Maestría en Gestión del Talento Humano
Artículo de investigación aplicada

Aplicación de los programas de bienestar laboral y su incidencia en la productividad de los trabajadores de una empresa de servicios de limpieza en la ciudad de Guayaquil

Autores: Ana Sofía NARANJO SEGOVIA y John Harold COCHEA ARIAS y María Elena GODOY ZUÑIGA

a. Licenciada en Trabajo Social, Trabajadora Social, ana.naranjo@uees.edu.ec

b. Licenciado en Trabajo Social, Trabajador Social, john.cochea@uees.edu.ec

c. Doctora en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI Business School, Ecuador. E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Palabras Claves
Bienestar laboral, productividad, trabajador, beneficios, salario, capacitaciones, seguridad, retroalimentación

Clasificación JEL
O15

Resumen: El objetivo del presente estudio es analizar los aspectos de los programas de bienestar laboral de una empresa de servicios de limpieza de la ciudad de Guayaquil con la finalidad de determinar la incidencia de estos en la productividad de los trabajadores. El diseño del estudio es de tipo cuantitativo con diseño descriptivo-transversal. El levantamiento de información se realizó a través de una encuesta estructurada aplicada a 10 personas como muestra representativa abarcando dimensiones claves como beneficios, reconocimiento y recompensa, capacitaciones, seguridad y retroalimentación. Se obtuvo como resultado que, como parte del bienestar, una de las dimensiones que tiene mayor incidencia en la productividad es reconocimiento y recompensa con respecto al salario puesto que, el 100% de los trabajadores de la empresa responden que están totalmente de acuerdo con el pago puntual del salario percibido, lo que sugiere que esta práctica brinda estabilidad al colaborador y su entorno. Por otra parte, el 70% de los trabajadores mencionaron estar totalmente de acuerdo con las capacitaciones que reciben ya que estas les permite mejorar su trabajo. Esto permite concluir que los programas de bienestar están directamente relacionados con la productividad de los trabajadores destacando que, cuando el bienestar es integral y se implementa de manera adecuada se está trabajando directamente en la sostenibilidad del negocio porque el beneficio es mutuo.

Key Words
Workplace well-being, Productivity, Worker, Benefits, Salary, Trainings, Safety, Feedback

JEL Classification
O15

Abstract: The objective of this study is to analyze the aspects of workplace wellness programs in a cleaning service company in the city of Guayaquil, with the aim of determining their impact on worker productivity. The study design is quantitative with a descriptive-cross-sectional approach. Data collection was carried out through a structured survey administered to 10 people as a representative sample, covering key dimensions such as benefits, recognition and rewards, training, safety, and feedback. The results showed that, as part of wellness, one of the dimensions with the greatest impact on productivity is recognition and rewards in relation to salary. One hundred percent of the company's workers reported being fully satisfied with the timely payment of their salary, which suggests that this practice provides stability to both the employee and their environment. On the other hand, 70% of the workers stated they were fully satisfied with the training they receive, as it helps them improve their work. This allows us to conclude that wellness programs are directly related to worker productivity, highlighting that when wellness is holistic and implemented properly, it directly contributes to business sustainability, as the benefit is mutual.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la competitividad de las empresas depende de diferentes factores como tecnología, sostenibilidad, gestión de procesos, entre otros, pero una de las más destacables y primordiales es el bienestar laboral. Según Santana (2023), menciona que el bienestar se relaciona con varios aspectos de la vida, uno de estos es la satisfacción de la persona en los diferentes espacios donde se desenvuelve. El bienestar abarca diferentes dimensiones del ser humano como física, mental, emocional, las cuales están basadas en su accionar ante diferentes situaciones. Por lo que, el bienestar puede ser visto desde dos escenarios: el subjetivo que está relacionado con el sentir, y el psicológico que tiene que ver con la realización o logros del ser humano (Muñoz et al., 2023).

En el entorno laboral existen variables como el bienestar psicológico y salud mental las cuales se relacionan a la subjetividad de la persona considerando al bienestar laboral como condiciones adecuadas de vida, familia y realización personal, las cuales están interrelacionados entre sí con un enfoque de productividad y la consecución de objetivos personales (Gracida, 2022). Es a partir del bienestar que se obtienen diferentes resultados siendo uno la productividad, la cual es multidimensional, y no netamente hace referencia a un término económico (Agudelo y Escobar, 2022). En un contexto laboral, la productividad dependerá en gran parte de la satisfacción y buen clima laboral de una empresa, puesto que, si un trabajador se siente contento y estimulado en su lugar de trabajo, estará más atento a las funciones que deba ejercer en ese espacio (Ortiz et al., 2019).

