



## Estrategias para La Implementación De Técnicas De Mejora De Condiciones Laborales: Para Potenciar El Bienestar Del Personal De Pollos Campero Quito.

*Strategies for Implementing Techniques to Improve Working Conditions: To Enhance the Well-being of Pollos Campero Quito Staff.*

Pablo Andrés Coronado Ruiz<sup>1</sup> 

pacoronado@itsoriente.edu.ec

**Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)**

Riobamba, Ecuador

Benjamín Gabriel Quito Cortez<sup>2</sup> 

benjaminquito@bqc.com.ec

**Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)**

Riobamba, Ecuador

Aurelio Iván Quito Álvarez<sup>3</sup> 

ivanquito@bqc.com.ec

**Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)**

Riobamba, Ecuador

**Recepción: 05-01-2026**

**Aceptación: 06-02-2026**

**Publicación: 30-03-2026**

**Como citar este artículo:** Coronado, P. Quito, B. Quito, A. (2026). *Estrategias para La Implementación De Técnicas De Mejora De Condiciones Laborales: Para Potenciar El Bienestar Del Personal De Pollos Campero Quito.* *Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios*, 7 (1), pp. 1027-1074.

<sup>1</sup> Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano. ITSQMET INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO METROPOLITANO; Tecnólogo en seguridad y salud ocupacional. Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO), Diplomado en Gerencia del Sistema Integrado HSEQ (Cil Latam). Maestrante en Herramientas de la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (C), (ITSO); Consultor Externo Desarrollo Organizacional Gemes Express S.A.; Asistente Gestión de Talento Humano Compañía Ecuatoriana Del Té.

<sup>2</sup> Abogado, Magister en Educación (Universidad Bicentenario de Aragua) Venezuela, Magister en Ciencias Gerenciales (Universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (UBA) Venezuela, Doctor en Ciencias Gerenciales PHD (universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Postdoctorado en Ciencias de la Educación (UBA) Venezuela.

<sup>3</sup> Promotor y gestor de proyectos sociales (Capacitadora JYS), Formación técnica avanzada en participación y gobernanza comunitaria, mediación y resolución de conflictos (Capacitadora JYS), Tecnólogo en Promoción y Defensoría Social (Instituto Superior Tecnológico Jatun Yachay Wasi), Tecnólogo Superior Universitario en Seguridad y Salud Ocupacional (Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)).





### Resumen

El bienestar en el trabajo se ha vuelto un tema crítico en la gestión contemporánea, dado el aumento de los niveles de estrés, descontento y falta de motivación que se observan en los entornos laborales actuales, la dificultad radica en que, a pesar de las mejoras en las condiciones físicas y ergonómicas, persisten problemas relacionados con la salud mental, la participación activa y la cultura organizacional, los cuales afectan tanto la productividad como el nivel de compromiso del personal. Este estudio tiene como fin investigar el efecto de las estrategias implementadas para optimizar las condiciones de trabajo en el bienestar de los empleados de Pollos Campero Quito, para llevar a cabo esta investigación, se empleó un enfoque cuantitativo, mediante una encuesta transversal aplicada a una muestra aleatoria de 32 trabajadores en diversos roles, durante octubre de 2025. Se diseñó un cuestionario basado en el modelo de Blanch, que evaluó dimensiones como bienestar físico, mental, social, ambiente laboral, desarrollo profesional y programas existentes. Los hallazgos revelaron que, aunque los aspectos físicos y ergonómicos presentan altos índices de satisfacción, cuestiones como la salud mental y la participación en iniciativas de bienestar tienen niveles de aceptación que oscilan entre moderados y bajos, mostrando una diferencia notable. El fenómeno observado indica que la mejora en condiciones físicas no asegura un bienestar total; además, los aspectos emocionales y sociales necesitan mayor atención. La investigación también demostró que las estrategias actuales, aunque efectivas en ciertos aspectos, todavía no logran abordar de forma integral el equilibrio emocional y la seguridad psicológica. **Palabras claves:** Condiciones Laborales, Bienestar del Personal, Estrategias de Implementación, Mejora Organizacional y Recursos Humanos.

### Abstract

Workplace well-being has become a critical issue in contemporary management, given the rising levels of stress, dissatisfaction, and lack of motivation observed in today's work environments. The challenge lies in the fact that, despite improvements in physical and ergonomic conditions, issues related to mental health, active engagement, and organizational culture continue to persist. These factors significantly impact both productivity and employee commitment. This study aims to investigate the effect of strategies implemented to optimize working conditions on the well-being of employees at Pollos Campero Quito. To conduct this research, a quantitative approach was employed through a cross-sectional survey administered to a random sample of 32 employees holding various roles, during October 2025. The questionnaire was developed based on the Blanch model, examining areas such as physical, mental, and social well-being, the work environment, professional development, and existing programs. The findings revealed that, although physical and ergonomic aspects received high satisfaction ratings, issues related to mental health and participation in wellness initiatives had acceptance levels ranging from moderate to low, with a noticeable disparity. This phenomenon indicates that physical improvements alone do not guarantee overall well-being; emotional and social aspects require greater attention. Additionally, the study demonstrated that while current strategies are effective in certain areas, they still fall short of comprehensively addressing emotional balance and psychological safety. In conclusion, it is clear that a holistic approach is necessary to enhance employee well-being effectively. Organizations must focus not only on physical working conditions but





also on fostering a supportive culture that promotes mental health, active engagement, and emotional resilience among staff. Only through integrated strategies can workplaces truly improve employee satisfaction, commitment, and overall organizational health. **Keywords:** Working Conditions, Employee Well-being, Implementation Strategies, Organizational Improvement, Human Resources.

## Introducción.

En la actualidad, el bienestar laboral es fundamental debido a los altos niveles de estrés y desmotivación en los entornos de trabajo. Por ello, investigar en esta área ha resaltado la importancia de mejorar las condiciones laborales actuales, destacando que el perfeccionamiento de las condiciones higiénicas y motivacionales es clave para promover ambientes laborales positivos, incrementando la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados.

“Las teorías sobre el bienestar en el trabajo se fundamentan en enfoques relacionados con la motivación y la satisfacción, como la Pirámide de McClelland (2022), que abarca desde la necesidad de seguridad hasta la autorrealización, y la Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg, que distingue entre factores que previenen la insatisfacción y aquellos que generan satisfacción.” (pág. 44)

Asimismo, Maslow (2021), psicólogo, propone en su teoría que: “ Para lograr la satisfacción y el bienestar laboral, una organización debe satisfacer las necesidades de los empleados, desde las básicas, como salario y condiciones de trabajo, hasta las superiores, como el reconocimiento y la autorrealización.”

Herzberg, (2021 en su Teoría de los dos factores asegura que la teoría de la motivación-higiene, sostiene que la satisfacción laboral y la insatisfacción no son opuestos en una escala lineal, sino que están influenciadas por





diferentes conjuntos de factores”. En este contexto, Herzberg identifica los factores motivacionales, que se relacionan con el contenido del trabajo y su potencial para generar satisfacción, y los factores higiénicos, que corresponden a las condiciones laborales y cuya ausencia puede provocar insatisfacción; sin embargo, su presencia no necesariamente conduce a una mayor motivación.

Por lo tanto, para promover un ambiente laboral positivo, es fundamental no solo mejorar las condiciones higiénicas, sino también implementar estrategias que actúen sobre los factores motivacionales, ya que estos últimos son los que realmente incentiva el compromiso y el rendimiento del trabajador.

Por ello, esta investigación se centra en el personal de Pollos Campero Quito, que, debido a las exigencias inherentes a sus funciones, se encuentra en una posición vulnerable, que incluyen el manejo de múltiples tareas, interacciones constantes con clientes y la presión por cumplir con indicadores de rendimiento.

En Ecuador, la situación no es diferente, y el personal que labora en la organización Pollos Campero enfrenta desafíos significativos que pueden afectar su salud mental y su rendimiento laboral.

La investigación busca responder a la pregunta: ¿Cuál es el impacto de las estrategias de mejora de las condiciones laborales en el bienestar del personal de Pollos Campero Quito? Además, pretende verificar si la empresa ha identificado las principales fuentes que afectan el bienestar laboral y su relación con la salud mental, así como implementar las





estrategias más efectivas para reducir estos riesgos y garantizar espacios seguros, tanto en salud mental como física, para estos trabajadores.

Con un enfoque metodológico cuantitativo, se llevará a cabo una encuesta para recopilar datos que permitan identificar las fuentes de estrés y evaluar la efectividad de las estrategias propuestas, proporcionando una visión integral del bienestar físico y mental del personal de Pollos Campero Quito.

## **Marco Teórico.**

La evolución del concepto de bienestar laboral inicia en la década de los 30, centrada en la seguridad en el trabajo, y avanza con el movimiento de las relaciones humanas, que incorpora elementos psicológicos como la motivación, en los años 80, se introduce la noción de bienestar como una condición activa, y en los 90, se establece la Psicología de la Salud Laboral “PSL”, (2022) afirma que: “el objetivo de la psicología en el entorno laboral es mejorar la calidad de vida de los empleados.’ Actualmente, las teorías más utilizadas son la Psicología Positiva y el Modelo de Demandas y Recursos en el Trabajo, que consideran aspectos como la seguridad psicológica, el sentido de propósito y el desarrollo profesional, y que van más allá de la simple prevención de enfermedades.”

Por otro lado, McGregor, (2020) argumenta que: “Estas teorías contrastan diferentes visiones sobre la naturaleza humana en el trabajo. La Teoría Y, más moderna, asume que los empleados son intrínsecamente motivados, creativos y buscan responsabilidad.”

