



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar.

Carrera de Trabajo Social.

**Trabajo de Titulación Modalidad Proyecto de Investigación Previo a la Obtención
del Título de Licenciatura en Trabajo Social**

Tema:

Los Programas de Bienestar Laboral en la Reducción del Estrés en Entornos Corporativos en
la Empresa Marzam de la Ciudad de Manta año 2025.

Autora:

Arelys Silvana Cedeño Peñafiel

Tutora:

Lic. Adriana Aragundi Muñoz, Mg.

Periodo académico:

2025- (2)

Manta- Manabí- Ecuador

Aprobación del Tribunal de Grado

Tema: *Los Programas de Bienestar Laboral en la Reducción del Estrés en Entornos Corporativos en la Empresa Marzam de la Ciudad de Manta año 2025.*

Sometido a consideración de la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, declara:

APROBADO

	FIRMA
Dr. Lenin Arroyo Baltán, PhD DECANO DE FACULTAD	
Lic. Adriana Aragundi Muñoz Mg. TUTOR(a) DE INVESTIGACIÓN	

	CALIFICACION	FIRMA
Lic. Jazmin Moreira Valencia, Mg. MIEMBRO DEL TRIBUNAL		
Lic. Shalea Muñoz Zambrano, Mg. MIEMBRO DEL TRIBUNAL		

Certificado de Revisión Tutor

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular Proyecto de Investigación bajo la autoría de la estudiante **CEDEÑO PEÑAFIEL ARELYS SILVANA** legalmente matriculado/a en la carrera de Trabajo Social, período académico 2025-2, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema es **LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL EN LA REDUCCION DEL ESTRES EN ENTORNOS CORPORATIVOS EN LA EMPRESA MARZAM DE LA CIUDAD DE MANTA AÑO 2025.**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 16 de enero 2026.

Lo certifico,


Lic. Addana Aragundi Muñoz, Mg.
Docente Tutor(a)
Área: Ciencias Sociales

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO

Certificado de Revisión del Sistema Compilation Magister

Manta, 16 de enero 2026

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATION MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Titulación de la estudiante **CEDENO PEÑAFIEL ARELYS SILVANA**, en la modalidad Proyecto de Investigación, bajo el tema: **"LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL EN LA REDUCCION DEL ESTRES EN ENTORNOS CORPORATIVOS EN LA EMPRESA MARZAM DE LA CIUDAD DE MANTA AÑO 2025."** Su análisis presenta un 9% de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis.



Lic. *Adriana Aragundi Muñoz*, Mg.
DOCENTE TUTORA

Declaración de Autoría

Yo, **Arelys Silvana Cedeño Peñafiel**, dejo en constancia que el presente proyecto de investigación cuyo tema es **“Los Programas de Bienestar Laboral en la Reducción del Estrés en Entornos Corporativos en la Empresa Marzam de la Ciudad de Manta año 2025.”**, estudio aplicado en Manta, año 2025, es de exclusiva responsabilidad de la autora.

Arelys Silvana Cedeño Peñafiel

Autora



Arelys Silvana Cedeño Peñafiel

C.I 1350764187

Agradecimiento

Mi gratitud más profunda es hacia Dios, quien me ha dado la fuerza y la claridad necesarias para culminar este proceso.

A mi padre, Carlos Roberto Cedeño Huerta, por su apoyo constante, su ejemplo de esfuerzo y su amor incondicional.

A mi familia, por acompañarme con paciencia y ánimo en cada etapa de este camino; mi amiga María Cedeño, por su amistad sincera y su compañía que me brindaron confianza y alegría.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos y guiarme con dedicación. De manera especial, a mi tutora, Lic. Adriana Aragundi, por su orientación precisa y su acompañamiento cercano, que fueron esenciales para la realización de este trabajo.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron con su apoyo y estímulo a la culminación de este logro.

Dedicatoria

Con profundo agradecimiento dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, quien iluminó cada decisión y me sostuvo en los momentos de dificultad.

A mí misma, por la perseverancia, la disciplina y la constancia que hicieron posible alcanzar esta meta.

A mi padre, Carlos Roberto Cedeño Huerta, por su ejemplo de esfuerzo, su apoyo incondicional y su amor, pilares de mi formación. A mi familia, por su comprensión, paciencia y aliento permanente, que me dieron fuerza en los días más desafiantes.

A mi amiga, María Cedeño, por su sincera amistad, compañía y palabras de ánimo que hicieron más llevadero este proceso. A mis docentes, por su dedicación, exigencia y guía académica, que enriquecieron mi pensamiento y práctica profesional. A mi tutora de tesis, Lic. Adriana Aragundi, por su orientación rigurosa, confianza y acompañamiento constante, fundamentales para la calidad y culminación de este trabajo.

Finalmente, a todas las personas que, de manera directa o indirecta, aportaron con su apoyo, consejos y gestos de bondad a la concreción de este logro.

Tabla de Contenido

Aprobación del Tribunal de Grado	3
Certificado de Revisión Tutor.....	4
Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO	5
Declaración de Autoría	6
Agradecimiento.....	7
Dedicatoria.....	8
Introducción	15
Resumen.....	17
Abstract.....	18
Capítulo I: Acerca del Problema.....	19
Dimensión del Problema.....	19
Propósito de la Investigación.....	20
Capitulo II: Marco Teórico	21
Aspectos Teóricos.....	21
<i>Teoría del Sistema</i>	21
<i>Teoría de la Cultura Organizacional</i>	22
<i>Teoría del Estrés y Afrontamiento</i>	22
<i>Teoría del Capital Psicológico Positivo</i>	23
<i>Teoría del Liderazgo Transformacional</i>	23
Aspectos Conceptuales	24

<i>Definición de Bienestar Laboral</i>	24
<i>Tipos de Bienestar Laboral</i>	24
<i>Bienestar Laboral Físico</i>	25
<i>Bienestar Emocional en el Trabajo</i>	25
<i>Bienestar Laboral Social</i>	25
<i>Bienestar Laboral Económico</i>	26
<i>Bienestar Profesional</i>	26
<i>Definición de Programa de Bienestar Laboral</i>	26
<i>Factores que influyen en la efectividad de los Programas de Bienestar Laboral</i>	27
<i>Beneficios de los Programas de Bienestar Laboral Para la Empresa</i>	27
<i>Beneficios de los Programas de Bienestar Laboral Para los Trabajadores</i>	27
<i>Definición de Estrés</i>	28
<i>El Estrés en el Entorno Laboral</i>	28
<i>Causas del Estrés Laboral</i>	29
<i>Consecuencias del Estrés Laboral</i>	29
<i>Mecanismos de Afrontamiento del Estrés Laboral</i>	30
<i>Estrategias Organizacionales de Bienestar Laboral Para La Reducción Del Estrés</i>	30
<i>Impacto de los Programas de Bienestar Laboral en la Reducción del Estrés en Entornos Corporativos</i>	31
<i>Antecedentes de la Investigación</i>	31
<i>Fundamentos Legales</i>	35
<i>Constitución de la República del Ecuador (2008)</i>	35

<i>Código de Trabajo</i>	37
<i>Ley Orgánica de Salud</i>	38
<i>Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)</i>	39
Fundamentos de Trabajo Social.....	40
<i>Modelo Psicosocial</i>	40
<i>Modelo Ecológico</i>	41
Diseño Metodológico.....	41
Fundamentos Epistemológicos	41
<i>Investigación Fenomenológica</i>	42
<i>Investigación Hermenéutica</i>	42
Elección de Informantes Claves	43
Técnica de Recolección de la Información.....	43
Técnica de Registro y Transcripción de la Información.....	43
Método para la Interpretación de la Información	43
Descripción del Proceso de Categorización.....	44
Descripción del Proceso de Triangulación	46
Características de los Investigadores	47
Consideraciones Éticas	48
Capítulo IV: Análisis de Contenido.....	49
Análisis Descriptivo.....	49
Conclusiones	52

Recomendaciones	53
Referencia Bibliográfica	55
Anexos	58

Índice de Tablas

Tabla 1: Categorización primera variable: Programas de Bienestar Laboral.....44

Tabla 2: Categorización segunda variable: Reducción del Estrés en Entornos Corporativos
.....46

Índice de Anexos

Anexos 1 Entrevista a jefa del área de Talento Humano de la Empresa Marzam de Manta ...	58
Anexo 2 Oficio de apertura.....	59

Introducción

El bienestar laboral se ha consolidado como un eje fundamental dentro de la gestión organizacional contemporánea, debido a su estrecha relación con la salud mental, el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores. En entornos corporativos cada vez más exigentes, caracterizados por altas demandas productivas, presión constante y cambios organizacionales acelerados, el estrés laboral se ha convertido en una de las principales problemáticas que afectan tanto al talento humano como a la sostenibilidad de las empresas. A pesar de ello, en muchos contextos laborales el cuidado del bienestar emocional continúa siendo subestimado o abordado de manera parcial, limitando la efectividad de las intervenciones institucionales.

En América Latina y particularmente en el contexto ecuatoriano, diversos estudios han evidenciado que la ausencia de programas estructurados de bienestar laboral contribuye al incremento de síntomas como agotamiento emocional, desmotivación, ansiedad y disminución del compromiso organizacional. Estas condiciones no solo impactan negativamente en la salud integral de los trabajadores, sino que también repercuten en indicadores clave para las organizaciones, como la productividad, el clima laboral y la rotación de personal. Frente a este escenario, los programas de bienestar laboral emergen como una estrategia fundamental para promover entornos de trabajo saludables, prevenir el estrés y fortalecer el equilibrio entre las exigencias laborales y las necesidades personales.