Los trabajadores están sujetos a varias exigencias con el fin de lograr los objetivos que se imponen las empresas, por lo que, son más susceptibles a desgastes o riesgos que van desde físicos hasta psicosociales. La perspectiva de empresas con resistencia al cambio o que

mantienen el modelo tradicional no ven a sus trabajadores desde un enfoque holístico, evitando priorizar el bienestar de este y de comprender la importancia de ese bienestar en la productividad y demás beneficios para la empresa (Henry, 2019).

En la empresa a la que se hace referencia en este estudio, se busca generar mayor productividad en sus colaboradores a través de los programas de bienestar laboral; sin embargo, muchos de estos no pueden acceder a estos beneficios por situaciones de asignación o niveles académicos de los trabajadores. Todas estas causas se han visto reflejadas en cómo los trabajadores ven y se sienten con la empresa, ya que no se ha logrado subsanar estas situaciones para que sientan que tienen alcance a los beneficios ofrecidos. Por lo que, se plantea que la aplicación de los programas de bienestar laboral incide en la productividad de los trabajadores de una empresa de servicios de limpieza de la ciudad de Guayaquil.

La relevancia del tema planteado radica en la importancia que tienen los programas de bienestar laboral y cómo estos inciden en la productividad de los trabajadores puesto que, a pesar de que la productividad es un término mayormente relacionado a la economía, las empresas actuales lo asocian como parte clave en la sostenibilidad y competitividad ya que, la productividad es vista como parte de la dignidad humana, el reconocimiento y refleja el estado anímico de quienes son parte de la empresa. Por lo que, el objetivo del estudio es analizar los aspectos de los programas de bienestar laboral de una empresa de servicios de limpieza de la ciudad de Guayaquil con la finalidad de determinar la incidencia de estos en la productividad de los trabajadores.

REVISIÓN LITERARIA

Bienestar laboral

Para iniciar este recorrido sobre el bienestar laboral es importante mencionar que el bienestar hace referencia a aquellas condiciones esenciales para vivir, tomando en cuenta lo material, económico y social; a pesar de que cada persona puede considerar y crear diferentes concepciones de acuerdo con sus experiencias personales (Del Valle, 2021). Otros autores asocian al bienestar con la satisfacción laboral, la cual se relaciona con un estado emocional que experimenta una persona cuando ha cumplido con sus actividades personales en un contexto de trabajo relacionada frecuentemente a una recompensa posterior a estas acciones (Mestanza, 2022).

Ochoa et al. (2020) mencionan que el bienestar es un concepto subjetivo debido a las diversas categorías que conlleva, como lo psicológico, económico, el juicio previo del trabajador y sus diferentes contextos en la vida entre ellos el contexto laboral. En concordancia con lo expuesto, Anastacio y Villacres (2021) refieren que la relación afectiva del trabajador con el rol que cumple y las dinámicas que promueve en relación con sus necesidades brindan bienestar.

Patlán (2019) define al bienestar laboral como la realización de aquellos sentimientos que se producen en el trabajador como consecuencia de las competencias laborales, y otros aspectos como el clima y la satisfacción laboral. Escudero (2022) relaciona al bienestar con variables como evaluación de la vida y la satisfacción emocional, en donde la calidad de las experiencias previas brinda significado, remarca al pensamiento como construcción de identidad para la satisfacción laboral.

Al concepto de bienestar laboral se lo involucra con diversas variables relacionadas a la vida humana, ya que conlleva estrategias que se aplican a la persona y al trabajador dentro de su rol, entorno y comunidad (Moncayo y Triana, 2023). También se lo puede relacionar con varias disciplinas de carácter social principalmente aquellas que se encuentran inmersas en el ámbito laboral, puesto que está relacionada con variables como condiciones favorables de trabajo, desarrollo integral e impactos dentro de las organizaciones (Arrieta et al., 2019).

Varios autores buscan definir un concepto de bienestar laboral, para lo cual se toman en cuenta las relaciones dinámicas de una persona en relación con su ambiente, ya que este último provee de una incidencia en las diversas dinámicas creadas y establecidas en la vida diaria en las que se tiene en cuenta el entorno laboral. Por tanto, se puede mencionar al bienestar social como un proceso que permite crear, mantener y mejorar las condiciones de las personas dentro de las organizaciones, teniendo como objetivo el desarrollo y calidad de vida del colaborador y su familia (Lozano, 2021).

Monroy (2019) sostiene que el bienestar laboral busca dentro de la organización un equilibrio entre la vida familiar y laboral, pretendiendo que esta relación sea positiva en las diferentes aristas de la vida profesional, económica y social, para fortalecer un crecimiento dual entre la persona y la organización, contribuyendo siempre a una mejor producción. A su vez, Cordova y Valencia (2022) perciben al bienestar laboral, vinculada con la salud, como una arista clave que amerita, además de la prevención, la reducción de aspectos que promuevan riesgos dentro de los espacios laborales.