Por ejemplo, en relación con el bienestar como indicador de rendimiento, las empresas reconocen que una inversión elevada en bienestar laboral se traduce en mayor productividad, menor rotación y mayor compromiso de los empleados (Pág. 55).





Desde el punto de vista de la Organización Mundial de la Salud “OMS”, (2023) afirma que: “La salud mental en el entorno laboral se relaciona con el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores en su rutina diaria. Disfrutar de una adecuada salud mental facilita el manejo del estrés, promueve una mayor productividad y apoya el éxito de la organización”.

El bienestar laboral es el estado general de salud física, emocional y mental de los empleados en el trabajo, que abarca desde la satisfacción con el puesto hasta el equilibrio entre la vida personal y profesional. Las empresas que priorizan el bienestar laboral suelen experimentar una mayor productividad, compromiso y retención de talento.

Así mismo desde un enfoque holístico de la Organización Mundial de la Salud “OMS”, (2023) argumenta que “El bienestar en el trabajo se refiere a la condición física, emocional y psicológica de los empleados dentro de una empresa.” Es decir que incluye medidas y busca garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, posibilidades de desarrollo tanto personal como profesional, y apoyo emocional.

Además, abarca la creación de un balance adecuado entre la vida profesional y la personal de los trabajadores, así como el acceso a herramientas para manejar el estrés y las exigencias laborales.

Otro autor en su investigación como Unobro, (2022) comenta que: “Lo que las personas trabajadoras experimentan en el clima de una organización se convierte en la clave para interpretar las situaciones, los acontecimientos y los cambios que se producen en el lugar de trabajo, aumentando el sentimiento de pertenencia y la acción compartida.” Dentro de su investigación se cuestionó ¿Cómo puede mejorarse el ambiente laboral de forma que también promueva el bienestar en el trabajo? El clima y el bienestar en la empresa deben mejorarse mediante programas de





intervención que puedan:

Según Maslow (2021), en su teoría señala que: “En su pirámide de necesidades, conocida como la pirámide de Maslow, ha sido aplicada en estudios de psicología laboral para comprender el bienestar de los empleados. Esta pirámide muestra que, para lograr satisfacción laboral, no basta con satisfacer las necesidades fisiológicas básicas.” por ejemplo, tener un horario de trabajo definido y sostenible. Para que el bienestar de los empleados en la empresa esté protegido, también es necesario darles oportunidades de reconocimiento y autorrealización.

Herzberg (1993), psicólogo empresarial, en su teoría sobre la teoría de la motivación, propuso que existen dos categorías distintas de factores que afectan la motivación en el trabajo: los relacionados con el entorno laboral y la organización. Entre estos se incluyen salario, condiciones de trabajo, políticas de la empresa, relaciones con colegas y supervisores, seguridad en el empleo, entre otros. La presencia de estos factores evita la insatisfacción, pero no necesariamente motiva a los empleados. Es decir, si estos factores son deficientes, generan insatisfacción; si son adecuados, simplemente eliminan la insatisfacción, pero no generan satisfacción adicional.

Así mismo, Adams, (2020) propone que: La motivación de un empleado depende de la percepción de justicia y equidad en su entorno laboral, comparando sus esfuerzos y recompensas con los de sus compañeros.” Si perciben injusticias, ya sea por exceso o por defecto en las recompensas, su motivación y satisfacción tienden a disminuir, afectando su rendimiento y lealtad hacia la empresa.

Esta teoría es útil para estudiar las empresas, porque ayuda a notar cómo se ve la justicia y a diseñar normas que impulsen un entorno laboral justo y





motivador. Sin embargo, hay quien piensa distinto, diciendo que el ánimo no siempre depende de si se ve justicia, ya que otras cosas, como lo que necesita cada uno, la cultura de la empresa o lo que quiere cada persona, influyen en cómo se actúa en el trabajo, dando a entender que buscar la equidad no es lo único que motiva.

## **Estado del Arte**

La cultura organizacional, definida como el conjunto de valores, creencias, normas y costumbres compartidas que caracterizan a una empresa y que influyen en el comportamiento de sus miembros, ha sido objeto de recientes investigaciones que demuestran que una cultura positiva, vinculada al bienestar de los empleados, puede incrementar significativamente la satisfacción laboral, reducir el estrés y mejorar el rendimiento.

Ford, (2022) en su investigación destaca que: “La evolución y la tecnología juega un papel importante, el concepto de bienestar laboral ya que ha experimentado una notable evolución, pasando de enfocarse principalmente en la salud física y la protección a una perspectiva más holística que abarca las dimensiones física, mental, social y económica de los empleados. Entre los modelos teóricos clave destacan la aproximación hedónica (que enfatiza el placer y la alegría) y la eudaimónica (orientada al crecimiento individual y al propósito vital), fusionándose ambas hoy en día para promover entornos laborales prósperos, eficientes y con significado.

Según Schein et al. (2021) comenta que “La cultura dentro de una organización funciona como una estructura que puede mejorar o perjudicar el bienestar en el trabajo, cuando las empresas fomentan





principios de apoyo, inclusión y crecimiento personal, los trabajadores sienten más satisfacción, menos estrés y un mayor nivel de compromiso.” Es decir que el cambio, ambientes laborales nocivos o inflexibles pueden provocar descontento, alta rotación de personal y dificultades en la salud mental.

Chevenato, (2021) en su investigación sobre el panorama cultural de las organizaciones, afirma que” En el entorno laboral actual, la psicología desempeña un papel fundamental, especialmente en aspectos como la mejora del confort y el bienestar en el trabajo”.

Un objetivo primordial de la psicología organizacional es impulsar la satisfacción de los trabajadores, esta disciplina busca comprender cómo los individuos pueden sentirse más a gusto y rendir mejor en su empleo, así como hallar respuestas a las dificultades que puedan surgir en el entorno laboral.

Desde el punto de vista de Chevenato, (2021) comenta que: “Cuando se presenta un ambiente laboral favorable, también denominado bienestar organizacional o bienestar corporativo, los trabajadores experimentan satisfacción, salud y motivación”. Por ello, al hablar de bienestar laboral, no solo nos referimos a la ausencia de problemas de salud, sino también a aspectos que influyen de manera positiva o negativa en las dimensiones física, mental, económica y social de los empleados.

Es por ello que Kanaki, (2024) sostiene que “Todo aquello que impacte en la calidad de vida de los miembros de la organización es susceptible de impactar en el bienestar laboral. Factores como el ambiente laboral, las





relaciones interpersonales, las condiciones salariales y los retos, metas y objetivos marcados, entre otros”.

Es por ello por lo que definir lo que comúnmente se conoce como salario emocional suele ser una práctica habitual para sentar las bases del bienestar laboral. Es decir que el salario emocional se basa en destinar recursos y apoyo de cualquier índole a todo aquello que promueva el bienestar integral de todos los empleados.

Otro autor como Colin, (2022) en su obra comenta: Que la idea de bienestar laboral ha cambiado considerablemente en tiempos recientes, en la actualidad, las compañías más vanguardistas no solo proporcionan ventajas clásicas como exámenes de salud o inscripciones a gimnasios, sino que han incorporado una perspectiva más holística que incluye la salud emocional, el balance entre la vida personal y el trabajo, así como el crecimiento profesional de sus empleados.

Según Chiavenato (2004), afirma que “El bienestar laboral consiste en la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados dentro de la organización, es decir que los trabajadores brindan sus servicios de acuerdo con sus funciones, y su bienestar es fundamental para que puedan desempeñar sus labores en condiciones adecuadas” (Pag.104). En este sentido esto la organización, por su parte, tiene la responsabilidad de apoyar y complementar estos esfuerzos, promoviendo un ambiente laboral que garantice condiciones justas y favorables para el desarrollo de los empleados.

Garcia, (2023) afirma que “La fluencia de un entorno laboral que fomenta el respaldo y la participación en el confort de los sanitario, los datos





mostraron que los centros que promueven la comunicación abierta y valoran el esfuerzo del personal presentan índices más altos de alegría y una incidencia inferior de desgaste laboral.” (Pág. 12)

En otra investigación realizada en Japón por Johnson, (2022), comento que: “Por orden de cosas, en las empresas tecnológicas de Estados Unidos, estudiaron cómo una cultura centrada en la novedad y la adaptabilidad en el trabajo mejora el estado mental de los empleados”. Es decir que los resultados del estudio indicaron que los lugares que incentivan la independencia y el aprendizaje continuo producen un nivel superior de entrega y bienestar anímico.

## **Desarrollo.**

### **¿Qué es el bienestar laboral y por qué es clave en 2025?**

Mayteck, (2024) argumenta que “El bienestar en el ámbito laboral abarca la salud física, mental y emocional de los trabajadores, hoy en día, no basta con ofrecer ventajas aisladas como rebajas en gimnasios o clases de relajación; se requiere crear un plan de bienestar completo que considere la flexibilidad y la armonía entre la vida privada y el trabajo.

¿Cuál es el objetivo de una estrategia así? Básicamente, se busca construir un entorno de trabajo donde las personas se sientan apreciadas, motivadas, inspiradas y conectadas con la empresa en su totalidad.

Para el año 2025, Colin, (2025) afirma que: “El bienestar laboral tendrá una importancia nunca vista la automatización, la inteligencia artificial y los nuevos modelos de trabajo mixto están cambiando la forma en que las personas interactúan con sus empleos”. No obstante, el compromiso y la





alegría en el trabajo siguen siendo preocupantes, como ya se ha dicho. Sin bienestar, no hay lugar para la productividad ni la innovación duradera.

