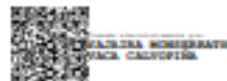
Latacunga, 21 de agosto del 2023

### CERTIFICADO DE AVAL DE EXPERTOS

Yo, **Mgs. Yajaira Monserrath Vaca Calvopiña**, con cédula de identidad N° 0504262940 por medio de la presente certifico que actué como experto evaluador del instrumento titulado "**Bienestar Laboral de la Fundación Copade,**" enviado por la estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano de la "Universidad Técnica de Cotopaxi" **Wendy Samantha Chuchico Panchi**, con número cédula de identidad N° 0550037220, la cual tiene como metodología de investigación de validez de contenido por juicio de expertos de los autores "Galicia Alarcón et al., 2017". Durante el proceso de evaluación, se realizó las observaciones correspondientes.

NIVEL DE ESTUDIO	PROFESIÓN	CARGO QUE OCUPA	EXPERIENCIA LABORAL	EXPERIENCIA DOCENTE
Cuarto Nivel	Contadora	Asistente Administrativa	SI	N/A

Atentamente:



**Mgs. Gestión de Empresas**  
**Yajaira Monserrath Vaca Calvopiña**  
**Cedula. 0504262940**