En la empresa Marzam de la ciudad de Manta, se ha identificado un interés institucional por promover el bienestar de sus colaboradores y fortalecer un ambiente laboral sano y productivo. No obstante, persisten desafíos relacionados con la carga laboral, la adaptación a las exigencias operativas y la necesidad de consolidar estrategias sostenibles que permitan reducir los niveles de estrés en el personal. Estas condiciones hacen pertinente analizar de qué manera los programas de bienestar laboral influyen en la reducción del estrés

en los entornos corporativos, considerando la percepción institucional y las acciones implementadas desde el área de Talento Humano.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, el bienestar laboral no se limita a la dimensión física, sino que abarca aspectos emocionales, sociales, económicos y profesionales, los cuales inciden directamente en la estabilidad y el desarrollo integral del trabajador. La intervención social en el ámbito organizacional adquiere así un rol estratégico, orientado a promover condiciones laborales dignas, fortalecer la salud mental y contribuir al desarrollo humano dentro de las empresas. Analizar los programas de bienestar laboral permite, por tanto, comprender su impacto no solo en la reducción del estrés, sino también en la construcción de una cultura organizacional más empática, participativa y sostenible.

En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de los programas de bienestar laboral en la reducción del estrés en los entornos corporativos de la empresa Marzam de la ciudad de Manta, durante el año 2025. A través de un enfoque cualitativo, sustentado en entrevistas y análisis teórico, se buscó identificar las causas del estrés laboral, describir las estrategias de bienestar implementadas y comprender su impacto desde la percepción institucional.

El trabajo se estructuró en varios capítulos que permitieron abordar de manera integral el fenómeno estudiado. En el primer capítulo se desarrolló el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. El segundo capítulo presentó el marco teórico, conformado por teorías, conceptos, antecedentes y fundamentos legales relacionados con el bienestar laboral y el estrés en entornos corporativos. En el tercer capítulo se expusieron los aspectos metodológicos, incluyendo el enfoque epistemológico, las técnicas de recolección y análisis de la información, así como las consideraciones éticas. Finalmente, en el cuarto capítulo se realizó el análisis de los resultados, seguido de las conclusiones, recomendaciones y limitaciones del estudio.

Resumen

La presente investigación analizó la influencia de los programas de bienestar laboral en la reducción del estrés en los entornos corporativos de la empresa Marzam, ubicada en la ciudad de Manta, durante el año 2025, considerando que el estrés laboral constituye una de las principales problemáticas que afectan la salud mental, el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores en contextos organizacionales caracterizados por altas exigencias operativas y presión constante. El estudio partió del reconocimiento de que el bienestar laboral no se limita a la dimensión física, sino que integra aspectos emocionales, sociales, económicos y profesionales que inciden directamente en la estabilidad y satisfacción del trabajador. El objetivo principal fue analizar cómo los programas de bienestar laboral implementados por la empresa influyen en la reducción del estrés, desde la percepción institucional del área de Talento Humano. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, con diseño fenomenológico y hermenéutico, utilizando entrevistas semiestructuradas aplicadas a informantes clave, cuya información fue transcrita, categorizada y analizada mediante procesos de triangulación teórica y contextual, apoyados en literatura especializada y en el marco legal ecuatoriano. Los resultados evidenciaron que los programas de bienestar laboral contribuyen significativamente a la disminución del estrés cuando se desarrollan de manera planificada, continua y acorde a las necesidades reales de los trabajadores, fortaleciendo la estabilidad emocional, el clima laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, se identificó que la efectividad de estos programas depende del respaldo institucional, el liderazgo organizacional, la comunicación interna y los mecanismos de seguimiento y evaluación. Se concluyó que el bienestar laboral no constituye una estrategia complementaria, sino un componente estructural para la prevención del estrés y la promoción de la salud integral del trabajador, destacándose el rol del Trabajo Social en la construcción de entornos corporativos más humanos, saludables y sostenibles.

Palabras Clave: Bienestar laboral, Estrés laboral, Entornos Corporativos, Salud mental, Trabajo Social.

Abstract

This research analyzed the influence of workplace wellness programs on stress reduction in the corporate environments of Marzam, located in the city of Manta, during the year 2025, considering that work-related stress is one of the main issues affecting mental health, performance, and quality of life for workers in organizational contexts characterized by high operational demands and constant pressure. The study was based on the recognition that workplace wellness is not limited to the physical dimension but also incorporates emotional, social, economic, and professional aspects that directly impact employee stability and satisfaction. The main objective was to analyze how the workplace wellness programs implemented by the company influence stress reduction, from the perspective of the Human Talent department. The methodology used was qualitative, with a phenomenological and hermeneutic design, utilizing semi-structured interviews applied to key informants, whose information was transcribed, categorized, and analyzed through processes of theoretical and contextual triangulation, supported by specialized literature and the Ecuadorian legal framework. The results showed that workplace wellness programs significantly contribute to reducing stress when they are developed in a planned, continuous manner and aligned with the actual needs of the workers, strengthening emotional stability, work climate, and organizational commitment. Likewise, it was identified that the effectiveness of these programs depends on institutional support, organizational leadership, internal communication, and monitoring and evaluation mechanisms. It was concluded that workplace well-being is not a complementary strategy, but a structural component for the prevention of stress and the promotion of the worker's overall health, highlighting the role of Social Work in building more human, healthy, and sustainable corporate environments.

Keywords: *Workplace well-being, Work-related stress, corporate environments, Mental health, social work.*

Capítulo I: Acerca del Problema

Dimensión del Problema

En América Latina, el estrés laboral representa uno de los desafíos más relevantes para el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las organizaciones. Factores como la sobrecarga de trabajo, la informalidad laboral, la falta de conciliación entre vida personal y profesional, y una cultura organizacional centrada en la productividad más que en la salud emocional, han contribuido al incremento de trastornos relacionados con el estrés, como el síndrome de burnout, el ausentismo laboral y la rotación de personal. “El estrés laboral constituye un riesgo creciente que afecta negativamente la salud física y mental de los trabajadores, recomendando a las empresas adoptar entornos de trabajo saludables que incluyan intervenciones en el plano psicosocial, organizacional y personal”(Mejía et al. 2019). Sin embargo, muchos entornos corporativos latinoamericanos carecen de políticas estructuradas y sostenibles de bienestar, o bien las iniciativas se aplican de forma aislada y sin continuidad, lo que limita su impacto real.

En Ecuador el estrés representa un problema grave por la falta de programas de bienestar laboral que garanticen sus derechos laborales como desarrollarse en un ambiente de trabajo óptimo y seguro. “Muchos trabajadores ecuatorianos experimentan síntomas de agotamiento, desmotivación, ansiedad y baja satisfacción laboral, como resultado de una gestión del talento humano enfocada únicamente en los objetivos operativos”(Quinto et al., 2023). En algunas organizaciones los programas de bienestar no siempre responden a las necesidades de los colaboradores lo que representa una desigualdad entre las acciones implementadas y la realidad organizacional.

En la Empresa Marzam, ubicada en la ciudad de Manta existe interés por fortalecer el bienestar de los colaboradores para garantizar un ambiente de trabajo sano y productivo. Sin embargo, aun enfrentan retos en los procesos de transformación laboral como el equilibrio

entre las exigencias y la carga laboral. El fortalecimiento del liderazgo y la coordinación interna que fomenten un contexto de trabajo donde se promueva la estabilidad emocional y laboral de cada colaborador.

Propósito de la Investigación

Analizar la influencia de los programas de bienestar laboral en la reducción del estrés en los entornos corporativos de la empresa Marzam en la ciudad de Manta, durante el año 2025.

Este propósito orienta la investigación a comprender de manera integral cómo los programas de bienestar implementados por la empresa Marzam influyen en la salud emocional de sus trabajadores, especialmente en relación con el estrés laboral. El estudio busca ir más allá de una descripción general, con el fin de interpretar los efectos reales que estas iniciativas tienen en el clima laboral, la motivación y el desempeño del personal. De este modo, el análisis permitirá identificar si los programas están cumpliendo con su objetivo de mejorar la calidad de vida de los colaboradores y contribuir al fortalecimiento y desarrollo de la organización.

Describir los programas y políticas de bienestar laboral implementados en la empresa Marzam, así como sus objetivos, frecuencia de evaluación y tipos de actividades, desde la perspectiva del área de Talento Humano.

Se aspiró conocer el objetivo de los programas de bienestar laboral, el tiempo que fueron ejecutados y cada qué periodo han sido actualizados para identificar el impacto en la reducción del estrés. Además, para conocer las actividades implementadas como capacitaciones, beneficios de salud, ley laboral, etc.

Identificar las causas que generan estrés laboral y las estrategias aplicadas por Talento Humano para detección y monitoreo de los casos en la Empresa Marzam.

Este objetivo tuvo como finalidad reconocer, desde la experiencia institucional, cuáles fueron los principales factores que incidieron en la generación de estrés laboral entre los colaboradores de la empresa. De igual manera, permitió identificar los mecanismos empleados por el área de Talento Humano para monitorear y detectar los niveles de estrés, tales como encuestas anuales, reuniones con jefes de área y espacios de interacción con el personal.