La forma en que comprendemos el bienestar laboral ha evolucionado bastante, dejando atrás los meros beneficios para ser una estrategia empresarial global. Según el informe Workforce (2024), una revista europea, argumenta que: Las compañías que asumen este punto de vista integral obtienen mejores niveles de permanencia de los empleados, un mayor compromiso y productividad, con un 78% de los empleados afirmando que su bienestar influye en su rendimiento y fidelidad.

Por otro lado, Amarya, (2021) afirma que: “El bienestar general, según autores verificados, se refiere al estado de satisfacción, salud y calidad de vida que experimentan los individuos y las comunidades en diferentes aspectos de su existencia. Diversos autores han abordado este concepto desde distintas perspectivas.”

## **Qué es el bienestar laboral o bienestar organizacional**

Marsollier, (2020), sostiene que: “El bienestar laboral, también llamado bienestar organizacional o wellbeing corporativo, se da cuando los trabajadores están contentos, saludables y motivados”. (Pág. 11) . Por esta razón, al abordar el concepto de bienestar laboral, no hablamos solo de la falta de problemas de salud, este concepto abarca todo lo que influye, tanto de manera positiva como negativa, en las áreas física, mental, económica y social de los empleados.

Por su parte Chevenato, (2021) afirmo que: “En el ámbito del trabajo, resulta esencial que la prosperidad de la empresa abarque una visión global, identificando el nexo entre cada aspecto que incide en la experiencia del





trabajador”. (Pág.122) Con esto no debemos limitar esta idea a temas específicos como la salud física, sino que es vital contemplar el confort sentimental, el espíritu de equipo y la justicia en el clima laboral

Todo elemento que impacte la forma de vivir de los miembros de la compañía tiene el poder de alterar su estado de bienestar.

De igual manera, Vigoya (2020) menciona que "Aspectos como el ambiente laboral, las relaciones entre las personas, las condiciones salariales y los retos, así como las metas y objetivos fijados, entre otros. (Pág. 202) “Por lo tanto, definir lo que se conoce como salario emocional se ha vuelto una práctica habitual para sentar las bases del bienestar en el entorno laboral. El salario emocional implica invertir recursos y apoyo de diversas maneras en todo lo que promueva el bienestar general de cada uno de los trabajadores.

Así que, ¿qué se entiende por bienestar laboral? El bienestar laboral se refiere a la situación en la que los empleados disfrutan de un ambiente seguro, inclusivo y que impulsa su crecimiento personal y profesional.

## **Los 6 tipos de bienestar laboral**

Los diferentes aspectos del bienestar, según George (2021), pueden ser organizados en varias áreas, como el bienestar físico (cuidado del cuerpo), emocional (gestión de emociones), intelectual (aprovechamiento de la mente), social (interacciones personales), espiritual (sentido y propósito) y ambiental (un entorno saludable). También se mencionan otras categorías, como el profesional (satisfacción en el trabajo y balance entre trabajo y vida personal) y el financiero (estabilidad económica), que juegan un papel en el bienestar total.





Como se puede observar, el bienestar en el ámbito corporativo es un concepto muy amplio. Para entender mejor su significado y relevancia, es fundamental conocer las distintas formas de bienestar laboral que existen. Así podremos ver cómo cada una de ellas afecta la calidad de vida de los trabajadores.

El bienestar físico en el trabajo se relaciona con la salud y condición física de los trabajadores en su ambiente laboral. Esto abarca elementos como la ergonomía, la seguridad en el trabajo, la actividad física y la promoción de hábitos de vida saludables.

Cómo fomentar esto: para potenciar el bienestar físico de los empleados, las empresas pueden adoptar varias iniciativas. Por ejemplo, ofrecer muebles ergonómicos a su personal. Asimismo, es fundamental realizar evaluaciones de riesgos laborales. De igual manera, facilitar el acceso a instalaciones deportivas o incentivar una dieta saludable y equilibrada.

De acuerdo con Bouchard, (2024) quien comenta que:

“El bienestar corporal alude a esos elementos que fomentan una buena salud es decir que engloba desde la ergonomía hasta el ejercicio, sin dejar de lado el fomento de costumbre saludables”. Aquí hay ejemplos de cómo impulsar el bienestar corporal en el trabajo:

- Espacios laborales dotados de muebles ergonómicos, tales como escritorios y sillas ajustables.
- Programas de pausas dinámicas y rutinas de estiramientos durante la jornada de trabajo.





- Suministro de refrigerios saludables en las áreas de trabajo o respaldo a una dieta balanceada.
- Cobertura médica integral y chequeos preventivos para los empleados de la empresa.
- Alternativas de flexibilidad para practicar deporte, como suscripciones a gimnasios o clases grupales.

En la opinión de McClelland, (2022) enfatiza que “El bienestar emocional en el entorno laboral está vinculado a la armonía y a la felicidad emocional de los trabajadores en sus actividades diarias”. Esto implica que los empleados deben ser capaces de identificar y manejar sus emociones dentro del contexto laboral. Por lo tanto, es esencial que los profesionales de Recursos Humanos proporcionen apoyo emocional a los colaboradores y fomenten un ambiente de trabajo saludable.

Es importante recordar que los empleados que se sienten cómodos en su entorno laboral son menos propensos a sufrir problemas de salud. Esto ayuda a evitar la aparición de trastornos relacionados con el estrés o la insatisfacción, como la depresión, la ansiedad o el agotamiento emocional.

Citando a Maslow, (2021) quien expone en su obra: “El equilibrio anímico se relaciona directamente con el estado psicológico, el impulso personal y el control del estrés, es decir que en un mundo en el que el agotamiento profesional es un problema creciente, es vital dar recursos a los trabajadores para que conserven la calma y la solidez anímica en el equipo”. A continuación, ejemplos de fomento del bienestar anímico:

- Planes de bienestar enfocados en la salud mental, como acceso a terapia o asesoramiento experto.





- Un entorno que impulse el reconocimiento y la retroalimentación positiva para mejorar el impulso.
- Normas que faciliten la flexibilidad en el trabajo para lograr un equilibrio entre la vida y el trabajo.
- Espacios de desconexión en la oficina, como sitios para relajarse o practicar la atención plena.
- Formación en control emocional y gestión del estrés tanto para empleados como para responsables.

El bienestar laboral social hace alusión a las conexiones y el sentido de comunidad que sienten los trabajadores en su lugar de empleo. Incluye la calidad de las relaciones sociales, la cooperación y el trabajo conjunto, así como el respaldo y la inclusión en el entorno laboral.

Cómo promoverlo: crear un espacio de trabajo colaborativo, incentivar la diversidad y la inclusión, y facilitar una comunicación eficaz y relaciones sanas contribuye al bienestar social de los trabajadores. Esto se puede llevar a cabo a través de actividades de construcción de equipo, eventos comunitarios o programas de reconocimiento que fomenten la interacción y el vínculo entre los integrantes del equipo.

En palabras de Vivaldi, (2024) afirma que “Primero que todo, ¿a qué nos referimos con manejo emocional? Una manera de explicarlo sería describirlo como la capacidad de reconocer, comprender y regular las emociones de forma efectiva”. En el contexto del trabajo, esto quiere decir afrontar requerimientos importantes. No es "guardar lo que sentimos", sino más bien aprender cómo manifestarlo de manera constructiva.





El trabajo no solo son tareas y deberes; también involucra relaciones, desafíos y momentos de tensión que pueden llevar fácilmente al estrés, la frustración o la angustia. Por lo tanto, las emociones no se dejan fuera del trabajo o del ambiente laboral, sino que son parte esencial e impactan el rendimiento en el trabajo.

El bienestar emocional en el ámbito laboral está vinculado con el equilibrio y la satisfacción de los empleados en sus tareas diarias. Esto implica que los trabajadores deben ser capaces de identificar y manejar sus sentimientos en su entorno profesional. Por lo tanto, es fundamental que los especialistas en Recursos Humanos ofrezcan respaldo emocional a su equipo y fomenten un ambiente laboral favorable.

Es importante considerar que los empleados que se sienten cómodos en su lugar de trabajo tienen menor riesgo de desarrollar problemas de salud. Esto ayuda a evitar condiciones asociadas al estrés o a la insatisfacción, como la depresión, la ansiedad o el agotamiento laboral.

El bienestar social en el ámbito laboral se relaciona con las conexiones y el sentido de pertenencia que los trabajadores sienten en su lugar de empleo. Esto incluye la calidad de las relaciones sociales, el trabajo en conjunto, así como el respaldo y la inclusión dentro del ambiente laboral.

Cómo promoverlo: incentivar un entorno de trabajo en colaboración, estimular la diversidad y la inclusión, y facilitar una comunicación clara y relaciones amenas ayuda a mejorar el bienestar social de los trabajadores. Se pueden implementar actividades de formación de equipos, eventos sociales o programas que reconozcan el esfuerzo y fomenten el contacto entre los integrantes del equipo.





El bienestar económico en el trabajo está vinculado a la satisfacción y la estabilidad financiera de los empleados en sus puestos.

Cómo promoverlo: para avanzar en este tipo de bienestar, es habitual desarrollar estrategias de incentivos que estén atadas a metas corporativas. También son frecuentes las actualizaciones salariales regulares. Además, algunas organizaciones intentan proporcionar otros beneficios laborales atractivos, como planes de pensiones y seguros médicos.

El bienestar profesional en el trabajo se refiere al crecimiento y la satisfacción en la trayectoria laboral de los empleados. Ofrecer oportunidades de desarrollo es esencial para fomentar este tipo de bienestar.

