UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL PARA OPTIMIZAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE CEDIA, SUCURSAL CUENCA, SEPTIEMBRE 2024 – ENERO 2025

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

AUTORAS: DORIS PAOLA RIERA RIERA

KARLA ESTEFANÍA ZHUNIO TORRES

TUTORA: DIANA CAROLINA ZÚÑIGA ORTEGA, PhD.

Cuenca - Ecuador

2025

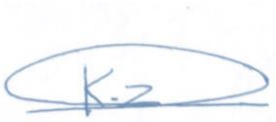
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, Doris Paola Riera Riera con documento de identificación N° 0107286544 y Karla Estefanía Zhunio Torres con documento de identificación N° 0106194368; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 18 de febrero del 2025.

Atentamente,



Doris Paola Riera Riera
0107286544

Karla Estefanía Zhunio Torres
0106194368

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Nosotras, Doris Paola Riera Riera con documento de identificación N° 0107286544 y Karla Estefanía Zhunio Torres con documento de identificación N° 0106194368, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación: "Diseño de un programa de bienestar integral para optimizar la calidad de vida de los colaboradores de CEDIA, sucursal Cuenca, septiembre 2024 – enero 2025", la cual ha sido desarrollada para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente**.**

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 18 de febrero del 2025.

Atentamente,

Doris Paola Riera Riera
0107286544

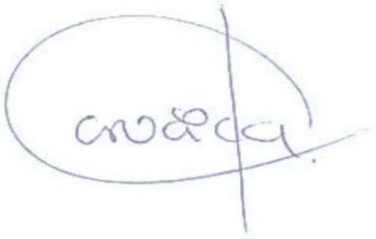
Karla Estefanía Zhunio Torres
0106194368

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Diana Carolina Zúñiga Ortega con documento de identificación Nº 0301648515, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL PARA OPTIMIZAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE CEDIA, SUCURSAL CUENCA, SEPTIEMBRE 2024 – ENERO 2025, realizado por Doris Paola Riera Riera con documento de identificación Nº 0107286544 y por Karla Estefanía Zhunio Torres con documento de identificación N° 0106194368, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 18 de febrero del 2025.

Atentamente,



Ps. Cl. Diana Carolina Zúñiga Ortega, Ph.D.

0301648515

DEDICATORIA

Queremos dedicar este proyecto primordialmente a Dios, quien nos ha guiado y ha sabido brindarnos la sabiduría y fortaleza necesaria para concluir con este camino de la manera más plena y satisfactoria.

Dedicar este proyecto también a nuestras familias, ya que, durante este proceso, han sido nuestro soporte y apoyo incondicional, por brindarnos su amor, paciencia y por estar ahí siempre sin importar las circunstancias. Ustedes, junto con Dios, han sido nuestra mayor motivación para avanzar, superar los desafíos y dar lo mejor de nosotras.

Por último, hacemos énfasis en nuestra dedicación y esfuerzo al realizar conjuntamente este trabajo de investigación, ya que es el resultado de nuestra perseverancia, compromiso y responsabilidad ligada. Es una muestra de lo que podemos lograr cuando unimos nuestras fortalezas y trabajamos con dedicación hacia un propósito común.

AGRADECIMIENTOS

A lo largo de este proyecto, hemos vivido una experiencia que ha marcado un antes y un después en nuestra formación personal y profesional. Ha sido un recorrido lleno de aprendizajes significativos, desafíos superados y logros compartidos que nos fortalecieron en cada paso.

Es por ello, que queremos expresar nuestra más profunda gratitud en primer lugar a Dios, por permitirnos llevar a cabo este proyecto que ha sido muy importante para nosotras.

Además, queremos agradecer a la organización CEDIA, principalmente por abrirnos las puertas y brindarnos el espacio necesario para desarrollar esta investigación. Es importante decir, que su apertura fue fundamental para convertir esta idea en una realidad.

Por otro lado, agradecer especialmente a nuestra tutora, quien, a pesar de los desafíos, nos ofreció su guía y conocimientos en los momentos más cruciales. Su orientación fue una pieza clave para la estructuración y culminación de este trabajo.