Analizar la percepción institucional de los programas de bienestar laboral y su impacto en la reducción del estrés en colaboradores la empresa Marzam.

Este objetivo analizó el seguimiento que realiza el área de Talento Humano en relación con la eficacia y eficiencia de los programas de bienestar laboral implementados en la empresa y como estos impactan en la reducción del estrés en los trabajadores. Además de conocer las estrategias y proyectos que se planifican para el año vigente.

Capítulo II: Marco Teórico

Aspectos Teóricos

Teoría del Sistema

Desde una perspectiva sistémica, las organizaciones son concebidas como un conjunto de elementos interrelacionados que deben mantener un equilibrio para funcionar de manera eficiente. “La teoría de sistemas permite entender que cada parte de una organización influye en el todo, y que los problemas de una unidad o área impactan en el funcionamiento general del sistema”(Becerra 2019). El estrés laboral en un grupo de trabajadores no puede abordarse de forma aislada, sino como parte de una dinámica organizacional compleja donde influyen factores como la cultura, el liderazgo, la comunicación interna y los recursos de apoyo. Por tanto, los programas de bienestar laboral no deben ser vistos como acciones independientes,

sino como estrategias integradas que buscan restablecer el equilibrio del sistema organizacional en su conjunto.

Teoría de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional influye directamente en la manera en que los trabajadores enfrentan situaciones de presión, estrés o conflicto. “La cultura organizacional es un conjunto de supuestos compartidos que un grupo desarrolla al enfrentar desafíos internos y externos, y que transmite a nuevos miembros como la manera adecuada de interpretar, pensar y actuar dentro de la organización”(Yopan, et al., 2020). Los valores compartidos y las normas implícitas determinan las actitudes hacia el autocuidado, el estrés y la búsqueda de apoyo. En este sentido, una cultura organizacional que promueve el bienestar emocional, el respeto y la comunicación abierta, facilita la implementación exitosa de programas de bienestar laboral, reduciendo la resistencia al cambio y favoreciendo el sentido de pertenencia.

Teoría del Estrés y Afrontamiento

El abordaje del estrés en entornos laborales no puede limitarse a sus síntomas, sino que debe considerar cómo las personas lo interpretan y enfrentan. “El estrés es el resultado de una transacción entre la persona y el entorno, en la que la demanda es percibida como desbordante de los recursos del individuo”(Camacho et al., 2024). Esta teoría es fundamental para comprender que el estrés laboral no depende solo de las condiciones objetivas del trabajo, sino también de la percepción subjetiva que tiene el empleado sobre su capacidad para enfrentar esas condiciones. De allí que los programas de bienestar resulten tan relevantes, ya que pueden fortalecer los recursos personales como la resiliencia o la autoeficacia y modificar la percepción del entorno, reduciendo así el impacto del estrés.

Teoría del Capital Psicológico Positivo

Desde la psicología positiva, el bienestar en el trabajo se vincula con el desarrollo de fortalezas internas que permiten a las personas enfrentar con éxito los desafíos cotidianos. El capital psicológico es “un estado de desarrollo psicológico positivo caracterizado por: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia”(Núñez y Jurado 2020). Esta teoría respalda la importancia de los programas de bienestar que no solo se centran en reducir el estrés, sino también en potenciar estos recursos psicológicos, permitiendo que los trabajadores enfrenten las presiones laborales con mayor confianza, propósito y capacidad de recuperación emocional. Promover este tipo de capital humano no solo protege la salud mental del personal, sino que también incrementa el compromiso, la productividad y el sentido de logro dentro de la organización.

Teoría del Liderazgo Transformacional

El liderazgo es un componente esencial en la creación de entornos laborales saludables y en la consolidación de programas de bienestar emocional. En particular, la teoría del liderazgo transformacional resalta la capacidad del líder para generar cambios positivos al influir en las emociones, valores y aspiraciones de sus colaboradores. “El liderazgo transformacional se basa en la capacidad del líder para inspirar, motivar y atender las necesidades individuales de sus colaboradores, generando cambios positivos en la organización (Cruz 2020). Un buen líder no solo se enfoca en alcanzar metas productivas, sino que también actúa como guía emocional, ejemplo ético y agente de transformación cultural dentro del entorno corporativo. En el contexto de los programas de bienestar laboral, el liderazgo transformacional resulta clave para impulsar una cultura organizacional empática, fomentar la participación en las iniciativas de salud emocional y reducir el estrés mediante el reconocimiento, la comunicación asertiva y el acompañamiento cercano. Cuando los líderes están verdaderamente comprometidos con el bienestar de sus equipos, no solo se

mejora el clima laboral, sino que se fortalece el sentido de pertenencia, la motivación y el rendimiento organizacional.

Aspectos Conceptuales

Definición de Bienestar Laboral

El concepto de bienestar laboral ha adquirido gran relevancia en el campo de la gestión del talento humano, debido a su estrecha relación con la calidad de vida en el trabajo y el desempeño de los colaboradores. Este término no se limita únicamente a la salud física del trabajador, sino que también incluye su estado emocional, social y profesional dentro del entorno organizacional. “El bienestar laboral es el estado de satisfacción física, mental y social que experimenta el trabajador en su ambiente de trabajo” (Hernández, 2020). El bienestar laboral es un fenómeno integral, donde múltiples factores interactúan para generar una experiencia positiva en el espacio laboral. Por tanto, cuando las empresas promueven condiciones que favorecen el equilibrio entre las exigencias laborales y las necesidades personales de sus colaboradores, están contribuyendo directamente a la creación de entornos más saludables, sostenibles y humanos.

Tipos de Bienestar Laboral

Comprender los distintos tipos de bienestar laboral es fundamental para el diseño de estrategias integrales dentro de las organizaciones. No todos los trabajadores experimentan el bienestar de la misma manera, ya que este depende de múltiples dimensiones que deben ser consideradas simultáneamente. “Existen varios tipos de bienestar laboral: físico, emocional, social, económico y profesional” (Cáceres., et al. 2023). Esta clasificación permite abordar de manera más específica las diferentes áreas que afectan el desarrollo y la satisfacción del trabajador.

Bienestar Laboral Físico

La salud física del trabajador es una base fundamental del bienestar laboral, ya que incide directamente en su rendimiento y seguridad. Como indica Hernández (2024), “el bienestar físico incluye condiciones adecuadas del entorno y el cuidado de la salud corporal.” Es esencial disponer de espacios ergonómicos, pausas activas, controles médicos y ambientes seguros reduce el riesgo de enfermedades ocupacionales. Las empresas que invierten en este tipo de bienestar demuestran una preocupación genuina por sus colaboradores y previenen el ausentismo y los accidentes laborales. (p.1)

Bienestar Emocional en el Trabajo

El bienestar emocional representa la estabilidad psicológica del trabajador frente a los retos y exigencias del entorno laboral. El bienestar emocional implica el manejo adecuado del estrés, las emociones y las relaciones laborales. Esta dimensión resulta esencial en contextos donde las cargas de trabajo y la presión pueden generar ansiedad o desmotivación. Un entorno emocionalmente saludable, promovido mediante programas de acompañamiento psicológico o talleres de manejo del estrés, fortalece la resiliencia y mejora el clima organizacional. (p.2)

Bienestar Laboral Social

La calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo impacta directamente en la satisfacción y permanencia de los trabajadores. El bienestar social laboral se relaciona con el sentido de pertenencia y la interacción positiva con compañeros y líderes. Cuando se fomenta un ambiente de respeto, colaboración y comunicación asertiva, se reducen los conflictos y se potencia el trabajo en equipo. Este tipo de bienestar contribuye a crear un entorno armonioso que influye positivamente en la productividad y el compromiso colectivo. (p.3)

Bienestar Laboral Económico

La seguridad financiera es un componente esencial del bienestar laboral, ya que afecta directamente la calidad de vida de los trabajadores. El bienestar económico se refiere a la percepción de justicia y suficiencia en la remuneración recibida. Un salario justo y beneficios adecuados no solo motivan al personal, sino que también disminuyen la incertidumbre y el estrés financiero. Las organizaciones que reconocen este aspecto generan mayor lealtad y estabilidad en su capital humano. (p.4)

Bienestar Profesional

El crecimiento y desarrollo profesional son motores importantes para la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El bienestar profesional consiste en la posibilidad de aprendizaje, promoción y reconocimiento dentro de la empresa. Este tipo de bienestar se logra cuando las organizaciones ofrecen oportunidades de capacitación, promoción interna y valoración del desempeño. Promoverlo es clave para evitar la desmotivación y fomentar una cultura de mejora continua en el personal. (p.5)

Definición de Programa de Bienestar Laboral

Los programas de bienestar laboral son herramientas estratégicas que buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores en distintos niveles. “Son acciones organizadas y planificadas que promueven la salud física, emocional y social del trabajador”. (Gavilanes, et al., 2020) Estos programas no solo cumplen una función preventiva frente al estrés y el desgaste profesional, sino que también promueven una cultura organizacional más humana, donde el colaborador es visto como un recurso valioso que merece condiciones dignas y equilibradas.