Esto significa confiar en sus habilidades y permitirles tomar la iniciativa, lo que refuerza su bienestar profesional y estimula sus capacidades tanto intelectuales como creativas. Roles y tareas. Adicionalmente, alentar la autonomía en el trabajo permite a los empleados hacer elecciones, aprender de sus experiencias y mantener un mayor control sobre su trayectoria profesional.

### **Bienestar ambiental en el trabajo**

El bienestar ambiental en el lugar de trabajo se ocupa de las condiciones físicas y ambientales en el entorno laboral

Cómo promoverlo: abarca aspectos como la calidad del aire, la iluminación, el nivel de ruido y el diseño del espacio. Si las condiciones no son las ideales, las organizaciones pueden pensar en ofrecer subsidios para el uso de espacios de coworking o áreas de trabajo compartidas. Esto facilita que





los empleados accedan a un entorno laboral adecuado, donde puedan enfocarse y colaborar de manera efectiva.

Colin, (2022) comenta que “El bienestar laboral es una noción que engloba la satisfacción, salud y felicidad general de los trabajadores en su entorno de empleo, no se refiere solamente a la falta de enfermedades físicas, sino que también abarca el bienestar psicológico, emocional y social.” Es decir que el bienestar de los trabajadores está determinado por diversos elementos que incluyen desde el ambiente físico y las normativas de la empresa, hasta las relaciones humanas y la cultura dentro de la organización.

Vitance, (2022) en su publicación fomenta que “El bienestar laboral, las empresas intentan establecer un espacio donde los trabajadores se sientan apreciados, respaldados e incentivados a ofrecer su máximo potencial”.

Investigaciones han mostrado que las empresas que dan prioridad al bienestar de su fuerza laboral logran un mayor compromiso, productividad y retención del personal. Asimismo, un entorno de trabajo saludable disminuye el absentismo, los conflictos laborales y los gastos relacionados con la rotación del personal.

## **El nuevo paradigma del bienestar laboral**

El entendimiento del bienestar laboral ha cambiado drásticamente en tiempos recientes. En la actualidad, las organizaciones más avanzadas no solo proporcionan ventajas comunes como revisiones médicas o suscripciones a gimnasios, sino que han incorporado un enfoque más holístico que incluye la salud emocional, la armonía entre la vida personal y profesional, así como el crecimiento profesional de sus empleados.





Maslow, (2021) en su aporte comenta que: “De acuerdo con el Informe de Tendencias Laborales 2025 de DHR Global, las empresas que se enfocan en el bienestar integral de su personal obtienen mejores índices de retención, compromiso y productividad.”

Por su lado Herzberg, , (2021) en su aporte hacia el bienestar comenta que: “El bienestar completo es un factor esencial en la distinción de la identidad empresarial. las entidades que dedican recursos al bienestar de sus empleados no solo generan espacios más sanos y productivos, sino que también mejoran su imagen y su habilidad para captar a los mejores profesionales.” (Pag-35)

McClelland, (2022) argumenta que: “El bienestar de los trabajadores no se basa únicamente en los beneficios materiales. Un elemento que a menudo pasa desapercibido, pero que es vital, es la seguridad psicológica: la percepción de que es posible compartir opiniones, hacer preguntas, presentar ideas y reconocer errores en el ambiente laboral sin el miedo a sufrir represalias o ser menospreciado”.

De acuerdo con el informe de la revista Mundo Trabajo “Work JOB”, (2024) de la Asociación Psicológica Americana “APA”, la ausencia de seguridad psicológica en el trabajo no solo disminuye la moral de los empleados, sino que también perjudica su eficiencia, su bienestar mental y el rendimiento general de la empresa. Por el contrario, los grupos que actúan en un espacio donde hay seguridad psicológica son más creativos, colaborativos y capaces de enfrentar adversidades.





## **El impacto del espacio de trabajo en el bienestar y la productividad**

Cabe destacar que: “El bienestar total de los trabajadores no se limita a los programas de salud mental o a los beneficios ofrecidos por la empresa; el ambiente físico donde se desempeñan también es fundamental para su satisfacción, eficacia y lealtad” Taylor , (2020). En efecto un lugar de trabajo diseñado de forma deficiente puede causar estrés, distracción y agotamiento, mientras que un entorno bien planificado fomenta la creatividad, el trabajo en equipo y el rendimiento. (Pág. 32)

De acuerdo con el GRAMOLOBAL, (2024), en su estudio publicado argumenta que: “Los trabajadores que se encuentran en espacios bien diseñados y que se adaptan a sus requerimientos son no solo más eficientes, sino también más satisfechos y comprometidos con su organización. La clave reside en proporcionar un balance entre zonas colaborativas, lugares para la concentración y modalidades de trabajo híbrido que permitan a cada persona descubrir su ritmo de trabajo ideal”.

La forma en que el espacio de trabajo influye en la productividad ha sido un tema recurrente para expertos en administración y diseño de empresas. Gensler, (2023) reconocida arquitecta por sus estudios en diseño y arquitectura de oficinas, indica que los empleados en espacios bien pensados se sienten más contentos, creativos y con más energía al trabajar.

Según Gensler, “un buen diseño del lugar de trabajo mejora la experiencia del empleado y beneficia a la empresa. La distribución del espacio, incluyendo áreas para trabajar juntos, descansar y concentrarse, es clave para un ambiente que impulse la productividad y el bienestar. Así, diseñar





el espacio de trabajo se convierte en una herramienta vital para que los empleados rindan más y para fomentar una cultura positiva en la empresa”.

Esta idea concuerda con autores como Gino et al. (2023), quienes creen que los entornos que promueven la interacción, la independencia y la comodidad aumentan la motivación y la innovación. Asimismo, estudios sobre ergonomía y psicología ambiental confirman que un espacio de trabajo bien organizado reduce el estrés, mejora la concentración y estimula la creatividad, elementos esenciales para mantener una alta productividad.

Mantilla,( 2024) En su reciente Investigación afirmo que el diseño de actividades divertidas aumenta la motivación y el bienestar subjetivo en entornos de trabajo para el bienestar laboral, “La transformación de los espacios de trabajo hacia entornos que integran ambientes lúdicos y áreas diseñadas para el descanso activo es fundamental para promover el bienestar integral de las personas. Al incorporar zonas de relajación, áreas de juego, espacios verdes y espacios de interacción social, se crea un entorno que fomenta la creatividad, la innovación y la recuperación emocional”. Es decir que estos espacios no solo permiten a los individuos desconectar momentáneamente de sus tareas, sino que también potencian la motivación y el compromiso laboral. Además, la presencia de ambientes lúdicos y de descanso activo contribuye a reducir los niveles de estrés, mejorar la salud mental y facilitar la colaboración entre colegas, generando un clima laboral más positivo y productivo. En definitiva, diseñar espacios que integren estos elementos es una estrategia efectiva para potenciar el bienestar y el rendimiento en cualquier entorno de trabajo o estudio.





La pandemia aceleró la atención al bienestar laboral, destacando la importancia de la salud mental y el equilibrio emocional Kirkland et al. (2020). Sin embargo, muchas empresas aún priorizaron la productividad sobre el apoyo psicológico, evidenciando una brecha en la implementación de programas integrales.

Así mismo McClelland, (2022) afirma que “La tendencia se centró en la digitalización de programas de bienestar, promoviendo pausas activas y teletrabajo, es decir que a pesar de ello, la falta de atención a la salud mental profunda y el estrés crónico reveló que las intervenciones eran superficiales y no sostenibles”.

Otro autor como Martínez et al., (2022) comento que: “Se consolidaron modelos de bienestar holístico, integrando salud física, mental y emocional, sin embargo, muchas organizaciones aún no abordan la cultura laboral tóxica ni el impacto del burnout, lo que limita la efectividad de las iniciativas”.

Por lo contrario, López, (2023) mostró un aumento en programas específicos para salud mental, incluyendo terapia y coaching, no obstante, persiste la necesidad de políticas estructurales que reduzcan el estigma y promuevan un entorno laboral saludable y abierto.

De igual manera Fernández et al., (2024) considera que: “La atención al bienestar laboral se expandió a la inclusión y diversidad, reconociendo su impacto en la salud mental, sin embargo, aún falta una integración efectiva de prácticas preventivas y de apoyo emocional en la cultura organizacional”.





Estudios actuales como el de autocuidado Rodríguez, (2025) Describe que “La tendencia apunta hacia la personalización de programas de bienestar, con énfasis en resiliencia y a pesar de ello, muchas empresas aún no abordan integralmente la salud mental, limitando el alcance de las intervenciones y su impacto real”.

Los programas de salud mental y resiliencia emocional en el trabajo han adquirido una relevancia crucial en los últimos años, especialmente con el aumento de los niveles de estrés y ansiedad entre los trabajadores. Según la “OMS”, 2023, comenta que “Fomentar la salud mental en el entorno laboral no solo beneficia el bienestar de los empleados, sino que también potencia la productividad y disminuye el ausentismo”.