Arriera-Valderrama y Cabarcas (2019) hacen referencia al bienestar laboral con aquellas recompensas producto de las actividades del trabajo como el salario, ya que permite el acceso a servicios y a las diferentes dimensiones particulares de cada individuo. El bienestar laboral

conlleva a alcanzar una mayor productividad, pero se pueden tomar en consideración otras variables relacionadas como la motivación, satisfacción, y retención de los mejores talentos en una organización, conocido como éxito empresarial (Sánchez, 2022). El bienestar en el contexto laboral, también fue definido como satisfacción laboral señalando dentro de sus principales consideraciones que siempre es de naturaleza subjetiva, ya que es percibido por cada persona de acuerdo con sus experiencias vitales, evaluando positiva o negativamente sus experiencias previas y algunos valores personales (Arcentales y Baque, 2024).

Según Yépez (2022), el bienestar de las personas dentro de la organización está relacionado con la satisfacción, haciendo énfasis en aquellos beneficios que se obtienen como recompensa de las habilidades personales en un ámbito del trabajo, las cuales brindan oportunidad de mejores cargos y mayores recompensas emocionales y económicas. Este aporte se complementa con el bienestar emocional de los colaboradores describiéndolo como un aspecto clave para los procesos positivos de salud física y mental en el desarrollo del trabajador (Araujo, 2023).

Jiménez y Ruíz (2023) vinculan al bienestar laboral con la idea de que una persona tenga sus necesidades cubiertas como recompensa al trabajo realizado. García y Carrión (2019) complementan que, además de la satisfacción que produce bienestar para el trabajador, se menciona que a partir de ese contexto de satisfacción se produce un entorno laboral positivo relacionado con la valoración del desempeño y aquellos aspectos positivos para la vida personal y social.

El bienestar en el campo laboral también se vincula como no tener problemas de salud física, puesto que, este aspecto tiene una importante influencia sobre la percepción de cómo se realizan las actividades laborales, ya que el hecho de no tener limitaciones brinda bienestar

personal y al grupo de trabajo (Yánez-Ramos y Moreta, 2020). Por último, el bienestar laboral se concibe como una construcción positiva del proceso posterior a realizar una actividad, haciendo énfasis en la existencia de salud física y mental (Reguera, 2021).

Productividad

La productividad es vista como un factor clave para el crecimiento global de una empresa a través de diversas estrategias que se enfoquen en los subsistemas que la conforman para lograr sus objetivos institucionales (Vilcarromero et al., 2022). En este sentido, para Baltodano y Leyva (2020) la productividad se refiere a realizar una actividad mejor que otra; a su vez, que es un indicador primordial en la economía, ya que influye en los diferentes factores económicos de una empresa: ingresos, egresos, precios, tasas de interés, entre otros.

Por otro lado, el factor que determina si existe la oportunidad para mejorar o hacer crecer un negocio, es la productividad, ya que tiene una estrecha relación con la competitividad y con cómo se muestra un negocio hacia el exterior (Mingorance y Pampillón, 2023). Según Zavaleta y Rodríguez (2024) mencionan que, la productividad incide de diversas formas en las actividades económicas de una organización, surtiendo efecto en la capacidad de reducir costos e impulsar la expansión del negocio, dando paso a redirigir lo ahorrado en innovación para la empresa. En otras palabras, puede terminar siendo vista como una medida que permite ver el volumen o valor de un bien o servicio (Álvarez, 2021).

Por ello, la productividad es vista como una medida que muestra la eficiencia en el trabajo; está eficiencia es demostrada a través del personal, los equipos de trabajo, o máquinas que convierten la materia prima en productos terminados y útiles. Además, permite analizar los cambios en el espacio laboral y proyectar futuras necesidades de mano de obra o recursos (González et al., 2021).

Otros autores como Betancourt y Ramírez (2019), comparten que la productividad es una medida de desempeño que abarca indicadores de eficiencia y eficacia, entendiendo que una organización es productiva cuando se logran las metas planteadas optimizando los recursos (materiales e inmateriales) de forma simultánea. La productividad aprovecha los recursos que se tienen para la invención de bienes y servicios (Ramírez et al., 2022). Sin embargo, para Patiño y Sánchez (2024), la productividad es la intensidad laboral a manera de resultados provenientes del trabajo ejecutado sin necesidad de aumentar la carga laboral, siendo esta la fuente principal del desarrollo social y económico que asegura la calidad de lo realizado.

Para García y Garrido (2023) la productividad es parte del proceso para el crecimiento pleno de una empresa en términos económicos, sostenibilidad y competitividad. No obstante, la productividad también está asociada a factores más subjetivos como clima organizacional, teletrabajo y satisfacción laboral, los cuales tienen un impacto significativo en el aumento de esta, producto del insumo generado y las tareas o responsabilidades cumplidas (Reyes et al., 2024). En este sentido, la productividad depende en gran medida del talento humano, puesto que, es el resultado de las diferentes estrategias que buscan la satisfacción laboral de sus trabajadores, quienes son seres sentipensantes con necesidades físicas y mentales (García et al., 2022).