Factores que influyen en la efectividad de los Programas de Bienestar Laboral

No todos los programas de bienestar generan los mismos resultados, y esto se debe a que su efectividad depende de múltiples factores internos y externos. La participación del personal, el respaldo de la alta dirección, una buena comunicación interna y la adecuación a las necesidades reales son elementos determinantes. “La efectividad depende del liderazgo, la participación del personal, la comunicación interna y el seguimiento”(Cabrera et al. 2022). Es decir, no basta con implementar actividades aisladas; se requiere una planificación estratégica, evaluación constante y una visión integradora. Solo así estos programas se convierten en verdaderas herramientas para reducir el estrés, mejorar el clima laboral y fortalecer la cultura organizacional.

Beneficios de los Programas de Bienestar Laboral Para la Empresa

Para las organizaciones, los programas de bienestar no son un gasto, sino una inversión estratégica que impacta positivamente en múltiples áreas. Un equipo saludable, motivado y emocionalmente estable es más eficiente, creativo y comprometido con los objetivos institucionales. “Los programas de bienestar aumentan la productividad, reducen el ausentismo y mejoran el clima laboral, además, mejoran la reputación corporativa, atraen talento y fortalecen la fidelización del personal” (Jiménez, et al., 2019). En un entorno tan competitivo como el actual, cuidar del capital humano es una decisión inteligente que permite a las empresas ser más sostenibles y resilientes frente a los cambios.

Beneficios de los Programas de Bienestar Laboral Para los Trabajadores

Desde la perspectiva de los trabajadores, los programas de bienestar representan una oportunidad para sentirse valorados, apoyados y comprendidos en sus necesidades integrales. “Estos programas permiten reducir el estrés, mejorar la salud mental, fortalecer las relaciones laborales y alcanzar un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional. Además,

mejoran la reputación corporativa, atraen talento y fortalecen la fidelización del personal”(Quiroz, et al., 2020). En un entorno tan competitivo como el actual, cuidar del capital humano es una decisión inteligente que permite a las empresas ser más sostenibles y resilientes frente a los cambios. Cuando el colaborador experimenta un entorno favorable para su desarrollo, incrementa su motivación, compromiso y bienestar general, generando un círculo virtuoso que beneficia tanto al individuo como a la organización.

Definición de Estrés

El estrés es una respuesta natural del ser humano frente a situaciones que percibe como amenazantes o desafiantes, y que exigen una adaptación física y emocional. En el contexto de la psicología y la salud ocupacional, el estrés ha sido ampliamente estudiado por su impacto en el bienestar individual y colectivo. “El estrés es el resultado de una transacción entre la persona y el entorno, en la que la demanda es percibida como desbordante de los recursos del individuo”(Martínez, et al., 2022). El estrés no se produce únicamente por la situación en sí, sino por la percepción que tiene el sujeto sobre su capacidad para afrontarla. Por tanto, comprender esta dinámica es esencial para diseñar intervenciones que no solo eliminen factores estresores, sino que también fortalezcan los recursos personales y sociales de quienes los enfrentan.

El Estrés en el Entorno Laboral

Dentro del ámbito laboral, el estrés se manifiesta como una tensión constante derivada de las exigencias propias del trabajo, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y los ritmos de producción. Este fenómeno ha ganado relevancia en los últimos años debido a su alta prevalencia y a las consecuencias negativas que genera tanto en los trabajadores como en las empresas. “El estrés laboral constituye un riesgo creciente que afecta negativamente la salud física y mental de los trabajadores”(Martínez, et al., 2019). El trabajo puede convertirse en una fuente de sufrimiento si no se gestionan adecuadamente las condiciones laborales. Así,

el estrés laboral debe abordarse de manera integral, considerando factores individuales, organizacionales y sociales que intervienen en su aparición y mantenimiento.

Causas del Estrés Laboral

Las causas del estrés en el trabajo son múltiples y varían según el tipo de organización, el rol que desempeña el trabajador y el entorno sociocultural. Algunas de las más frecuentes incluyen la sobrecarga de tareas, la falta de reconocimiento, los conflictos interpersonales y la inseguridad laboral. “Muchos trabajadores ecuatorianos experimentan síntomas de agotamiento, desmotivación, ansiedad y baja satisfacción laboral, como resultado de una gestión del talento humano enfocada únicamente en los objetivos operativos”(García y Fernández 2020). Un enfoque organizacional centrado únicamente en resultados, sin considerar el componente humano, puede generar un desequilibrio emocional en los empleados. Identificar estas causas es el primer paso para implementar soluciones efectivas que prevengan el desgaste profesional y promuevan la salud ocupacional.

Consecuencias del Estrés Laboral

El estrés laboral sostenido puede desencadenar graves consecuencias a nivel físico, emocional y organizacional. Desde enfermedades cardiovasculares hasta depresión y síndrome de burnout, sus efectos comprometen seriamente la calidad de vida del trabajador. A nivel institucional, se traduce en ausentismo, rotación de personal, disminución del rendimiento y deterioro del clima laboral. “El estrés crónico en el trabajo puede contribuir a múltiples trastornos de salud mental y física, afectando la productividad y el bienestar general”(García y Fernández 2020). Esta evidencia demuestra que el estrés no solo es una preocupación individual, sino un problema social y económico que debe ser atendido desde la estructura organizacional. Por ello, las empresas deben asumir un rol activo en la prevención y manejo del estrés entre sus colaboradores.

Mecanismos de Afrontamiento del Estrés Laboral

El afrontamiento del estrés laboral implica las estrategias que utiliza una persona para enfrentar y manejar las tensiones del entorno. Estas pueden ser de tipo emocional, conductual o cognitivo, y su efectividad depende de factores personales, sociales y organizacionales. “El estrés depende de la percepción que tiene el empleado sobre su capacidad para enfrentar esas condiciones; dos personas pueden reaccionar de forma distinta ante la misma situación, dependiendo de su nivel de resiliencia, autoeficacia y red de apoyo”(Quinto et al. 2023). Por esta razón, las organizaciones deben fomentar una cultura de autocuidado, brindar herramientas para el manejo del estrés y fortalecer los recursos personales de sus trabajadores mediante capacitación, acompañamiento psicológico y espacios de escucha activa.

Estrategias Organizacionales de Bienestar Laboral Para La Reducción Del Estrés

Frente a la creciente presencia del estrés laboral en las organizaciones, resulta fundamental implementar estrategias de bienestar que promuevan entornos saludables y emocionalmente seguros. Estas estrategias pueden incluir jornadas flexibles, programas de salud mental, capacitación en habilidades blandas y actividades de integración. “Los programas de bienestar laboral promueven la salud física, emocional y social del trabajador”(Cabrera et al. 2022) Cuando estas estrategias se integran en la cultura organizacional, generan un impacto positivo en la moral del equipo, disminuyen el desgaste emocional y fortalecen el compromiso institucional. Así, la prevención del estrés no solo recae en el individuo, sino también en la responsabilidad estructural de la empresa por garantizar condiciones dignas y humanas de trabajo.

Impacto de los Programas de Bienestar Laboral en la Reducción del Estrés en Entornos Corporativos

Los programas de bienestar laboral bien estructurados pueden reducir significativamente los niveles de estrés en los entornos corporativos. Estos programas actúan tanto a nivel preventivo como correctivo, permitiendo que los trabajadores cuenten con espacios para expresar sus emociones, desarrollar recursos personales y sentirse respaldados por la organización. “Estos programas disminuyen el estrés, aumentan la satisfacción laboral y fortalecen la salud integral del trabajador”(Camacho Gómez et al. 2024). Este impacto se refleja en una mayor estabilidad emocional, mejor desempeño y menor rotación del personal. En consecuencia, promover este tipo de iniciativas no solo es una práctica ética y humana, sino también una estrategia eficiente para el desarrollo sostenible de las empresas en un entorno cada vez más exigente.

Antecedentes de la Investigación

El artículo denominado “Empoderamiento organizacional: factor protector del bienestar laboral”, realizado por las autoras Yaima Blanco García y Helena Moros Fernández en el año 2020, tuvo como objetivo profundizar teóricamente en el empoderamiento como estrategia de dirección y proponer un modelo aplicable a las organizaciones cubanas para promover el bienestar laboral. La problemática abordada fue la necesidad de transformar las organizaciones en entornos saludables, en un contexto de cambios tecnológicos, económicos y sociales, que generan altos niveles de estrés y desgaste en los trabajadores. La metodología implementada fue de tipo teórico-conceptual, mediante la revisión de literatura especializada y la adaptación de modelos internacionales, específicamente el de Jaime y Bretones, al contexto cubano. Los resultados del estudio mostraron que el empoderamiento tanto estructural como psicológico se relaciona directamente con la motivación, la cultura organizacional y el compromiso laboral, siendo clave para mejorar el clima laboral, reducir la

fuga de talento y elevar la eficacia organizacional. Las conclusiones señalaron que el empoderamiento es un factor indispensable para alcanzar organizaciones saludables y que la implementación de una cultura organizacional basada en este enfoque contribuye significativamente al bienestar de los trabajadores. Finalmente, las recomendaciones estuvieron orientadas a adoptar este modelo de gestión en las organizaciones laborales cubanas, facilitando un entorno participativo, horizontal y centrado en el desarrollo humano como vía para lograr mayor rendimiento y bienestar integral. (García y Fernández 2020)