Técnicas como el mindfulness, la meditación y la terapia breve, como menciona Kabat-Zinn (2013), “han demostrado ser efectivas para aliviar el estrés y mejorar la concentración en el trabajo”. Además, autores contemporáneos como Goleman (2019) subrayan “la importancia de capacitar en inteligencia emocional para fortalecer la resiliencia y manejar mejor las emociones en situaciones de alta presión”. Es decir que la implementación de programas de apoyo psicológico y coaching, respaldados por estudios recientes

González, (2024) en su artículo argumenta que “Los modelos de trabajo híbrido y remoto, respaldados por estudios como los de Bloom et al. (2015), Han demostrado ser efectivos para mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral.” ya que permiten mayor flexibilidad en los horarios y en la ubicación del trabajo, lo que a su vez reduce el estrés y el agotamiento de los empleados Otro autor como Manpower Group,( 2025) comenta que “La implementación de horarios flexibles, en particular, contribuye





significativamente a aumentar la satisfacción laboral y a promover un ambiente de trabajo más saludable, al facilitar la conciliación de responsabilidades familiares y personales con las demandas laborales.” Es decir que diversas investigaciones sugieren que estos modelos no solo mejoran el bienestar de los empleados, sino que también incrementan la productividad y el compromiso organizacional, evidenciando un impacto positivo en la reducción del agotamiento y en la percepción de satisfacción en el trabajo

El uso de la tecnología en el ámbito del bienestar laboral ha surgido como una estrategia efectiva para fomentar la salud emocional y física de los empleados, permitiendo un seguimiento continuo y personalizado, con la aparición de Aplicaciones y plataformas como Headspace, Calm y WellSteps hacen más fácil el monitoreo del bienestar emocional a través de meditaciones guiadas, recordatorios para pausas activas y evaluaciones del estado de ánimo, lo que ayuda a reducir el estrés y a mejorar la resiliencia

Kirkland et al. (2021) afirma que “la gamificación de los programas de salud, al incorporar elementos lúdicos y recompensas, ha demostrado aumentar la participación y el compromiso de los empleados en actividades relacionadas con el bienestar, generando un impacto positivo en la cultura organizacional.”

Sailer et al. (2020). Por otro lado, argumenta que: “La analítica de datos permite personalizar intervenciones y programas de bienestar, identificando patrones y necesidades específicas de cada individuo o grupo, optimizando así los recursos y resultados”. Es decir que la integración de estas tecnologías, respaldada por investigaciones recientes,





se presenta como una forma innovadora y efectiva de potenciar el bienestar integral en el entorno laboral.

Las investigaciones recientes sobre el bienestar laboral ponen de relieve lo crucial que es la arquitectura y el diseño de espacios ergonómicos y recreativos para fomentar la salud mental y física de los empleados. Según la “OMS”, (2020), en su publicación argumenta que “Los entornos laborales bien diseñados que incluyen elementos naturales, buena iluminación y áreas de descanso son clave para reducir el estrés y aumentar la productividad”.

Además, estudios recientes realizados por Journal of Environmental Psychology , (2024) indican que “Los espacios que incorporan elementos lúdicos y oportunidades para la interacción social promueven el bienestar emocional y la creatividad de los trabajadores”

Nogera, (2023) Propone en su investigación que “La arquitectura ergonómica es una disciplina que se dedica a diseñar espacios que fomenten la salud, el bienestar y la seguridad de las personas que los utilizan”. Es decir que en los últimos años, ha ganado mucha importancia, ya que cada vez somos más conscientes de la necesidad de prevenir enfermedades laborales y accidentes a través de un diseño inteligente que se adapte a las necesidades humanas.

Del mismo modo Verdesoto, (2025) afirma que los expertos en seguridad y bienestar en el trabajo, se espera que en los próximos cinco años la arquitectura ergonómica evolucione de manera significativa, incorporando tecnologías avanzadas y enfoques multidisciplinarios para crear entornos





laborales que reduzcan riesgos y mejoren la calidad de vida de los empleados. Algunas de las tendencias y objetivos clave son:

- **Diseño centrado en el usuario:** Los espacios se diseñarán teniendo en cuenta las capacidades físicas y cognitivas de los usuarios, adaptándose a diferentes alturas, movimientos y estilos de trabajo para disminuir lesiones musculoesqueléticas y fatiga.
- **Integración de tecnología inteligente:** La implementación de sensores, IoT y sistemas automatizados permitirá monitorear en tiempo real las condiciones del entorno laboral, ajustando la iluminación, la temperatura y el mobiliario para mantener condiciones óptimas y prevenir molestias o riesgos.
- **Materiales y mobiliario ergonómico:** Se dará prioridad al uso de materiales que minimicen la fatiga visual y física, así como a mobiliario ajustable y adaptable que fomente posturas correctas y evite lesiones.
- **Diseño de espacios flexibles y colaborativos:** La creación de ambientes que se puedan modificar fácilmente según las necesidades del momento promoverá la movilidad y reducirá el sedentarismo, contribuyendo así a la salud física y mental.
- **Conciencia y formación:** La arquitectura ergonómica también incluirá espacios destinados a la capacitación en buenas prácticas ergonómicas, fomentando una cultura de prevención y autocuidado entre los trabajadores.

Según el informe elaborado por Mercer, (2024) revela que “En 2024 en empresas colombianas, revela que más del 80% de la fuerza laboral corría





el peligro de experimentar agotamiento, este problema, usualmente llamado burnout, no solo impacta negativamente el bienestar mental y corporal de los individuos, sino que también incide de forma clara en la eficiencia, la implicación y la permanencia del personal capacitado”. Las razones que originan esta dificultad son diversas, abarcando puntos como:

- Exceso de trabajo (37%): La práctica de sobrecargar al personal con deberes y obligaciones sin una división o ayuda correcta.
- Desgaste anímico (40%): El agotamiento mental derivado de la tensión constante, la carencia de valoración y la disparidad entre la vida profesional y la privada.
- Inestabilidad económica (43%): La escasez de seguridad financiera y las inquietudes vinculadas a la economía individual, que ocasionan un incremento del estrés y la ansiedad.

## **Descripción del Estudio para medir el Bienestar Laboral en el personal de Pollos Campero Quito**

Se lleva a cabo un estudio transversal y de muestreo aleatorio simple que abarca al personal de Pollos Campero en la ciudad de Quito, con una población total de 32 individuos, este grupo incluyó a 17 personal administrativo, 7 Personal operativo, 9 Personal de Atención al cliente y 2 operaciones. Se realizo en octubre de 2025.

El instrumento de evaluación fue tomado del modelo J.M. Blanch, et al (2010), reconocido por su robustez y validez en el ámbito de la evaluación del clima laboral y el bienestar laboral, este modelo permite medir y analizar aspectos fundamentales del entorno laboral, facilitando una





comprensión profunda de las condiciones que afectan el confort y la satisfacción de los empleados. Además, el nivel de confiabilidad de este cuestionario es superior a 0.90, garantizando una alta consistencia interna, mientras que las escalas de valoración presentan un coeficiente de fiabilidad de 0.80, asegurando la estabilidad y precisión de los resultados obtenidos.

Las variables que se tomaron en cuenta para la construcción del cuestionario corresponden a 10 dimensiones principales, diseñadas para explorar en una encuesta de clima laboral y bienestar laboral: Bienestar físico, mental, Conciliación laboral-personal, Satisfacción laboral, Bienestar social, Ambiente laboral, Desarrollo profesional, Instalaciones para la salud y el bienestar, Trabajo remoto y Programas de bienestar para empleados ya implantados. Este instrumento es una herramienta esencial para fomentar una filosofía corporativa que valore y potencie el confort de su personal. Las metas de este análisis van más allá de la simple resolución de dilemas momentáneos; su fin es forjar un entorno en el que los trabajadores puedan desarrollarse, colaborar y aportar al éxito común.

## **Metodología del Estudio**

El estudio se realizó mediante una encuesta aplicada a los empleados de la empresa, con el objetivo de evaluar diferentes dimensiones relacionadas con el bienestar laboral, la recopilación de datos incluyó preguntas cerradas con respuestas binarias (sí/no) y escalas de 1 a 10 para captar la percepción y satisfacción de los empleados en distintas áreas.

Las preguntas binarias permitieron determinar la proporción de empleados que manifiestan una respuesta afirmativa o negativa en





aspectos específicos, como la realización de pausas activas, afecciones relacionadas con el trabajo, acceso a recursos, participación en programas, entre otros.

Por otro lado, las preguntas con escala de 1 a 10 Escala de Likert se utilizaron para medir la percepción general sobre la salud física, mental, conciliación, satisfacción, ambiente y otras dimensiones, facilitando la cuantificación del nivel de bienestar y permitiendo análisis estadísticos como promedios y distribuciones.

Los datos fueron tabulados en una base de datos Excel (Microsoft 365 Office, para Windows7). Las pruebas estadísticas comprendieron estadística descriptiva, obtención de frecuencias y relación de variables.

### **Cuantificación del Bienestar Laboral**

Para clasificar los niveles de bienestar laboral, se establecieron rangos basados en las respuestas de escala de 1 a 10, siguiendo estos criterios:

1. Nivel bajo: puntuaciones de 1 a 4. Estos valores indican una percepción o condición deficiente en la dimensión evaluada.
2. Nivel moderado: puntuaciones de 5 a 6. Representan una percepción media, indicando espacio para mejorar.
3. Nivel alto: puntuaciones de 7 a 10. Señalan una percepción positiva o un buen estado en la dimensión correspondiente.

Este esquema permite categorizar de forma sencilla y clara el nivel de bienestar reportado por los empleados en cada dimensión, facilitando la identificación de áreas con mayor necesidad de intervención.





El análisis de promedios se realizó calculando la media aritmética de las respuestas en las preguntas con escala de 1 a 10. Esto proporcionó una medida central del nivel de bienestar o satisfacción en cada dimensión. Por ejemplo, si la media en salud física fue 7.2, se interpreta como que, en promedio, los empleados se perciben con un nivel de salud física alto.

Asimismo, se analizaron las distribuciones porcentuales en diferentes rangos para entender mejor la dispersión y la concentración de respuestas en cada dimensión. Esto ayuda a identificar si la mayoría de los empleados perciben su bienestar en niveles similares o si existe una variabilidad significativa.