A nuestras familias, quienes estuvieron a nuestro lado brindándonos su apoyo incondicional, paciencia y fortaleza en cada etapa del proceso. Su confianza y aliento nos motivaron a dar lo mejor de nosotras.

Finalmente, queremos resaltar el esfuerzo compartido que hizo posible este proyecto. Fue la unión de nuestras ideas, habilidades y dedicación lo que permitió alcanzar los objetivos propuestos. Este trabajo refleja no sólo nuestra capacidad de trabajar juntas hacia una meta común.

1. RESUMEN

El bienestar integral es clave en las organizaciones, influye directamente en la calidad de vida, el clima laboral y el desempeño de los colaboradores. Este estudio diseña un Programa de Bienestar Integral para los colaboradores de CEDIA, adaptado a sus necesidades en las dimensiones física, emocional y social. Se utilizó la escala WHOQOL-BREF en 50 empleados en el cual se identificaron áreas críticas de intervención. El programa incluye estrategias urgentes (1-3 meses) y sostenibles (12 meses) para fortalecer hábitos saludables y cohesión organizacional, busca mejorar el entorno laboral y la productividad.

Palabras clave: Bienestar Integral, Calidad de vida, bienestar organizacional, entornos saludables.

2. ABSTRACT

Comprehensive well-being is essential in organizations, directly influencing quality of life, work environment, and employee performance. This study designs a Comprehensive Well-Being Program for CEDIA employees, tailored to their needs in the physical, emotional, and social dimensions. The WHOQOL-BREF scale was applied to 50 employees, identifying critical areas for intervention. The program includes urgent (1–3 months) and sustainable (12 months) strategies to strengthen healthy habits and organizational cohesion, aiming to enhance the work environment and productivity.

Keywords: Comprehensive well-being, quality of life, organizational well-being, healthy environments.

ÍNDICE

1. RESUMEN 7
2. ABSTRACT 8
3. Planteamiento del problema 11
4. Justificación y relevancia 12
5. Objetivos 13
Objetivo general 13
Objetivos específicos 13
6. Marco teórico 13
Dimensión interna 14
Dimensión externa 14
Ámbito Físico 15
Ámbito Emocional: 15
Ámbito Social: 15
Teorías de Bienestar Integral 16
Enfoque Holístico de Bienestar: 16
Factores que Influyen en el Bienestar Integral 16
Relación entre Bienestar Integral y Desempeño Laboral 16
La calidad de vida laboral 17
Factores Clave de la CVL 19
Ambiente físico: 19
Ambiente emocional: 19
Desarrollo profesional: 19
7. Importancia de la Calidad de Vida para los Colaboradores 19
8. Programas de Bienestar Integral 20
9. Componentes Clave de un Programa de Bienestar 21
Bienestar Físico: 21
Bienestar Psicológico y Emocional 22
10. Beneficios de Implementar un Programa de Bienestar 22
11. Modelos Teóricos de Calidad de Vida 23
Modelo de Calidad de Vida de la OMS: 23
12. Variables 23
13. Hipótesis 24
14. Preguntas de investigación 24
15. Marco metodológico 24
16. Diseño de Investigación 24
17. Instrumentos y Técnicas de Producción de Datos 25
Dominio Físico 25
Dominio Psicológico 25
Dominio Relaciones Sociales 26

Dominio Ambiente/Entorno 26
18. Aplicación de la Escala WHOQOL-BREF en el Contexto Laboral: 26
19. Fiabilidad y Validez de la Escala 27
20. Plan de Análisis 27
21. Población y muestra 28
Población: 28
Tipo de muestra: 28
22. Descripción de los datos producidos 29
23. Presentación de los resultados descriptivos 29
24. Análisis e Interpretación de resultados (ESCALA WHOQOL-BREF) 30
Dimensión: Salud Física 32
Dimensión: Salud Psicológica 33
Dimensión: Relaciones Sociales 33
Dimensión: Entorno 34
25. Programa de Bienestar Integral 37
Identificación de Dimensión Prioritaria: 37
Descripción de la Problemática Específica por cada dimensión: 37
Establecimiento de un Objetivo Claro por Dimensión: 37
Descripción de las Estrategias a Seguir: 37
Definición de Indicadores para Evaluar la Efectividad 38
Responsables: 38
Objetivos del Plan 41
Objetivo general 41
Objetivos específicos 41
Justificación del Plan 41
27. Conclusiones 44
28. Referencias 46
29. ANEXOS 49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Método para convertir puntuaciones crudas en puntuaciones transformadas 31
Tabla 2: Análisis de los resultados por dimensiones del bienestar integral y asignación de prioridad. 36
Tabla 3: Programa de Bienestar Integral, elaborado para los colaboradores de la institución CEDIA. 39
Tabla 4: Plan de Implementación y seguimiento del Programa de Bienestar Integral. 43