El artículo denominado “Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral”, realizado por José Alejandro Martínez Vargas y Diego Rivera Porras en el año 2019, tuvo como objetivo identificar los principales factores que inciden en el bienestar de los trabajadores y analizar cómo las organizaciones pueden garantizar el cumplimiento de sus necesidades básicas. La problemática abordada se centró en el impacto del estrés laboral, la insatisfacción y la falta de estrategias organizacionales sobre la salud física, mental y emocional de los empleados. La metodología implementada fue de tipo cualitativo con un diseño documental, basada en el análisis de 53 fuentes bibliográficas, entre artículos y proyectos de grado publicados entre 2015 y 2020. Los resultados mostraron que el bienestar laboral depende de múltiples factores como el clima organizacional, la motivación, la autoeficacia, el estrés, el síndrome de burnout, los estilos de vida saludables y las habilidades sociales, todos ellos interrelacionados y determinantes en la salud y productividad de los trabajadores. Las conclusiones señalaron que el bienestar laboral es fundamental para el crecimiento organizacional y que tanto las empresas como los empleados comparten la responsabilidad de fomentarlo, destacando la importancia del equilibrio biopsicosocial. Las recomendaciones incluyeron fortalecer desde el área de recursos humanos estrategias orientadas al autocuidado, la recreación, el acompañamiento psicosocial y la implementación

de enfoques como la psicología positiva para promover relaciones laborales sanas y sostenibles.(Martínez, et al., 2019)

El artículo denominado “El clima y estrés organizacional en el bienestar laboral”, realizado por Gianelli Marisol Martínez Piedra, Jaime Adrián Guerrero Sánchez y Norma Angélica Pedraza Melo en el año 2022, tuvo como objetivo determinar los efectos que ejercen el clima organizacional y el estrés laboral sobre el bienestar de los empleados en pymes de Nuevo Laredo y Ciudad Victoria (Tamaulipas, México), durante la pandemia de COVID-19. La problemática fue identificar cómo dichas variables inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores en contextos de alta exigencia, incertidumbre y cambios organizacionales. La metodología implementada fue de tipo cuantitativo con un diseño transversal descriptivo, aplicando cuestionarios tipo Likert a una muestra no probabilística de 43 trabajadores activos. Se emplearon técnicas estadísticas como correlación de Pearson, regresión múltiple y análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que el clima organizacional tuvo una relación positiva y significativa con el bienestar laboral (coeficiente de 0.79), mientras que el estrés laboral no mostró una influencia significativa directa, con un coeficiente bajo y no significativo (-0.092; $p > 0.05$). Las conclusiones indicaron que un entorno laboral positivo influye notablemente en el bienestar de los empleados, superando el impacto del estrés, el cual, si bien está presente, no resultó determinante en este estudio. Las recomendaciones se centraron en que las organizaciones deben priorizar un buen clima laboral mediante estrategias de comunicación, reconocimiento, integración y liderazgo positivo, más allá de centrarse únicamente en la remuneración económica, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, compromiso y productividad del capital humano.(Martínez et al., 2022)

El artículo denominado “Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia”, realizado por las autoras Gloria

María Jiménez-González, Ana María Rivera-Ladino y María Carolina Gaibao-Pérez, en el año 2019, tuvo como objetivo diagnosticar las condiciones de vida y bienestar laboral de los trabajadores de un hotel en Medellín, con el fin de proponer estrategias desde el Trabajo Social y la Gestión Humana que contribuyan a mejorar su calidad de vida y, en consecuencia, la productividad organizacional. La problemática fue la ausencia de investigaciones previas sobre el bienestar laboral en el sector hotelero de dicha ciudad, en un contexto de alta demanda competitiva y crecimiento turístico. La metodología implementada fue un estudio de caso con enfoque mixto, predominando el cuantitativo, aplicando encuestas semiestructuradas y visitas domiciliarias a empleados identificados con alto riesgo psicosocial. Los resultados fueron diversos: a pesar de que la mayoría de los empleados percibían entre uno y dos salarios mínimos, expresaron satisfacción laboral, sentido de pertenencia, valoración del buen trato, la estabilidad y el apoyo recibido de la empresa, más allá del salario. Las conclusiones fueron que, aunque existen limitaciones económicas, los factores psicosociales y humanos tienen un fuerte impacto en la percepción positiva del entorno laboral. Finalmente, las recomendaciones fueron fortalecer los programas de capacitación, promover el acceso a la educación, apoyar el bienestar familiar y psicosocial, y aumentar la participación en servicios de bienestar institucional, consolidando así una intervención social integral desde el Trabajo Social en las organizaciones.(Jiménez et al., 2019)

El artículo denominado “La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación”, realizado por Richard Andrés Cabrera Armijos, María Gabriela Tapia Viteri, Henry David García Junia y Orlando Ricardo López Acurio, en el año 2022, tuvo como objetivo determinar la percepción de los riesgos para la salud mental y la ansiedad en los espacios laborales, así como identificar estrategias básicas para mitigar su aparición. La problemática fue el incremento de afecciones psicosociales en los trabajadores, derivadas

del ritmo de vida acelerado, el estrés laboral y la falta de apoyo organizacional, especialmente tras la pandemia. La metodología implementada fue de enfoque cualitativo con diseño descriptivo, basada en la revisión y análisis de fuentes bibliográficas especializadas. Los resultados fueron que diversos factores como el entorno, la carga laboral, la inseguridad, las malas condiciones organizacionales y el estilo de liderazgo impactan negativamente en la salud mental de los trabajadores, generando síntomas como ansiedad, depresión, insomnio y agotamiento emocional. Las conclusiones fueron que las organizaciones deben asumir un rol proactivo para identificar y atender los riesgos psicosociales como parte integral de su sistema de seguridad y salud en el trabajo. Las recomendaciones fueron implementar estrategias preventivas como la identificación de factores de riesgo, el acompañamiento emocional, talleres de manejo del estrés, pausas activas, técnicas de relajación y programas de fortalecimiento de la empatía, con el fin de preservar la salud mental, mejorar el clima organizacional y elevar el desempeño laboral.(Cabrera et al. 2022)

Fundamentos Legales

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Art. 33.- Derecho al trabajo

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración justa y retribución por su labor, en condiciones laborales equitativas y satisfactorias.

Art. 34.- Sujetos de derechos laborales

Todas las personas tienen derecho al trabajo y a la seguridad social. El Estado garantizará el cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Art. 37.-Derechos laborales específicos

El Estado garantizará a las personas trabajadoras los siguientes derechos:

Remuneración justa, que cubra al menos sus necesidades básicas.

Afiliación al seguro general obligatorio.

Jornada laboral digna, con tiempo para el descanso y esparcimiento.

Vacaciones anuales pagadas.

Seguridad e higiene en el trabajo.

Participación en las utilidades de la empresa.

Estabilidad laboral y protección contra despidos arbitrarios.

Libre sindicalización y negociación colectiva.

Respeto a los derechos colectivos.

Art. 325.- Protección al trabajo y a las personas trabajadoras

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomo, con remuneración o sin ella. El Estado impulsará el acceso al empleo pleno y productivo. Las personas trabajadoras gozarán de los derechos irrenunciables que les reconozcan la Constitución y la ley.

Art. 326.-Principios del derecho al trabajo

1. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, administrativa o de seguridad social, se aplicará la norma más favorable a las personas trabajadoras.

2. Se prohíbe toda forma de precarización del trabajo.

3. El Estado garantizará el cumplimiento de los derechos laborales.

4. El salario será justo, suficiente, y remunerará el trabajo realizado.

5. Se garantiza el derecho a la huelga.

Código de Trabajo

Art. 43 Obligaciones del empleador

El empleador está obligado a respetar la dignidad del trabajador, evitar cualquier acto que implique acoso, hostigamiento o maltrato, y promover un ambiente de trabajo sano y seguro.

Art. 55 Derechos del trabajador

Todo trabajador tiene derecho a un ambiente de trabajo que le asegure condiciones de salud, seguridad, respeto a su dignidad y que le permita un desarrollo integral.

Art. 415 Higiene y Seguridad Industrial

Las empresas están obligadas a adoptar medidas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Estas medidas incluyen las relativas al entorno emocional y psicosocial.

Art. 430 Comité de Seguridad y Salud

En todo centro de trabajo con más de 15 trabajadores debe existir un Comité de Seguridad y Salud, que tendrá como finalidad vigilar el cumplimiento de normas de prevención de riesgos laborales, incluidos los factores psicosociales.

Art. 431 Reglamento de Higiene y Seguridad

El empleador deberá implementar un reglamento interno de higiene y seguridad, elaborado en conjunto con los trabajadores, con base en la identificación de riesgos físicos y psicosociales del puesto de trabajo.

Art. 434 Exámenes médicos ocupacionales

Los trabajadores deben someterse a exámenes médicos periódicos, no solo físicos sino también psicológicos cuando existan riesgos psicosociales o de salud mental por la naturaleza del trabajo.

Art. 470 Riesgos del trabajo

Se consideran riesgos del trabajo a los accidentes o enfermedades que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, incluyendo trastornos mentales derivados de estrés, fatiga o violencia institucional.

Ley Orgánica de Salud

Art. 4. Derecho a la salud

La salud es un derecho fundamental del ser humano sin discriminación alguna y un bien público garantizado por el Estado. Es el resultado de las condiciones de alimentación, educación, trabajo, ambiente, vivienda, recreación, deporte, libertad y acceso a los servicios de salud.