Para las preguntas binarias, se calcularon los porcentajes de respuestas "Sí" y "No" en función del total de respuestas recibidas en cada categoría. Por ejemplo, si 26 empleados respondieron "Sí" a la pregunta sobre hacer pausas activas, esto representa el 76.5% del total de respuestas en esa pregunta. De manera similar, las respuestas "No" se expresaron en porcentajes.

Este método facilitó entender qué proporción de empleados manifiesta experiencias o percepciones específicas, permitiendo identificar áreas con mayor satisfacción o problemas potenciales. Además, se analizaron estas proporciones para detectar patrones o tendencias en el bienestar laboral.

En dimensiones como el bienestar físico, la mayoría de los empleados realiza pausas activas y no presenta afecciones relacionadas con el trabajo, lo que refleja un nivel alto de bienestar físico en promedio.





En bienestar mental, la mayoría carece de acceso a recursos de salud mental o siente poco apoyo para gestionar el estrés, indicando áreas de mejora.

La conciliación laboral-personal muestra un alto porcentaje de empleados con flexibilidad, pero también un porcentaje que no la tiene, sugiriendo desigualdades en las condiciones.

La satisfacción con recursos, oportunidades de crecimiento y ambiente laboral presenta medias elevadas, aunque siempre hay espacio para mejorar.

En las respuestas con escala, la mayoría de las puntuaciones se concentran en rangos medios y altos, lo que indica en general percepciones favorables sobre las condiciones laborales, pero con cierta dispersión que refleja diversidad en las experiencias.

## Características Demográficas

Las características demográficas en la Tabla 1, se obtuvieron mediante un proceso de selección con muestreo aleatorio que permitió representar diferentes grupos de la población en función de variables como género, edad, estado civil, nivel educativo y cargo laboral, la muestra total estuvo compuesta por 34 participantes, de los cuales un 52.9% fueron mujeres y un 47.1% hombres, reflejando una distribución relativamente equilibrada en términos de género.

En cuanto a la edad, la mayoría de los participantes se ubicaron en el rango de 31 a 40 años, representando casi la mitad de la muestra (47.1%). La segunda fracción más grande correspondió al grupo de 21 a 30 años, con un 29.4%. Los grupos de 41 a 50 años y 51 a 60 o más años fueron menos





representados, con porcentajes de 14.7% y 5.9%, respectivamente. Esto indica que la muestra se concentró principalmente en adultos jóvenes y de mediana edad.

Respecto al estado civil, la mayoría estaban solteros o solteras, con un 58.8%, seguido por quienes estaban en unión libre (23.5%) y casados o casadas (17.6%). Este perfil sugiere una población mayoritariamente no casada, posiblemente en etapas iniciales de su vida laboral o personal.

En cuanto al nivel educativo, la formación académica más frecuente fue el bachillerato, con un 50% de los participantes. Le siguen los grados de universidad (26.5%), tecnología (14.7%), maestría (8.8%) y primaria (8.8%). La distribución muestra una población con niveles académicos variados, predominando la educación media y superior.

Finalmente, en relación con los cargos laborales, la mitad de los participantes ocupaba cargos administrativos, seguidos por quienes desempeñaban funciones de servicio (26.5%) y operativos (20.6%). No hubo participantes en planta ni en mantenimiento, y una pequeña proporción estuvo en operaciones (2.9%). Esto refleja una muestra con diversidad en las funciones laborales, aunque con una mayor presencia en roles administrativos.

### **Evaluación del Bienestar Laboral y Clima.**

La Tabla 2 se presenta un análisis detallado por dimensiones, considerando los porcentajes de respuestas positivas (Variable 1) y negativas (Variable 2). Se evalúa el nivel de bienestar en cada dimensión y se identifican áreas prioritarias para planes de mejora.





- Bienestar Físico Total Variable positiva:  $76.5\% + 85.3\% = 161.8\%$   
Promedio: 80.9% Nivel de bienestar: Alto se pudo evidenciar que la mayoría de los empleados realiza pausas activas y no presenta afecciones relacionadas con el trabajo, indicando un buen nivel en bienestar físico.
- Bienestar Mental Total Variable positiva:  $14.7\% + 38.2\% = 52.9\%$   
Promedio: 26.45% Nivel de bienestar: Bajo a Moderado, se ha tomado en cuenta que la disponibilidad de recursos de salud mental y apoyo para gestionar el estrés es deficiente. Es una dimensión que requiere atención urgente, implementando programas de apoyo psicológico y sensibilización.
- Conciliación Laboral-Personal Total Variable positiva:  $86.7\% + 50\% = 136.7\%$   
Promedio: 68.35% Nivel de bienestar: Moderado, se evidencio que aunque hay buena flexibilidad en horarios, la posibilidad de tomarse tiempo libre está equilibrada, sugiriendo que aún puede mejorarse en aspectos de flexibilidad de horarios y fines de semana en el personal operativo.
- Satisfacción Laboral Total Variable positiva:  $67.6\% + 61.8\% = 129.4\%$   
Promedio: 64.7% Nivel de bienestar: Moderado podemos identificar que los recursos y oportunidades de crecimiento son adecuados, pero hay espacio para potenciar la satisfacción mediante recursos adicionales y comunicación efectiva.
- Bienestar Social Total Variable positiva:  $61.8\% + 38.2\% + 70.6\% = 170.6\%$   
Promedio: 56.9% Nivel de bienestar: Moderado Comentarios: La participación en actividades sociales y el apoyo del equipo son





aceptables, pero la participación en actividades fuera del horario requiere reforzarse.

- Desarrollo Profesional Total Variable positiva:  $55.9\% + 52.9\% + 44.1\% = 152.9\%$  Promedio:  $50.97\%$  Nivel de bienestar: Moderado esto revela que la exploración de funciones y la comunicación de oportunidades necesitan mejoras, siendo crucial fortalecer la comunicación y acceso a formación y planes de carrera.
- Instalaciones para la Salud y el Bienestar Total Variable positiva:  $67.6\%$  Nivel de bienestar: Alto se evidencia que las instalaciones son valoradas positivamente, contribuyendo a un entorno saludable.
- Trabajo Remoto Total Variable positiva:  $55.9\% + 41.2\% = 97.1\%$  Promedio:  $48.55\%$  Nivel de bienestar: Bajo a Moderado Comentarios: La satisfacción con el entorno remoto es baja, indicando necesidad de mejorar recursos, ergonomía y soporte para teletrabajo algunas de los mobiliarios necesitan ser cambiados.
- Programas de Bienestar ya Implantados Total Variable positiva:  $50\% + 44.1\% = 94.1\%$  Promedio:  $47.05\%$  Nivel de bienestar: Bajo, se evidencia que la participación y comunicación en programas de bienestar es limitada, lo cual debe fortalecerse mediante campañas de información y motivación.
- Ambiente Laboral Total Variable positiva:  $50\% + 38.2\% = 88.2\%$  Promedio:  $44.1\%$  Nivel de bienestar: Bajo esto sugiere que la cultura de respeto e inclusión y la apertura para expresar inquietudes necesitan ser promovidas activamente.





**Tabla 1:** Características Socio Demográficas de la población estudiada  
n(%n)

X	Hombre 16 (47.1%)	Mujer 18 (52.9%)	Total (n=34)
<b>Edad</b>			
18 a 20		1	2,90%
21 a 30		10	29,40%
31 a 40		16	47,10%
41 a 50		5	14,70%
51 a 60 o mas		2	5,90%
<b>Estado Civil</b>			
Soltero/a		20	58,8%
Casado/a		6	17,60%
Unión Libre		8	23,50%
<b>Nivel Educativo</b>			
Primaria		3	8,8%
Bachiller		17	50,00%
Tecnología		5	14,70%
Universidad		9	26,50%
Maestría		3	8,80%
<b>Cargo</b>			
Administrativo		17	50%
Operativo		7	20,60%
Planta		0	0%
Operaciones		2	2,90%
Mantenimiento		0	0%
Servicio		9	26,50%

**Nota:** La Tabla muestra criterios demográficos tabulados de la población realizada en la empresa

Pollos Campero Ecuador. Fuente: Elaboración propia.