Ante ello, es válido decir que la productividad no se logra con el aumento de la carga laboral, ya que si ese fuese el método para mejorar la productividad se verían afectados otros factores inherentes de las personas; por lo que, la productividad requiere estrategias, gestión del tiempo, asignación de tareas, innovación en tecnología y desarrollo de nuevas habilidades específicas para lograr resultados significativos y asegurar el logro de los objetivos organizacionales. En resumen, la productividad se logra al tener un balance entre la carga laboral y la capacidad de realizar una tarea (Juez, 2020).

Una óptima productividad requiere formas innovadoras de realizar diferentes tareas, como la automatización de procesos y eliminación de los que sean ineficientes, lo cual ayudará a prevenir errores y posibles obstáculos (Williamson, 2021). Además de lo expuesto, la productividad también es influenciada por las diferentes actividades que planifica cualquier empresa, ya que estas favorecen al desarrollo de la motivación y percepción de los trabajadores acerca de su espacio laboral (Molina, 2023).

En este sentido, la productividad basada en los beneficios sociales que ofrece una empresa tiene una mejora significativa en la posibilidad de aumentar los ingresos, así como en el alcance de las metas y objetivos organizacionales, puesto que, logra satisfacer a su cliente interno y externo disminuyendo costos (Calle y Cedeño, 2022). Por otra parte, para Agudelo y Escobar (2022), la productividad es vista como la base de la sostenibilidad, además, integra procesos sistemáticos y colectivos para generar mayor riqueza y bienestar para un grupo específico. Para los autores, la productividad es multidimensional ya que es la suma de diversos factores.

Al respecto, Villegas et al. (2020) consideran que la productividad es el elemento principal para explicar el crecimiento de la economía y la historia arraigada a este tema entre los diferentes países. Por otro lado, Cervantes et al. (2021) mencionan que la productividad y la satisfacción tienen una relación intrínseca puesto que, resumen su afirmación en que un trabajador feliz es un trabajador productivo, afirmando la importancia de contar con planes de desarrollo en una empresa.

Un aspecto importante de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad es que, los cambios e innovaciones de los negocios son los que generan ambientes de trabajo más exigentes y, por ende, el personal de las empresas debe ir a la par motivando al personal a través de programas o planes para los trabajadores (Arauco et al., 2024). Según Dávila et al. (2022)

señalan que, el personal es la principal fuente de productividad y quienes confirman si esta se encuentra en aumento o descenso, haciendo referencia a la cantidad de insumos usados y producidos. La evaluación de la productividad es crucial para tener noción del desempeño de los trabajadores y su eficiencia.

De esta manera, a largo plazo, la productividad en el ámbito laboral es uno de los principales factores que incide en el nivel de vida de las personas, puesto que, tiene influencia tanto en la economía como en otros subsistemas de las empresas y en la vida de las personas que laboran en ellas (Rangel y López, 2022).

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque, diseño, método y tipo de investigación

El enfoque de este trabajo de investigación es de tipo cuantitativo ya que Hernandez, et al. (2010) señalan que este enfoque delimita un fenómeno, crea objetivos y construye una perspectiva teórica. En este caso, a través de la hipótesis planteada y las variables delimitadas como bienestar laboral y productividad, se puede comprobar la hipótesis planteada a través de la recolección de datos y el análisis estadístico.

Por su parte, con un diseño descriptivo-transversal, el objetivo es describir al mayor detalle las características del presente estudio midiendo las variables con la finalidad de establecer su relación. A través del método hipotético deductivo se busca correlacionar y comprobar la incidencia de los programas de bienestar laboral y la productividad en relación con la percepción de los trabajadores de una empresa de servicios de limpieza.

El tipo de investigación es de campo, ya que el levantamiento de información se sitúa en una empresa específica. El estudio es de tipo descriptivo debido a que, se pretende dar a conocer la incidencia que la aplicación de los programas de bienestar laboral tiene en la productividad de los trabajadores de una empresa de servicios de limpieza de la ciudad de Guayaquil.

Población y muestra

El presente estudio se llevó a cabo en una de las sucursales de la empresa de servicios de limpieza ubicada al suroeste de la ciudad de Guayaquil. La población elegida corresponde a trabajadores de nivel operativo que se encuentran entre los 19 y 45 años, los cuales deben haber laborado al menos un año en la empresa y contar con un nivel de estudio de bachillerato. Una vez descritas estas características se obtiene una población conformada por 48 personas para la

cual, se obtendrá una muestra representativa del 10% de la sucursal, la cual fue obtenida mediante selección sistemática de elementos muestrales de Hernandez, et al. (2010).

$$K = \frac{N}{n} = \frac{48}{5} = 9.6, redondeado = 10$$

Técnicas e instrumentos

Para el levantamiento de información, se ha aplicado una encuesta a través de un cuestionario socializado por google forms. Por medio de este cuestionario se recolectó información de las variables bienestar laboral y productividad a través de dos instrumentos base elaborados por Palacio, J. y Osorio, D. (2020) y Chiavenato, I. (2011).