Art. 7. Componentes de la salud

El sistema nacional de salud incluirá la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, en sus aspectos físicos, mentales y sociales, de la persona y de la colectividad.

Art. 15. Acceso a servicios integrales

El Estado, a través del sistema nacional de salud, garantizará a toda persona el acceso universal a servicios integrales de salud, con criterios de calidad, calidez, pertinencia intercultural, equidad y eficiencia.

Art. 16. Promoción y prevención

La autoridad sanitaria nacional implementará políticas y programas orientados a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con énfasis en salud mental, salud ocupacional, enfermedades crónicas y emergentes.

Art. 33. Salud ocupacional

Es la disciplina encargada de promover y proteger la salud del trabajador, mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes laborales, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en riesgo la salud y seguridad en el trabajo.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Art. 21. Principios del servicio público

La administración del talento humano en las instituciones del Estado se regirá por los principios de legalidad, transparencia, responsabilidad, igualdad, eficiencia, eficacia, calidad, calidez, meritocracia, equidad de género, respeto a los derechos humanos y participación.

Art. 22. Derechos de las y los servidores públicos

Los servidores y servidoras públicas tienen derecho a:

1. Percibir una remuneración justa;
2. Disfrutar de estabilidad laboral, descanso y vacaciones;
3. Trabajar en condiciones adecuadas de salud, seguridad y ambiente laboral;
4. Gozar de licencias, permisos y vacaciones conforme a esta Ley;
5. Recibir capacitación, formación y desarrollo profesional continuo.

Art. 26. Bienestar social del servidor público

El Estado promoverá programas y servicios de bienestar social para los servidores públicos, orientados a la atención médica, psicológica, cultural, recreativa, deportiva y de vivienda, con la participación de los trabajadores.

Art. 28. Jornada laboral y tiempo de descanso

La jornada de trabajo en el sector público no excederá de ocho horas diarias o cuarenta semanales. Se establecerán mecanismos de flexibilización laboral, teletrabajo o jornadas especiales en función de las necesidades institucionales y el bienestar del servidor público.

Art. 31. Prevención de riesgos laborales

Las instituciones públicas adoptarán medidas para prevenir riesgos laborales, incluyendo aquellos de carácter psicosocial, que puedan afectar la salud física y mental del personal.

Fundamentos de Trabajo Social

Modelo Psicosocial

El Modelo Psicosocial sostiene que el estrés en el contexto laboral se debe a la interacción de los factores individuales, como las creencias, actitudes y experiencias previas, y las características sociales y organizacionales del entorno de trabajo. Según (Mellados 2019) este enfoque reconoce que no todos los trabajadores responden igual ante las mismas demandas laborales, ya que influyen variables como la percepción de control sobre las tareas, el nivel de apoyo emocional y práctico que reciben, y las relaciones con sus compañeros y

superiores. De esta manera, al fortalecer la percepción de apoyo y reconocimiento, y al mejorar las habilidades de afrontamiento de los trabajadores, estos programas contribuyen a disminuir la tensión emocional, la ansiedad y el desgaste profesional, favoreciendo un ambiente laboral más saludable y productivo.

Modelo Ecológico

El Modelo Ecológico amplía la perspectiva de análisis al proponer que el comportamiento humano, incluyendo la experiencia del estrés laboral, es el resultado de la interacción entre diferentes niveles de influencia según (Romero, 2023) el nivel individual (características personales, habilidades y estado de salud), el nivel microsocio-

Interacciones entre compañeros, supervisores y grupos de trabajo), el nivel organizacional (estructura jerárquica, lineamientos de la empresa) y el nivel macrosocial (normas sociales, políticas públicas y condiciones económicas). El modelo ecológico permite analizar la reducción del estrés no solo desde contextos individuales sino de manera colectiva en la interacción con el entorno.

Diseño Metodológico

Fundamentos Epistemológicos

Este enfoque permite descubrir percepciones, emociones y sentidos que no siempre se pueden ver en los datos numéricos “La investigación cualitativa es un enfoque que se interesa en explorar y comprender en profundidad las experiencias, opiniones y percepciones de las personas sobre un fenómeno social” (De Franco y Vera 2020). A diferencia de la investigación cuantitativa, que se basa en números y estadísticas, la investigación cualitativa utiliza herramientas como entrevistas, grupos focales y observación para recoger información detallada.

Investigación Fenomenológica

La investigación fenomenológica es un tipo de estudio cualitativo que se enfoca en entender cómo las personas experimentan una situación en su vida cotidiana y qué significado le otorgan. “Este enfoque parte de la idea de que cada persona vive la realidad de manera única y que su manera de interpretarla tiene un valor importante para comprender el fenómeno en su totalidad”(Hernández Sampieri, 2018). En un estudio sobre bienestar laboral, la investigación fenomenológica permite conocer de primera mano cómo sienten los empleados el estrés, qué emociones les genera, qué piensan sobre las medidas que aplica la empresa y cómo valoran su efectividad. Al centrarse en las experiencias individuales, este tipo de investigación ofrece una visión profunda que ayuda a identificar aspectos que muchas veces pasan desapercibidos y que son clave para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Investigación Hermenéutica

La investigación hermenéutica es una modalidad cualitativa que se dedica a interpretar los relatos, discursos y mensajes que expresan las personas acerca de una situación concreta. “La hermenéutica no solo recoge la información, sino que la analiza buscando descubrir los significados más profundos que se esconden en las palabras y en los contextos en que se dicen”(Hernández Sampieri, 2018). En el ámbito del estudio del estrés laboral y los programas de bienestar, la investigación hermenéutica permite comprender cómo los empleados explican sus experiencias, qué valor les dan a las acciones de la empresa y de qué manera relacionan estas vivencias con su propia identidad y su sentido de pertenencia. Al interpretar cuidadosamente sus testimonios, el investigador puede construir una visión más completa y respetuosa, que ayude a tomar decisiones basadas en la comprensión real de las necesidades y expectativas de los trabajadores.

Elección de Informantes Claves

En la presente investigación se consideró como informante clave únicamente a la jefa del área de Recursos Humanos de la empresa Marzam, ubicada en la ciudad de Manta. La selección de esta informante se realizó de manera intencional, en función de su rol estratégico dentro de la organización, su conocimiento integral de las políticas internas y su participación directa en el diseño, implementación y seguimiento de los programas de bienestar laboral.

Técnica de Recolección de la Información

La entrevista es una técnica cualitativa de recolección de datos que se basa en la interacción verbal entre el investigador y el participante, con el objetivo de obtener información detallada sobre sus percepciones, experiencias y significados asociados a un fenómeno. “La entrevista permite profundizar en los aspectos subjetivos que no pueden ser captados mediante métodos cuantitativos, brindando un espacio para la expresión libre y reflexiva del entrevistado” (Sánchez, 2019). Se caracteriza por su flexibilidad, permitiendo al investigador adaptar las preguntas según las respuestas obtenidas, y generar un diálogo enriquecedor y contextualizado.

Técnica de Registro y Transcripción de la Información

Para el registro de la información se utilizó el diario de campo, donde se registró las respuestas de la entrevista que se le realizó a la jefa de talento humanos, con confidencialidad. Esta modalidad garantizó la fidelidad y precisión en la recolección del contenido expresado por el informante, permitiendo captar no solo las palabras, sino la experiencia de la informante clave.

Método para la Interpretación de la Información

El método inductivo según Sánchez (2019) se basa en un proceso de razonamiento que parte de observaciones específicas, hechos particulares o casos concretos, para llegar a

conclusiones generales o principios más amplios. Este enfoque permite construir conocimientos a partir de la experiencia empírica, extrayendo patrones, tendencias y regularidades que luego pueden ser generalizadas a contextos similares. En esta investigación, el método inductivo resultó fundamental para comprender cómo las distintas variables que inciden en la salud mental y la ansiedad laboral se manifiestan en diversos entornos organizacionales. A partir de estos elementos particulares, se construyen deducciones que permiten establecer conclusiones generales sobre la necesidad de implementar estrategias organizacionales.

Descripción del Proceso de Categorización

Tabla 1: Categorización primera variable: Programas de Bienestar Laboral

Variable	Conceptualización	Categorías	Indicadores
Programas de Bienestar Laboral en la Reducción del Estrés en Entornos Corporativos.	Son acciones organizadas y planificadas que promueven la salud física, emocional y social del trabajador". (Gavilanes, et al., 2020)	• Políticas y programas institucionales de bienestar laboral	• Estrategias para mejorar el clima laboral.
		• Actividades y beneficios de bienestar laboral	• Seguimiento periódico de las acciones de bienestar.
		• Gestión del bienestar laboral desde el área de Talento Humano	• Activades que impulsen la salud física y el bienestar emocional de los colaboradores.
		• Evaluación del impacto de los programas de bienestar laboral	• Capacitaciones para el desarrollo laboral de los colaboradores.
			• Retroalimentación institucional y

planes de acción a
partir de los
resultados
obtenidos.

Elaborado por: Autora

Tabla 2: Categorización segunda variable: Reducción del Estrés en Entornos Corporativos

Variable	Conceptualización	Categorías	Indicadores
Reducción del Estrés en Entornos Corporativos.	“El estrés laboral constituye un riesgo creciente que afecta negativamente la salud física y mental de los trabajadores”(Martínez, et al., 2019).	- Factores generadores de estrés laboral - Manifestaciones del estrés laboral - Mecanismos institucionales de detección del estrés - Acciones institucionales para la reducción del estrés	- Carga laboral inestable - Distribución correcta del tiempo en las actividades de trabajo. - Presión por las responsabilidades del trabajo. - Consecuencia en las emociones de los trabajadores. - Tensiones en el ambiente de trabajo.