**Tabla 2:** Valoración de variables y dimensiones resultados de nivel de Bienestar Laboral n(n%)

Bienestar Físico	�Sueles hacer pausas a lo largo del día para estirar las piernas realizar pausas activas?	SI 26 (76.5%) NO 8 (23.5%)
Bienestar Físico	�Sientes algún tipo de afección relacionada con tu entorno de trabajo (dolor de espalda, brazos, manos fatiga visual, etc.)?	SI 29 (85.3%) NO 5 (14.7%)
Bienestar Mental	�Tienes acceso a recursos de salud mental en el trabajo?	SI 5 (14.7%) NO 29 (83.5%)
Bienestar Mental	�Te sientes apoyado a la hora de gestionar el estrés en el trabajo?	SI 12 (38.2%) NO 21 (61.8%)
Conciliación laboral-personal	�Tienes flexibilidad para adaptar tu horario de trabajo a tus responsabilidades personales?	SI 23 86.7.6% NO 11 (32.4%)
Conciliación laboral-personal	�Puedes tomarte tiempo libre cuando lo necesitas?	SI 17 (50%) NO 17 (50%)
Satisfacción laboral	�Dispones de los recursos y herramientas necesarios para realizar bien tu trabajo?	SI 23 (67.6%) NO 11(32.4%)
Satisfacción laboral	�Has podido acceder a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?	SI 21 (61.8%) NO 13 (38.2%)
Bienestar social	�Sientes cómodo compartiendo tu opinión y sugerencias con tus compañeros?	SI 21 (61.8%) NO 13 (38.2%)
Bienestar social	�Sueles participar en actividades fuera del horario laboral con tus compañeros?	SI 13 (38.2%) NO 21 (61.8%)
Bienestar social	�Te sientes apoyado por tu equipo a la hora de afrontar retos?	SI 24 (70.6%) NO 10 (29.4%)
Desarrollo profesional	�Tienes acceso a los programas de formación que necesitas?	SI 19 (55.9%) NO 15 (44.1)
Desarrollo profesional	�Tienes la posibilidad de explorar diferentes tareas, funciones o departamentos?	SI 18 (52.9%) NO 16 (47.1%)
Desarrollo profesional	�La empresa comunica las nuevas oportunidades de formación y desarrollo de forma adecuada?	SI 15(44.1%) NO19 (55.9%)
Instalaciones para la Salud y el Bienestar	�Crees que las instalaciones de bienestar en la empresa contribuyen a crear un entorno de trabajo más saludable?	SI 23 (67.6%) NO 11 (32.4%)
Trabajo Remoto	�Tienes acceso a los recursos que necesitas para trabajar cómodamente?	SI 19 (55.9%) NO 15 (44.1)
Trabajo Remoto	�Est�s satisfecho con tu entorno de trabajo en remoto?	SI 14 (41.2%) NO 20 58.8%)
Programas de bienestar ya implantados	�Participas habitualmente en los programas de bienestar que ofrece la empresa?	SI 17 (50%) NO 17 (50%)
Programas de bienestar ya implantados	�Has recibido suficiente información para participar en las actividades de bienestar que ofrece la empresa?	SI 15(44.1%) NO 19 (55.9%)
Ambiente laboral	�Dir�as que tu empresa fomenta una cultura de respeto, diversidad e inclusión?	SI 17 (50%) NO 17 (50%)
Ambiente laboral	�Te sientes cómodo compartiendo tus inquietudes y sugerencias o haciendo comentarios sobre la empresa?	SI 13 (38.2%) NO 21 (61.8%)

**Nota:** La Tabla muestra ponderaciones de niveles de bienestar laboral en el personal de Pollos Campero Ecuador. Fuente: Elaboración propia.

## Discusión

El estudio revela que, aunque las condiciones físicas y ergonómicas en Pollos Campero Quito son percibidas como satisfactorias con un 80.9% de nivel alto en bienestar físico, las dimensiones relacionadas con la salud mental, la participación en programas de bienestar y el ambiente laboral presentan niveles moderados a bajos con promedios entre 47% y 50%), indicando áreas críticas para intervención. Esto confirma la hipótesis de





que las mejoras físicas no garantizan un bienestar emocional y social completo, alineándose con teorías como Herzberg (2021) y Maslow (2021). Ambos autores destacan que la satisfacción laboral requiere abordar tanto factores higiénicos como motivacionales, incluyendo la dimensión emocional y social, que parecen estar insuficientemente atendidas en la organización.

Estos resultados concuerdan con estudios previos, como los de Kirkland et al. (2020) y Martínez et al. (2022), quienes señalan que muchas organizaciones implementan programas superficiales que no abordan de manera integral la salud mental y la cultura laboral. La baja percepción de participación en programas existentes (solo un 47.05% en promedio) indica la necesidad de estrategias más inclusivas y comunicativas para fomentar la participación activa del personal.

Los datos recabados reflejan una visión positiva general en aspectos vinculados al confort físico y al entorno de trabajo, mostrando medias altas y niveles calificados entre altos y medios. A modo de ejemplo, el confort físico obtuvo un 80.9% de contestaciones favorables, lo que sugiere que las medidas tomadas para impulsar la ergonomía y los descansos activos están dando buenos resultados. En cambio, áreas como el bienestar mental, el teletrabajo y la integración en planes de bienestar exhiben niveles bajos a medios, con promedios que varían entre el 48.55% y el 47.05%, lo que hace patente que estas áreas demandan una atención inmediata.

Estas conclusiones concuerdan con las teorías de Herzberg y Maslow, las cuales plantean que los factores higiénicos, que guardan relación con las condiciones físicas y de seguridad, afectan a la satisfacción básica,





mientras que los factores de motivación, como el reconocimiento y el crecimiento laboral, son clave para la motivación interna.

La elevada percepción en confort físico y entorno señala que las estrategias dirigidas a optimizar las condiciones higiénicas del trabajo son eficaces. No obstante, la escasa satisfacción en aspectos como el bienestar mental y la participación en programas de bienestar desvela que las estrategias centradas en aspectos psicológicos y emocionales aún no han alcanzado todo su potencial.

Investigaciones anteriores, a ejemplo de las de Gensler en 2023 y la OMS también en 2023, apuntan a que destinar recursos a crear sitios de trabajo adaptados y a proyectos que impulsen el equilibrio mental, resulta en avances notorios en el confort en el trabajo. No obstante, ciertas indagaciones, como las de Kirkland y colaboradores en 2020 y Martínez y su equipo en 2022, revelan que gran número de empresas aún batallan para poner en marcha planes completos que se ocupen del bienestar sentimental y de un clima laboral nocivo.

El presente análisis robustece estas nociones, poniendo de manifiesto que, pese a que las situaciones físicas y del entorno son correctas, los factores vinculados al sosiego mental, el involucramiento en iniciativas y la idiosincrasia empresarial aún muestran deficiencias. Esto ratifica la suposición de que, para alcanzar un confort laboral completo, las compañías han de trascender las optimizaciones materiales y focalizarse en facetas psicológicas y sociales, como lo plantean Herzberg y la OMS.

Aunque las teorías tradicionales, como las de Herzberg y Maslow, resaltan la trascendencia de los elementos que motivan y las exigencias de las





personas para lograr sentirse bien, los datos revelan que la visión que tienen los trabajadores sobre estos aspectos sigue siendo baja. La diferencia en el bienestar mental y la vinculación en proyectos da a entender que las acciones actuales no son bastantes o no se transmiten correctamente, lo que va en contra de ciertas ideas sobre lo útiles que son las tácticas de bienestar.

Por ejemplo, Herzberg (2021) asegura que si hay elementos que motivan, esto produce agrado y compromiso constante; sin embargo, en esta investigación, la adhesión a planes de bienestar y la visión del respaldo emocional son escasas. Esto señala que, aunque las condiciones materiales mejoran, hace falta una estrategia completa que se ocupe de las necesidades mentales y sociales, lo que reafirma que el bienestar en el trabajo necesita una perspectiva global y no solo avances materiales.

Las conclusiones derivadas de este estudio tienen un gran peso en la forma en que se manejan las empresas, en primer lugar, se hace evidente que es crucial crear y llevar a cabo planes de bienestar emocional y salud mental que sean fáciles de usar, adecuados y explicados claramente. En segundo lugar, se plantea que el ambiente laboral debe impulsar sitios protegidos donde se puedan compartir preocupaciones e involucrarse en proyectos de bienestar. En tercer lugar, se demuestra que el diseño de lugares de trabajo cómodos y entornos agradables ayuda al bienestar físico, pero no basta si no hay un plan que considere lo emocional y social.

Para las compañías, esto significa repensar sus normas de bienestar, eligiendo una visión completa que tenga programas de resistencia, capacitación en manejo de emociones, asistencia psicológica y que impulse a los empleados a participar. También, es aconsejable mejorar la





comunicación y la asistencia a los programas que ya existen, creando un ambiente de atención y apoyo entre todos.

La investigación abordó en parte la interrogante principal: ¿Cómo influyen las tácticas de optimización de las condiciones de trabajo en el confort del equipo? Los datos revelan que los avances en el entorno físico tienen un efecto beneficioso; sin embargo, las áreas vinculadas a la salud psíquica, la inclusión y el clima de la empresa aún demandan mayor atención. Los datos recopilados señalan que los métodos actuales han propiciado progresos en ciertos puntos, pero no bastan para asegurar un estado de bienestar laboral completo.

De igual manera, la investigación hizo posible detectar que los factores clave que perjudican el bienestar son la carencia de proyectos eficaces en salud mental y la limitada intervención en proyectos de bienestar, elementos que deben tener prioridad en próximas acciones.

Este estudio resalta, respaldado por información real, que optimizar los espacios físicos y el entorno laboral tiene un impacto positivo hasta cierto límite. Sin embargo, para impulsar el bienestar en el trabajo, es esencial un enfoque completo que considere la salud mental, la participación activa del equipo y la cultura de la empresa. Asimismo, este trabajo ofrece una guía para que empresas similares puedan analizar y adaptar sus planes, impulsando así un entorno laboral sano, estimulante y adaptable.

En resumen, la investigación muestra que, aunque las condiciones físicas y el ambiente en Pollos Campero Quito son adecuados y favorecen un buen nivel de bienestar en esos aspectos, los temas relacionados con la salud





mental, la colaboración en iniciativas de bienestar y la cultura empresarial aún tienen margen de mejora.

Unir estrategias que trabajen estos puntos, junto con la evaluación continua y la participación activa de los empleados, será fundamental para lograr un bienestar laboral realmente completo. Aplicar políticas basadas en las ideas de Herzberg y Maslow, así como en las tendencias actuales, como el enfoque integral y la seguridad psicológica, permitirá no solo aumentar la satisfacción y el compromiso, sino también fortalecer la salud mental y física del personal, fomentando organizaciones más saludables, eficientes y humanas.