3. Planteamiento del problema

Un porcentaje del 40% de los empleados en términos nacionales, han experimentado agotamiento laboral (fatiga), lo que indica una limitación en su capacidad para desarrollar tareas diarias y cotidianas, afectando su calidad de vida. Este escenario, nos deja ver claramente la importancia de crear, implementar y darle seguimiento a un Programa de Bienestar Integral que estrictamente aborde cada una de las necesidades específicas de los colaboradores (Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores, 2022).

Si bien es cierto, dentro de la misión y visión de la empresa CEDIA, se destacan por impulsar la innovación y desarrollo tecnológico, tanto en aspectos académicos como laborales, se han podido identificar dificultades y necesidades significativas en cada una de las dimensiones evaluadas a nivel físico, nivel psicológico, nivel emocional, social y de entorno, que por supuesto, perjudican el bienestar integral de cada uno de los individuos que pertenece a la empresa.

Tras el análisis de los datos, se evidencia que CEDIA cuenta con un ambiente laboral que se caracteriza por la participación activa y apoyo recíproco de los colaboradores. Sin embargo, es importante mencionar, que dimensiones como la psicológica se ve perjudicada ya que los participantes manifiestan una baja satisfacción con su imagen corporal, falta de sentido de vida, y baja concentración. Dichas dificultades generan una calidad de vida totalmente deficiente a nivel.

De la misma forma, en cuanto a la dimensión social, se ve afectada debido a relaciones interpersonales deficientes, que como problemática generan un deterioro significativo en el clima laboral.

Ahora bien, estas dimensiones psicológica y social, ya sea en un contexto laboral o personal, son consideradas problemáticas ya que las mismas perjudican al ser humano, desencadenando síntomas como; ansiedad, desconfianza hacia otras personas, bajo rendimiento en el trabajo, y hablando en términos organizacionales, afecta primordialmente la productividad, y desarrollo personal y profesional del colaborador.

Por otro lado, la dimensión entorno, favorablemente se encuentra estable, no obstante, una pequeña cantidad de personas, mostraron una baja percepción de la seguridad y la calidad del entorno fuera del ámbito laboral, evidenciando, que, aunque, dichas dificultades no estén directamente enlazadas al entorno laboral, son preocupaciones que alteran el bienestar emocional de la persona, es así, que se considera esencial proponer estrategias adecuadas para reducir los efectos negativos de esta dimensión.

Y en cuanto a la última dimensión denominada física, de igual forma, se evidenciaron resultados positivos, pero es indispensable, tomar en cuenta aquellas dificultades, que, aunque, se encuentren en menor grado, es importante atenderlas en un tiempo adecuado para evitar el agravamiento en cuanto a la salud física del personal.

Las necesidades identificadas de los participantes, respecto a su calidad de vida, están propensas a provocar alteraciones en su pleno bienestar, causando desmotivación laboral y mayormente la rotación y ausentismo del personal.

Recordemos que un ambiente laboral positivo no solo impacta en la productividad y el compromiso de los trabajadores, sino que también, contribuye a reducir el estrés y mejorar la satisfacción en el trabajo, generando así un círculo virtuoso que beneficia a toda la organización. (Psico-smart., 2024).

4. Justificación y relevancia

Cuando hablamos de bienestar integral, hacemos énfasis en los componentes primordiales que le caracterizan a un individuo, como ya los conocemos, estos están basados en el aspecto físico, social y emocional. Dichos componentes influyen a nivel de su desarrollo profesional y nivel personal, de esta manera, se garantiza la efectividad y sostenibilidad en términos laborales.
Es necesario entender que: Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también, tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos

en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laboral (Salud O. M., 2024).