La encuesta sobre bienestar laboral y productividad consta de 13 preguntas abarcando dimensiones como beneficios, reconocimiento y recompensa, capacitaciones, seguridad y retroalimentación. Esta encuesta utiliza la escala de Likert como herramienta de medición constando de cinco opciones de respuesta las cuales son: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Análisis estadístico

Para el análisis de los datos de la encuesta, se utilizaron técnicas estadísticas para establecer la relación de cada una de las variables planteadas a través de la plataforma Google Forms. Una vez aplicada la encuesta, se conformaron grupos de análisis relacionados con las variables bienestar laboral y productividad, tomando en cuenta que cada interrogante presenta una dimensión que permitió comprender la percepción de los trabajadores. Para presentar los resultados de este estudio se utilizaron gráficos estadísticos los cuales fueron elaborados posterior al levantamiento de la información con la herramienta Excel, la cual permitió la

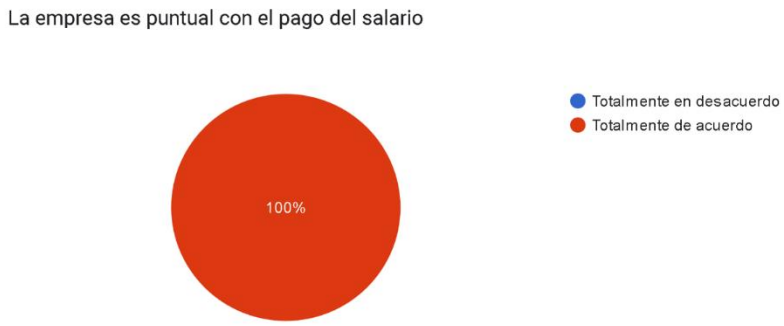
conversión de los datos en estadística porcentual para una mayor comprensión del presente estudio.

RESULTADOS

Posterior a la ejecución de la encuesta sobre bienestar y productividad laboral, se obtuvieron los siguientes resultados los cuales van a ser expuestos de acuerdo con su resultado y la dimensión relacionada.

Dimensión de reconocimiento y recompensa

Figura 1. Puntualidad en el pago del salario



Análisis: La figura 1 muestra que el 100% de los trabajadores de la empresa responden que están totalmente de acuerdo con el pago puntual del salario percibido, lo que sugiere que esta práctica produce bienestar en su puesto de trabajo.

Dimensión de seguridad

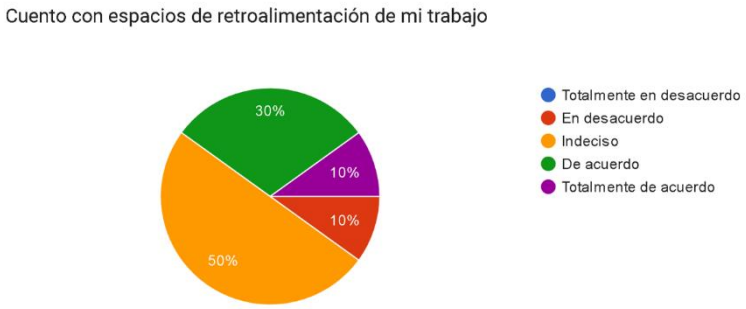
Figura 2. Bienestar Físico



Análisis: La figura 2 muestra los siguientes resultados, el 50% de los encuestados mencionaron que están Totalmente de acuerdo que la empresa se preocupa por el bienestar físico de estos, el otro 50% mencionan estar de acuerdo con esta variable.

Dimensión de resultados

Figura 3. Retroalimentación en el trabajo.



Análisis: La figura 3 muestra los siguientes resultados el 10% de los trabajadores menciona estar totalmente de acuerdo con la retroalimentación en su puesto de trabajo, el 30% está de acuerdo con la retroalimentación en el trabajo, 50% de los trabajadores mencionaron estar indecisos sobre esta premisa, por último, existe un 10% menciona que no cuenta con retroalimentación en su espacio de trabajo.

Dimensión de desarrollo profesional

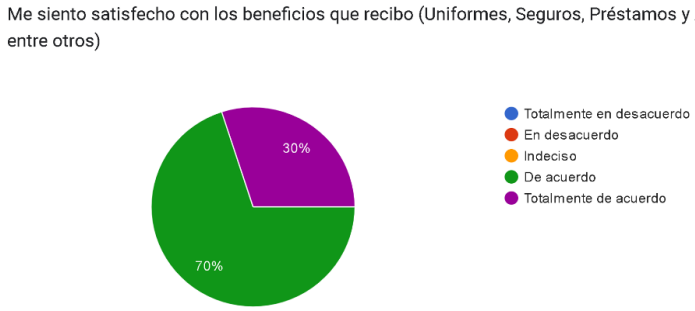
Figura 4. Capacitaciones



Análisis: La figura 4 referente a las capacitaciones el 70% de los trabajadores mencionaron estar totalmente de acuerdo con que reciben capacitaciones que les permiten mejorar el trabajo, mientras que el 30% restante mencionó estar de acuerdo con recibir las capacitaciones.