Elaborado por: Autora

Descripción del Proceso de Triangulación

El proceso de triangulación en la presente investigación se desarrolló con el propósito de fortalecer la validez y consistencia de los resultados obtenidos, mediante la contrastación sistemática de distintas fuentes y niveles de análisis. Esta estrategia permitió una comprensión más integral del fenómeno estudiado, evitando interpretaciones parciales y

favoreciendo una lectura profunda del impacto de los programas de bienestar laboral en la reducción del estrés en entornos corporativos.

La triangulación metodológica permitió la organización, interpretación y validación de la información, permitiendo relacionar las prácticas institucionales con los efectos percibidos en el bienestar y el manejo del estrés laboral.

Asimismo, la triangulación se apoyó en la coherencia entre los objetivos de la investigación, las preguntas de la entrevista y los resultados obtenidos. Cada objetivo fue analizado a la luz de las respuestas proporcionadas por la informante clave, verificando la correspondencia entre lo planteado inicialmente y los hallazgos alcanzados. Este proceso aseguró que las conclusiones derivadas respondieran de manera directa a los propósitos del estudio y se fundamentaran en evidencia empírica y teórica.

Características de los Investigadores

La estudiante Arelys Silvana Cedeño Peñafiel realizó sus prácticas preprofesionales en la Fundación Simbana, ubicada en el cantón Montecristi, desempeñándose en el área social. Desde el rol del Trabajo Social, participó en actividades de acompañamiento social, apoyo en la identificación de necesidades de los usuarios, colaboración en procesos de atención y seguimiento de casos, así como en acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar social y emocional de las personas atendidas por la institución.

Sus prácticas preprofesionales realizadas en el área de Educativa Particular Lev Vygotsky, en el DECE realizó actividades como acompañamiento a estudiantes, apoyo en orientación y consejería, así como acciones preventivas en problemáticas psicosociales. Seguimiento en situaciones académicas que requerirían intervención social fortaleciendo el trabajo articulado entre estudiantes, docentes y familia.

En las practicas preprofesionales realizadas en la Empresa Conserva Isabel S.A. en la ciudad de Manta en el área de Talento Humano realizó actividades relacionadas al bienestar laboral, acompañamiento individual a los colaboradores en acciones de prevención de riesgos psicosociales e iniciativas de mejora del clima laboral. Actividades de gestión social interna, fortalecimiento de relaciones laborales y bienestar integral de los colaboradores.

Consideraciones Éticas

La presente investigación se desarrolló respetando los principios éticos fundamentales que rigen los estudios en el ámbito social, garantizando el respeto, la confidencialidad y la integridad de la informante clave y de la información proporcionada.

Se actuó con responsabilidad ética debido a que la participación de la informante clave fue voluntaria, previo a la entrevista se explicó el objetivo de la investigación y el uso de la información seria únicamente para fines académico. Se indicó que la entrevista era anónima, resguardando sus datos personales.

Capítulo IV: Análisis de Contenido

Análisis Descriptivo

Entrevista a jefa del área de Talento Humano de la Empresa Marzam de Manta

En el presente capítulo se expusieron los resultados obtenidos a partir de la entrevista realizada a la jefa del área de Talento Humano de la empresa Marzam, considerada como informante clave de la investigación. La información recopilada permitió conocer, desde una perspectiva institucional, cómo se concibieron, implementaron y evaluaron los programas de bienestar laboral, así como su relación con la reducción del estrés en el entorno corporativo.

El análisis descriptivo se centró en identificar las percepciones, experiencias y prácticas desarrolladas desde el área de Talento Humano en relación con el clima laboral, el manejo del estrés y las estrategias de bienestar implementadas en la empresa. Esta información permitió comprender el rol que cumplen los programas de bienestar laboral en la promoción de un entorno organizacional más saludable.

En relación con su rol dentro de la empresa, la informante clave manifestó que se desempeñaba como jefa de Recursos Humanos, cargo desde el cual tenía la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, el mantenimiento de un adecuado clima laboral, así como los procesos de selección y capacitación del personal. Estas funciones le permitían intervenir de manera directa en aspectos normativos, organizacionales y humanos, lo que le otorgaba una visión integral sobre las condiciones laborales y el bienestar de los colaboradores.

Respecto a su trayectoria institucional, la entrevistada señaló que contaba con ocho años de permanencia en la empresa Marzam, tiempo durante el cual había podido observar de cerca la dinámica interna de la organización, la evolución del clima laboral y los cambios progresivos en las estrategias de gestión del talento humano. Esta experiencia acumulada le permitió emitir apreciaciones fundamentadas sobre las necesidades y realidades del personal.

En cuanto a los programas o políticas de bienestar laboral implementados, la informante indicó que la empresa desarrollaba análisis de clima laboral de forma anual, así como programas de beneficios dirigidos a los trabajadores. Estas acciones constituían herramientas fundamentales para conocer la percepción del personal y orientar las decisiones institucionales en materia de bienestar laboral.

La entrevistada explicó que los objetivos principales de estos programas estaban orientados a mantener un grado eficiente del clima laboral y fomentar la motivación permanente de los trabajadores. Desde su experiencia, estos objetivos permitían fortalecer el compromiso del personal y generar un ambiente organizacional favorable para el desempeño de las actividades laborales.

En relación con la evaluación de los programas de bienestar, señaló que el plan de bienestar laboral se evaluaba y actualizaba de manera anual, lo que permitía revisar los resultados obtenidos y realizar ajustes en función de las necesidades detectadas durante cada período. Este proceso de evaluación contribuía a la mejora continua de las estrategias implementadas.

Sobre las actividades y beneficios ofrecidos a los colaboradores, la informante manifestó que se desarrollaban actividades relacionadas con la salud, capacitaciones, seguridad y bienestar general, las cuales estaban orientadas a fortalecer el cuidado integral del trabajador y a promover un entorno laboral más seguro y saludable.

Al abordar los factores generadores de estrés laboral, la entrevistada señaló que uno de los principales elementos que incidían en el estrés de los trabajadores era la desorganización desde el propio puesto de trabajo. Este aspecto fue identificado como una dificultad que podía afectar tanto el desempeño individual como el bienestar emocional del colaborador.

Respecto a la identificación de áreas o cargos con mayores niveles de estrés, la informante indicó que no se habían identificado departamentos específicos donde el estrés fuera más elevado, lo que evidenciaba que esta situación no se concentraba en una sola área de la empresa. En cuanto a los mecanismos utilizados para detectar o monitorear los niveles de estrés, la entrevistada explicó que el área de Talento Humano realizaba este seguimiento a través de encuestas anuales, reuniones mensuales con los jefes de área y desayunos corporativos, los cuales funcionaban como espacios de acercamiento, diálogo y retroalimentación con los colaboradores.

En relación con el impacto de los programas de bienestar laboral en la reducción del estrés, la informante afirmó que estos programas habían contribuido completamente a disminuir los niveles de estrés, señalando que, a partir de los resultados obtenidos, se elaboraban planes de acción orientados a mejorar las condiciones laborales y atender las necesidades identificadas.

Respecto a los indicadores y herramientas utilizadas para evaluar el impacto de los programas en la salud mental y emocional del personal, la entrevistada mencionó el uso de buzones de sugerencias, reuniones de ética y conducta, el trabajo realizado a través del comité correspondiente y los resultados de las encuestas anuales, los cuales permitían recoger opiniones y sugerencias de los trabajadores.

Finalmente, al referirse a las estrategias proyectadas para el año 2025, la informante señaló que el área de Talento Humano tenía previsto implementar puntos de atención para receptar sugerencias de los trabajadores, realizar la socialización de los beneficios atendidos durante el año, mantener reuniones con los jefes de área e incorporar actividades que involucraran la participación de todo el personal, con el propósito de fortalecer el bienestar y la salud laboral dentro de la empresa.

Conclusiones

Los programas de bienestar laboral implementados en la empresa Marzam influyeron de manera favorable en la reducción del estrés dentro del entorno corporativo. Estas acciones permitieron generar un ambiente laboral más equilibrado, en el que se promovió la motivación, el compromiso y el bienestar emocional de los colaboradores. La incorporación de iniciativas orientadas al cuidado integral del trabajador contribuyó a disminuir las tensiones derivadas de las exigencias laborales, fortaleciendo la percepción de apoyo institucional y favoreciendo un clima organizacional más saludable y estable.

La empresa Marzam dispuso de programas y políticas de bienestar laboral estructurados, orientados principalmente al fortalecimiento del clima laboral y a la motivación permanente del personal. Dichos programas incluyeron actividades relacionadas con la salud, la capacitación, la seguridad y el bienestar general de los colaboradores, evidenciando un enfoque integral del bienestar laboral. La evaluación y actualización anual de estas acciones permitió mantenerlas alineadas con las necesidades del personal, demostrando una gestión institucional interesada en la mejora continua de las condiciones laborales y en el cuidado del talento humano.