## **Conclusiones**

El estudio efectuado muestra que implementar medidas para optimizar el ambiente de trabajo en Pollos Campero Quito influye positivamente en el bienestar del equipo, sobre todo en aspectos del entorno y físicos, no obstante, los datos también señalan que las áreas de salud mental, la vinculación a planes de bienestar y el ambiente laboral necesitan atención especial. Contar con buenas posturas de trabajo y materiales útiles no basta si no se complementa con iniciativas que consideren las facetas emocionales, sociales y psicológicas del empleado.

Es fundamental que la empresa adopte una perspectiva global del bienestar laboral, integrando hábitos que impulsen la confianza psicológica, el reconocimiento, la participación activa y el crecimiento profesional. Los datos apoyan la idea de que entornos laborales sanos y motivadores elevan la satisfacción, el compromiso y la eficiencia, además de disminuir el ausentismo y la rotación del personal. Integrar tecnologías modernas,





espacios pensados para la ergonomía y programas de apoyo emocional son elementos clave para lograr estas metas.

Asimismo, la cultura de la empresa juega un rol crucial en la eficacia de las acciones tomadas, promover valores como la inclusión, la justicia, la comunicación clara y el respeto mutuo refuerza el sentido de pertenencia y el bienestar común, evaluar continuamente el ambiente laboral, con métodos fiables y análisis estadísticos, permite adaptar las medidas y asegurar que se mantengan a largo plazo.

El éxito en mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar del equipo en Pollos Campero Quito dependerá de la habilidad de la empresa para adoptar un enfoque completo, basado en datos y en las mejores prácticas del sector de la gestión de personas. Solo a través de un compromiso real y constante con la salud física, mental y social de sus empleados, la empresa podrá crear un entorno laboral sano, eficiente y humano, que beneficie tanto el progreso de la empresa como el bienestar personal. Este proceso exige liderazgo, participación activa y la aplicación de normas que den prioridad a la calidad de vida en el trabajo, asegurando así un impacto duradero y bueno en toda la empresa.

## **Recomendaciones**

Tras analizar los resultados del estudio y revisar la documentación experta, se sugiere que Pollos Campero Quito desarrolle un plan completo y diverso para optimizar el ambiente laboral y fomentar la felicidad de sus empleados, es clave crear programas que se centren tanto en lo físico y ergonómico del lugar de trabajo, como en lo psicológico, social y emocional, siguiendo las ideas de Herzberg y Maslow, que dan importancia a los factores de motivación e higiene para la alegría en el trabajo. Crear





lugares cómodos y seguros debe ir de la mano con programas de salud mental, resistencia emocional y acciones que impulsen la participación y el reconocimiento, reforzando la confianza y la unión.

Igualmente, se aconseja usar formas de trabajo flexibles y a distancia, apoyándose en tecnología moderna, para ayudar a equilibrar la vida personal y profesional, poner en marcha cursos de gestión emocional, fomentar el diálogo y hacer que el personal participe en las decisiones mejorará la cultura de la empresa y disminuirá el estrés. Es importante que la empresa evalúe constantemente el ambiente laboral mediante encuestas y análisis, para encontrar áreas de mejora y adaptar las estrategias al momento.

Para terminar, la empresa debe impulsar una cultura basada en el respeto, la inclusión y el valor del esfuerzo de sus empleados, animando a prácticas que ayuden al crecimiento profesional y al bienestar completo, invertir en programas de bienestar no solo hará más felices y comprometidos a los empleados, sino que también aumentará la producción, reducirá la rotación y mejorará la imagen de la empresa atrayendo talento.

## **Referencias**

Kanaki , M. (2024). Binestar Laboral. Obtenido de Planes de Carrera: define competencias técnicas: Recuperado de <https://nailted.com/blog/es/que-es-el-bienestar-laboral-tipos-y-objetivos/>

Adams, J. (2020). Teoria de la Equidad. Canada: LUXi.

Amarya, S. (2021). Bienestar Laboral del 2021. Oxford: Universidad de Oxford y Harvard.





Bouchard, , S. (2024). Impacto del Ejercicio Físico en la Salud y el Bienestar Físico. *Mentorin*, 18-19-20-21.

Chevenato, F. (2021). *Cultura Organizacional* . Sao Paulo: Fondo Cultural.

Colin , C. (2022). El bienestar del Siglo 21. Obtenido de REcuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2683-26902017000100011](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-26902017000100011)

Ford, H. (2022). *Salud Mental en el Trabajo*. Bogota: Fostir.

Garcia , C. (2023). Dialnet.es. Obtenido de Cielo Revista : Recuperado de: [https://www.google.com/search?q=investigacion+de+garcia+en+espa%C3%B1a+sobre+el+bienestar+laboral&rlz=1C1SQJL\\_esEC826EC826&oq=investigacion+de+garcia+en+espa%C3%B1a+sobre+el+bienestar&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUqBwgCECEYoAEyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIH](https://www.google.com/search?q=investigacion+de+garcia+en+espa%C3%B1a+sobre+el+bienestar+laboral&rlz=1C1SQJL_esEC826EC826&oq=investigacion+de+garcia+en+espa%C3%B1a+sobre+el+bienestar&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBwgCECEYoAEyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIH)

George, L. (2021). *Satisfacción Laboral* . Cali : Lapierre.

Gino, F., & Grant, A. (2023). *Creatividad, innovación y el "talento rebelde"*. Paris: Universidad de Harvard .

González Pérez, , C., & Yunis Aven, G. (2024). Autores del artículo "El trabajo en casa, trabajo a distancia y el modelo híbrido". California: Microsoft.

GRAMOGLOBAL 2024, W. (2024). *WORKPAGLAdomi SURVmiY* . Cansas: Encuestas Globales.

Herzberg, F. (1993). *Teoría de la Motivación e Higiene*. Aleñania: Göttingen.

Herzberg, F. (2021). *Teoría de los dos factores*. Barceloca: Don Bosca.





J.M. Blanch, , M. Sahagún,, L. Cantera , & G. Cervantes. (2010). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Obtenido de Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional: Recuperado de: <https://nailed.com/blog/es/preguntas-para-tu-encuesta-de-bienestar-laboral/>

Johnson, y. (2022). La tecnología una fuente de estres del siglo 2021. Obtenido de Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9735986.pdf>

Journal of Environmental Psychology . (2024). Arquitectura Empresarial del Futuro. EEUU: Everomit.

ManpowerGroup. (2025). La Nueva era del Trabajo desde Casa. Quito: Don Bosco.

Marsollier, G. (2020). Bienestar y Salud Mental en las Organizaciones. Valencias: /Psyconex/article.

Maslow, A. (2021). Jerarquía de Necesidades. Nueva York: Edpta.

Mayteck, J. (2024). Construye equipos de alto rendimiento con la mitad del trabajo. Content Manager en Deel Engage, 15-16-17-18.

McClelland, D. (2022). Teoria del Logro. Nueva York: Educa.

McGregor, D. (2020). Teoria X Y El lado humano de la empresa". Canada: Sarial.

Mercer, B. (2024). Tendencias Globales de Talento 2024. Revoluciona RRHH con los plugins integrados de Slack, 5.





Nogera, J. (2023). Ergonomía para el diseño. Quito: UTE Repositorio Universidad Tecnica Equinoccial.

Psicología de la , S. (2022). Sostenibilidad. Obtenido de Psicología ocupacional: Qué es y por qué es fundamental hoy en día: Recuperado de: <https://hse.software/2023/04/06/psicologia-ocupacional-que-es-y-por-que-es-fundamental-hoy-en-dia/>

Santana Mantilla , M. (2024). "Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa. Quito: Repositorio UTPL.

Schein, H., & Bass., J. (2021). Organizational Culture and Leadership (4<sup>a</sup> edición).

Taylor , F. (2020). Concepto de calidad de vida laboral. California: Amadeus.

unobro, J. (2022). Bienestar organizacional:. Panama: BUENCOCO S.L.U.

Verdesoto Ramos, D. G. (2025). Enfoque ergonómico en el diseño de oficinas para personas con movilidad reducida. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Vigoya, C. (2020). Bienestar de Empresa . Bogota : Colobina.

Vitance, G. (2022). Bienestar laboral: ¿Por qué es importante y cómo lograrlo? Colombia : Esparros.

Vivaldi, J. (2024). Bienestar fisico: una visión general. Editorial Metropolis Universidad de ULEAM, 24-25.

work JOB. (2024). Obtenido de [https://www.indeed.com/q-america-jobs.html?gclsrc=aw.ds&&aceid=&kw=adwords\\_c\\_1129390933\\_16200679148\\_0\\_0\\_pmax&sid=us\\_googsrchjspmaxgen-](https://www.indeed.com/q-america-jobs.html?gclsrc=aw.ds&&aceid=&kw=adwords_c_1129390933_16200679148_0_0_pmax&sid=us_googsrchjspmaxgen-)





Revista de Estudios Globales Universitarios

**Metrópolis**

Coronado, P. Quito, B. Quito, A. (2026). **Estrategias para La Implementación De Técnicas De Mejora De Condiciones Laborales: Para Potenciar El Bienestar Del Personal De Pollos Campero Quito.** Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios, 7 (1), pp. 1027-1074.

\_c\_\_g\_9069516\_gclid\$\_CjwKCAiAoNbIBhB5EiwAZFbYGPjUil-  
JwLmN81eWFm\_MJds4TZvoUMQRx01ThGuV9nAjKuqFiJlcWhoCW2  
EQAvD\_BwE&gad\_sour

Workforce , T. (2024). Trends Report . Obtenido de  
<https://www.editpad.org/tool/es/humanizador-de-texto>:  
<https://www.editpad.org/tool/es/humanizador-de-texto>



Centro de Investigación  
**Metrópolis**

[www.metropolis.metrouni.us](http://www.metropolis.metrouni.us)



1074