Dimensión de beneficios

Figura 5. Beneficios



Análisis: La figura 5 hace referencia a los beneficios que se brindan a los colaboradores de los cuales un 30% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con lo recibido, mientras que el 70% restante menciona estar de acuerdo con los beneficios recibidos.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez que se han obtenidos los resultados se puede mencionar que, inmerso en los programas de bienestar laboral, uno de los aspectos más relevantes por su aporte en los colaboradores es el salario, del cual se identificó que si se cuenta con una seguridad y puntualidad al recibir este beneficio los trabajadores se sienten más comprometidos, como lo menciona Vera, y Vera (2021) el salario real constituye, por los distintos canales, una fuente que provoca cambios en la productividad laboral. Se logró identificar que como parte de la dimensión de recompensa la puntualidad y seguridad que brinda la empresa para sus colaboradores se refleja en la productividad de los empleados, estabilidad individual y fortalecimiento de sus relaciones familiares.

Otra de las dimensiones identificadas corresponde al bienestar físico el cual forma parte de los programas de bienestar que la empresa promueve, teniendo un impacto directo en la productividad laboral ya que, con una plantilla de colaboradores saludables habrá mayor productividad. Ramos-Narváez et al. (2020) refieren que el bienestar contribuye de forma positiva en la calidad de vida de los trabajadores, desde la perspectiva hedónica fomenta un estado de salud positiva ejerciendo un papel en la prevención de enfermedades, así como en la promoción del desarrollo humano. Por tanto, se determina que fomentar ambientes saludables en la empresa brinda confianza en los espacios donde se desarrolla el trabajo cotidiano, un aspecto relevante para los trabajadores operativos debido a que sienten protección.

En los equipos de trabajo y en las relaciones interpersonales uno de los aspectos más relevantes es la retroalimentación de los procesos. Bruna et al. (2022) señalan que, en el campo laboral, el entorno de retroalimentación juega un papel vital en la determinación de cómo los empleados buscan, reciben, procesan, aceptan y usan los mensajes de retroalimentación. Esta

acción aporta valor al trabajo ya que brinda sentido de pertenencia, aumento de la motivación y mejora continua, a pesar de la indecisión de los trabajadores estos últimos la consideran de importancia para reducir los errores en el campo laboral.

Los resultados visibilizan que la empresa mantiene capacitaciones con la finalidad de promover espacios de socialización para los trabajadores. Gonzales (2020) menciona que los programas de capacitación y desarrollo de competencias, promueven la reducción de la tensión dentro de las organizaciones, disminuyen la resistencia al cambio y efectos positivos en el desempeño a corto y largo plazo. Por ende, generar estos espacios brindan actualización de los programas de bienestar social y productividad en los empleados operativos incentivando el conocimiento de nuevas propuestas en el trabajo, el conocimiento de actualizaciones y beneficios que implementa la empresa para sus trabajadores, lo que promueve la sostenibilidad del negocio.

Por último, los trabajadores resaltaron su satisfacción por los beneficios que reciben por parte de la empresa lo cual influye de forma directa en su productividad. Para Torres et al. (2020) los beneficios laborales son definidos como estrategias utilizadas por las organizaciones para mejorar la relación existente entre los empleadores y sus colaboradores, las cuales se reflejan en la motivación, el sentido de pertenencia y el aumento de la productividad organizacional; es decir que, ofrecer estos beneficios van más allá de considerarse un gasto para el negocio, el facilitar estas estrategias fortalece la relación empleador-trabajador y tiene un impacto significativo con la productividad de la empresa.

CONCLUSIONES

A partir de los datos analizados se puede mencionar que el objetivo del estudio, el cual es analizar los aspectos de los programas de bienestar laboral de una empresa de servicios de limpieza de la ciudad de Guayaquil con la finalidad de determinar la incidencia de estos en la productividad de los trabajadores, pudo lograrse a través de la medición de las dimensiones de las variables de bienestar laboral y productividad. A través del diseño metodológico se han resaltado dimensiones como el reconocimiento y recompensa, seguridad, resultados, desarrollo profesional y beneficios, los cuales han sido claves para entender a mayor profundidad las variables planteadas.