El estrés laboral se relacionó principalmente con la desorganización desde el propio puesto de trabajo, lo cual incidió en el desempeño y en el bienestar emocional de los colaboradores. Esta situación no se concentró en áreas o cargos específicos, sino que se presentó de manera general dentro de la organización. Para su detección y seguimiento, el área de Talento Humano implementó mecanismos como encuestas anuales, reuniones periódicas con jefes de área y espacios de interacción con los trabajadores, los cuales facilitaron el monitoreo del clima laboral y la identificación oportuna de situaciones relacionadas con el estrés.

Los programas de bienestar laboral desarrollados por la empresa Marzam aportaron de forma significativa a la reducción de los niveles de estrés entre los colaboradores, fortaleciendo el acompañamiento institucional y mejorando las condiciones laborales. Estas acciones permitieron identificar necesidades específicas del personal y orientar planes de acción enfocados en el bienestar emocional y la salud laboral. Para el año 2025, se proyectaron estrategias dirigidas a ampliar los espacios de participación, fortalecer la comunicación interna, socializar los beneficios implementados e integrar actividades que involucraran a todo el personal, consolidando una gestión del bienestar centrada en la prevención del estrés y en la promoción de entornos laborales más humanos y saludables.

Recomendaciones

Fortalecer los programas de bienestar laboral existentes en la empresa Marzam, incorporando acciones continuas orientadas al cuidado emocional, la motivación y la reducción del estrés, con el fin de consolidar un entorno corporativo saludable que favorezca el equilibrio entre las exigencias laborales y el bienestar integral de los colaboradores.

Mantener la evaluación y actualización anual de los programas y políticas de bienestar laboral, asegurando que las actividades relacionadas con la salud, la capacitación, la seguridad y el bienestar general respondan de manera efectiva a las necesidades reales del personal y contribuyan a la mejora continua del clima organizacional.

Optimizar los mecanismos de detección y monitoreo del estrés laboral, reforzando la organización del puesto de trabajo y promoviendo espacios permanentes de diálogo, retroalimentación y acompañamiento desde el área de Talento Humano, que permitan identificar oportunamente factores de riesgo psicosocial.

Implementar las estrategias proyectadas para el año 2025, fortaleciendo los espacios de participación, la comunicación interna y la socialización de beneficios, con el propósito de

prevenir el estrés laboral, promover la salud emocional y consolidar una cultura organizacional centrada en el bienestar de los colaboradores.

Referencia Bibliográfica

- Becerra, Gastón. 2019. «La Teoría de los Sistemas Complejos y la Teoría de los Sistemas Sociales en las controversias de la complejidad». *Convergencia Revista de Ciencias Sociales* 27:1. doi:10.29101/crcs.v27i83.12148.
- Cabrera, Richard, María Tapia, Henry García, y Orlando López. 2022. «La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación». *Dominio de las Ciencias* 8(3).
- Cáceres-Lozano, Luisa Fernanda, Julieth Andrea Acevedo-Cárdenas, Vivien Alyssa Barrios-Martínez, Luis Alexander Romero-Salinas, Andry Giseth Pérez-Peña, y Fabiola Contreras-Pacheco. 2023. «Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional». *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá* 10(1):94-111. doi:10.24267/23897325.742.
- Camacho Gómez, Oscar, Francisco Javier Pedroza Cabrera, Gabriela Navarro Contreras, José María De La Roca Chiapas, y Mónica Fulgencio Juárez. 2024. «Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: Análisis crítico.» *Uaricha, Revista de Psicología* 22:42-53. doi:10.35830/kcgm5244.
- Cruz, Pedro Alcázar. 2020. «ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL». 5(4).
- De Franco, Mineira, y José Vera. 2020. «Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico». Vol. 3(Núm. 1). <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>.

- García, Yaima Blanco, y Helena Moros Fernández. 2020. «Empoderamiento organizacional: factor protector del bienestar laboral». 21(2).
- Gavilanes-Gavilanes, Jazmina, y Rodrigo Moreta-Herrera. 2020. «Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador». *Psicodebate* 20(2):7-19. doi:10.18682/pd.v20i2.1875.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. 2006. *Metodología de la investigación*. 4a. ed. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Santiago, Nicole. 2020. «Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental». 7(1).
- Jiménez González, Gloria María, Ana María Rivera Ladino, y María Carolina Gaibao Pérez. 2019. «Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia». *Prospectiva* 203-26. doi:10.25100/prts.v0i28.7225.
- Martínez Piedra, Gianelli Marisol, Jaime Adrian Guerrero Sánchez, y Norma Angélica Pedraza Melo. 2022. «El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral.» *Vinculatégica EFAN* 8(4):26-38. doi:10.29105/vtga8.4-203.
- Martínez-Vargas, José Alejandro, y Diego Rivera-Porras. 2019. «Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral.» *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería* 7(2):77-81. doi:10.15649/2346030X.559.
- Mejía, Christian R., Jhosselyn I. Chacon, Olga M. Enamorado-Leiva, Lilia Rosana Garnica, Sergio Andrés Chacón-Pedraza, Yislem Analyn García-Espinosa, y Christian R. Mejía. 2019. «Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica». 28.

- Mellados, Jhoiner Stick Montes. 2019. «Intervención Psicológica desde el Enfoque Sistémico en Familia Monoparental Disfuncional».
- Núñez, María José Silva, y Diego Mauricio Bonilla Jurado. 2020. «Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral». 5(7).
- Quinto Reyes, Génesis Paulett, Bryan Daniel Merchán Espinoza, y Cecilia María Bastidas Bolaños. 2023. «Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador». *RECIMUNDO* 7(1):348-61.
doi:10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.348-361.
- Quiroz González, Eliana, Jesús David Loaiza Guzmán, y Catalina Mejía González. 2020. «Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables». Pp. 10-35 en *Organizaciones saludables: Un aporte desde la psicología y la comunicación*, editado por J. E. Páez Valdez. Universidad Católica de Pereira.
- Romero Montiel, Gerardo. 2023. «Análisis del modelo ecológico de Bronfenbrenner, su aplicación en la percepción del tiempo dentro del aula». *Revista Perspectivas* 8(23):120-33. doi:10.26620/uniminuto.perspectivas.8.23.2023.120-133.
- Yopan Fajardo, Jorge, Neysi Palmero, y José Santos. 2020. «Cultura Organizacional». 11(20).

Anexos

Anexos 1 Entrevista a jefa del área de Talento Humano de la Empresa Marzam de Manta

1. ¿Podría comentarme brevemente cuál es su cargo y las principales funciones que desempeña dentro del área de Talento Humano?
2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa Marzam?
3. ¿Qué programas o políticas de bienestar laboral implementa actualmente la empresa Marzam?
4. ¿Cuáles son los objetivos principales de estos programas?
5. ¿Con qué frecuencia se evalúa o actualiza el plan de bienestar laboral?
6. ¿Qué tipo de actividades o beneficios se ofrecen a los colaboradores dentro de estos programas (por ejemplo, recreativas, de salud, capacitación, equilibrio vida-trabajo, etc.)?
7. Desde su experiencia, ¿qué factores considera que generan mayor estrés entre los trabajadores de la empresa?
8. ¿Han identificado departamentos o cargos donde el nivel de estrés es más alto?
9. ¿De qué manera el área de Talento Humano monitorea o detecta los niveles de estrés en los colaboradores?
10. ¿Ha observado que los programas de bienestar laboral han contribuido a reducir los niveles de estrés en el personal?
11. ¿Qué indicadores o herramientas utilizan para evaluar el impacto de los programas de bienestar en la salud mental o emocional del personal?
12. ¿Qué nuevas estrategias o proyectos tiene planificado el área de Talento Humano para el año 2025 en materia de bienestar y salud laboral?

Anexo 2. Oficio de apertura



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ

Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Oficio N° Uleam-FCSDB-CTS-DC-MCPT-2025-788-OF.
Manta, 22 de septiembre de 2025

Ing.

Zayda Peñafiel Padrón

JEFA DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL MARZAM CIA. LTDA.

Ciudad

De mi consideración:

Reciba cordiales saludos, de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, augurando éxitos en sus actividades diarias.

Por medio del presente, informo a usted que la estudiante CEDEÑO PEÑAFIEL ARELYS SILVANA con CC. N° 135076418-7, del 8° nivel se encuentra desarrollando la segunda fase de su proyecto de investigación de la Unidad de Integración Curricular [Fase de Resultados e Informes], cuyo tema es: "Los Programas de bienestar laboral en la reducción del estrés en entornos corporativos en la Empresa Marzam de la ciudad de Manta Año 2025", bajo la tutoría de la docente Lic. Adriana Aragundi Muñoz, Mgtr.

En virtud de lo expuesto, le solicito muy comedidamente se autorice a la mencionada estudiante y se brinde las facilidades para aplicarle una entrevista como instrumentos de recolección de datos, por consiguiente esta información responderá a los objetivos propuestos en el proyecto de investigación, es necesario comunicar que los resultados serán utilizados con fines académicos para la obtención de su título de tercer nivel, estamos prestos a proporcionar cualquier dato adicional que se requiera.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Lic. María Píbaque Tigüa, Mgtr.
DIRECTORA DE CARRERA
CC. N° 130823461-4
maria.pibaque@uleam.edu.ec




Dayana Moro 25-09-2025
Recibido

CC. Lic. Adriana Aragundi Muñoz, Mgtr. – Tutora
Estudiante

P/Alvarado

Av. Circunvalación Vía a San Mateo
www.uleam.edu.ec

 UleamEcuador