Se comprueba que el bienestar laboral es un aspecto de suma importancia e incidencia en la percepción de los trabajadores sobre su espacio laboral, ya que concibe al puesto de trabajo como una oportunidad de desarrollo personal. Este resultado demuestra que las empresas deben trabajar en la implementación de estrategias que busquen el bienestar ya que, es lo que las convierte en un espacio sostenible y competitivo.

Se confirma que el enfoque de bienestar se relaciona directamente con la productividad de los empleados ya que, cuando se encuentran cubiertas necesidades personales hay una mejora significativa en el rendimiento individual. A partir de esto, se puede determinar que la empresa obtiene un mejor nivel de productividad cuando se consideran los beneficios como una estrategia de inversión para obtener estos resultados.

Se concluye que los hallazgos obtenidos corroboran la incidencia de la implementación y el enfoque de bienestar para los trabajadores en la búsqueda de entornos de trabajo seguros. La implementación de estos programas da como resultado mayor desempeño y productividad de

quienes conforman la empresa, lo que permite que afronten y se adapten a cambios en las condiciones de un entorno laboral que está en constante evolución.

Fortalezas y Limitaciones

Referente a las fortalezas del presente estudio se encuentra la predisposición de los trabajadores de la empresa de servicios de limpieza de la ciudad de Guayaquil en participar en la aplicación de las encuestas levantadas. Además, otra de las ventajas es que los autores del presente trabajo forman parte del sistema de recursos humanos participando activamente de la aplicación de programas de bienestar.

Por otro lado, una de las limitaciones que se tuvo al momento de levantar el presente estudio fue la dificultad para encontrar referencias bibliográficas en relación al tema planteado. También, se presentaron dificultades para los encuestados en acceder al instrumento por temas de manejo de dispositivos móviles y conectividad.

Futuras Líneas de Investigación

Finalmente, se recomienda para futuras líneas de investigación profundizar en las dimensiones abordadas en el presente estudio de manera que, se logre un análisis que permita ahondar en el impacto que tienen estas dimensiones en los diferentes subsistemas de los trabajadores. A través de los programas de bienestar de las empresas, los cuales se consideran una estrategia de atracción y retención, se pretende lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores impulsando constantemente la marca empleadora.

REFERENCIAS

Agudelo, B. y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVIII* (2), 121-134.

Aja, J., López, V., Muñoz, M., García, L., Hernández, J., Vásquez, M., Linares, P., y Rueda, R. (2023). *La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo*. Repositorio de la Universidad de León.

Álvarez, A. (2021) Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, VII* (2), 902-915.

Anastacio, G., y Villacrés, S. (2021). *Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales para una empresa pública dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. Repositorio de ESPOL.

Arauco-Jimenez, K., Enríquez-Villavicencio, P. y Huachaca-Urbina, A. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Revista Científica de la UCSA, 11* (1), 19-29.

Araujo, M. (2023). *El estrés laboral y su relación con el bienestar emocional en visitadores médicos de la ciudad de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. Repositorio de la UDLA.

Arcentales, M., y Baque, C. (2024). *El Burnout y su incidencia en la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital oncológico de la provincia de Manabí* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la UCSG.

Arrieta E., Cabarcas, M. y Rodríguez, C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis, 8* (8), 73-90.

Baltodano-García, G. y Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política, 6* (11), 15-30.

Betancourt, A. y Ramírez, M. (2019). Evaluación del impacto de la "motivación" sobre la "productividad" y el desempeño laboral en el centro universitario municipal de Jobabo. *Observatorio de la economía latinoamericana*, (3), 1-15.

Bruna, C., Gutierrez, M., Ortiz, L., Inzunza, B. y Zazor, C. (2022). Promoviendo el trabajo colaborativo y retroalimentación en un programa de postgrado multidisciplinario *Revista de estudios y experiencias en educación*, vol. *21*, núm. 45, 475-495

Calle, Y. y Cedeño, R. (2022). El clima laboral y la productividad en la empresa Supercolchón S.A. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 7* (9), 1487-1508.

Cervantes, F., Durán, M. y Guzmán, A. (2021). Estudio de impacto de satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Universidad y Ciencia, 10*, 77-88.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. The McGraw Hill

Cordova, C., Orquera, P., y Valencia, M. (2022). *Liderazgo Motivacional: Estrategia de gestión para el bienestar laboral desde la mejora continua en el centro de desarrollo infantil Kinder Gym* [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. Repositorio de la UDLA.

Dávila, R., Aguero, E., Castro, L. y Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad, 14* (2), 402-409.

Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio, 1* (47), 165–179.

Escudero, I. (2022). Mercado de trabajo y bienestar psicológico: efectos de la situación laboral y de las condiciones de trabajo [Tesis de doctorado, Universidad de Oviedo]. Repositorio Institucional de la Universidad de Oviedo.

García, D. y Garrido, J. (2023). La cotización en bolsa: una buena opción de futuro aprovechada por pocas empresas. *Economistas: Colegio de Madrid* (181), 144-153.

García, E., García, A. y Suárez, R. (2022). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad. *Publicaciones e Investigación, vol. 16* (2), 1-12.

García, L. y Carrión, K. (2019). Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*, (6), 42–50.

Gracida De La Rosa, E. (2022). Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo, Sonora, México. *Revista Trascender, contabilidad y gestión, 7* (20), 121-138.

Gonzales, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances, 22*(4), 1-11.

González, K., Román, K. y Bermeo, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias, 7* (3), 1175-1185.

Hernandez, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A. de C.V.

Henry, M. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales, 32* (44), 171-196.

Jiménez, N. y Ruíz, G. (2023). *Análisis de la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Negocios Gráficos Grafinpren S.A* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la UCSG.

Juez, J. (2020). *Productividad Extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor*. Julio Juez.

Lozano, L. (2021). *Plan de bienestar en los pilotos comerciales para la reducción de la accidentalidad, el Burnout y la fatiga* [Tesis de maestría, Universidad Internacional de La Rioja]. Repositorio de la UNIR.

Mestanza, M. (2022). *Estrategia De Satisfacción Laboral Para Mejorar El Clima Organizacional En Los Colaboradores De La Cadena De Boticas Inkafarma-Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Señor De Sipán]. Repositorio Institucional USS.

Mingorance, A. y Pampillón, R. (2023). Productividad laboral para que crezca el empleo. *Economistas: Colegio de Madrid*, (181), 120-127.

Molina, A. (2023). La motivación laboral como parte de la gestión empresarial para la productividad de la organización. *Latam: Revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4* (4), 443-450.

Moncayo, E. y Triana, R. (2023). *La relación entre los servicios de bienestar laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores en las empresas industriales de la ciudad de Guayaquil, en el año 2022* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la UCSG.

Monroy, D. (2019). *Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones* [Diplomado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada.

Ochoa, P., Balón, O. y Poveda, M. (2020). *Bienestar laboral en enfermeras del hospital Guayaquil* [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. Repositorio de ESPOL.

Ortíz, L., Ortíz-Ospino, L., Coronell, R., Hamburger, K. y Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión, 14* (2), 186-197.

Palacio, J. y Osorio, D. (2020). *Percepción de bienestar laboral y factores asociados en tres EPS de la ciudad de Ibagué*. [Tesis de especialización, Universidad del Tolima]. Repositorio Institucional Universidad del Tolima.

Patiño, J. y Sánchez, F. (2024). Análisis del Bienestar Laboral, la productividad y la Retención del Talento Humano en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). *Revista científica multidisciplinar G-ner@ando, 5* (1), 878-896.

Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI: Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 8* (21), 20-47.

Ramírez, G., Magaña, D. y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión, 7* (2),189-208.

Ramos-Narváez, A., Coral-Bolaños, J., Villota-López, K., Cabrera, C., Herrera-Santacruz, J., Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 39*(2), 237-250.

Rangel, E. y López, L. (2022). Inversión extranjera directa y productividad laboral en la industria manufacturera regional. *EconoQuantum, 19* (1), 20-52.

Reguera, M. (2021). *Acoso Laboral como factor de riesgo en el sector Hostelero y su relación con otros factores: Consecuencias en el Bienestar y en la Satisfacción Laboral* [Tesis de doctorado, Universidad de Santiago de Compostela]. Repositorio Institucional Universidad Santiago de Compostela.

Reyes, E., Medina, E. y León, F. (2024). Productividad laboral y consumo de la cafeína de los trabajadores en México. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 29* (105). 229-238.

Sánchez, J. (2022). *La gestión del bienestar laboral y social del talento humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia, 2007-2022: una revisión documental* [Tesis de especialización, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia.

Santana, M. (2023). *Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato* [Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la PUCE.

Torres, D., Arce, L. e Ibargüen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC, 41*(1). 9-24.

Vera, L. y Vera, J. (2021). Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela. *Problemas del desarrollo, 52* (205), 27-53.

Vilcarromero, R., Aldana, J. y Colina, F. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América, 47* (9), 381-386.

Villegas, E., Alava, H., Ponce, J. y Palacios, D. (2020). Productividad total factorial y diferencias de ingreso a nivel internacional: 1950- 2017. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, *XXVI* (3), 327-342.

Williamson, R. (2021). *El Ecosistema de Productividad*. Simplíssimo.

Yánez-Ramos, D. y Moreta-Herrera, C. (2020). Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, *11* (2), 44–65.

Yépez, D. (2022). *Bienestar Docente y Clima Laboral: Plan de Mejora dirigido a la Institución Educativa Fiscal Quito* [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. Repositorio de la UDLA.

Zavaleta, J. y Rodríguez, O. (2024). Productividad laboral en las MIPYMES de México: Lecciones pospandemia. *Investigación Económica*, *83* (329), 139–163.