Es por ello, que en el caso específico de la empresa CEDIA, partiendo del bienestar integral como punto clave, es favorable y conveniente abordar las problemáticas identificadas en cada dimensión, mediante el diseño de un Programa de Bienestar Integral, que se ajuste, se adapte y aborde todas las dimensiones que le componen al bienestar integral de toda persona, mejorando su calidad de vida.

Este programa está compuesto por acciones ajustadas a las necesidades que se evidenciaron en los participantes con el fin de abordar directamente cada una de las problemáticas, él mismo, cuenta con actividades que potenciarán su capacidad, mejoraran su desempeño y les brindará un espacio para su desarrollo personal, logrando así una estabilidad saludable dentro y fuera del entorno laboral.

Estos programas ayudan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores promoviendo su salud física, mental y reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción laboral, además, fomenta un clima laboral positivo, fortalece en la cultura empresarial y contribuyen a la retención del talento. En un mundo laboral cada vez más competitivo, invertir en el bienestar de los empleados se convierte en una estrategia clave para potenciar el rendimiento y la productividad de la empresa. (Psico-smart., 2024).

5. Objetivos

Objetivo general

Diseñar un programa para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de CEDIA en Cuenca, en el periodo octubre 2024 - enero 2025.

Objetivos específicos

a. Diagnosticar la calidad de vida actual de los empleados: aspectos físicos, emocionales y sociales.

b. Priorizar las necesidades de bienestar físico, emocional y social de los empleados, con base a los resultados del diagnóstico.

c. Diseñar el contenido y las actividades del programa de bienestar adaptadas a las condiciones de CEDIA.

d. Definir un plan de implementación y seguimiento del programa.

6. Marco teórico

Para abordar situaciones o problemáticas que afectan directamente a la salud del ser humano, es fundamental entender y comprender lo que es el bienestar integral y como este puede ser influenciado ya sea positivamente o negativamente.

Se define como un estado de equilibrio entre las dimensiones física, emocional y social, que permite a las personas desenvolverse plenamente en su entorno (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Es así como el bienestar está vinculado con los intereses de la persona, como lo son el trabajo, la familia, la salud, las condiciones de vida, relaciones interpersonales, vida sexual y sentimental con la pareja. Este concepto trasciende la ausencia de síntomas, enfocándose en la capacidad del individuo para alcanzar un desarrollo pleno, sostenible y alineado con su propósito de vida.

> *"La salud y el bienestar, por tanto, son fundamentales para el éxito del negocio. Además, cuando los empleados tienen acceso a una amplia gama de beneficios tienden a tener mejor salud, ser más productivos y más leales" (Mercer,2023).*

Siendo el bienestar laboral parte del bienestar integral de los individuos, se comprende como un procedimiento enfocado a optimizar aquellas condiciones tanto personales como laborales del personal de la empresa.

Estas se desprenden dos dimensiones que le conforman al colaborador.

Dimensión interna

Se entiende que: Desde la dimensión interna, los estímulos otorgados por los programas de bienestar laboral, crean una satisfacción laboral en el trabajo, haciendo cada vez que se cree un sentido de pertenencia por parte del empleado, lo que conlleva a sentirse identificado con la organización, sobre todo en metas y objetivos organizacionales. (Edwin Javier Arrieta-Valderrama, 2019).

Dimensión externa

Esta dimensión, se relaciona con el Ámbito de interacción de los empleados en el entorno que lo rodea, a esto se le incluye su entorno familiar. Cuando una organización promueve la estabilidad y equilibrio en la vida personal y profesional del colaborador, permite un desarrollo social virtuoso, es decir, beneficios tanto para el empleador, como para el colaborador. (Edwin Javier Arrieta-Valderrama, 2019).

De esta manera, el bienestar integral no solo responde a las necesidades individuales de los empleados, también, constituye una estrategia organizacional para alcanzar mayores niveles de competitividad en un entorno laboral dinámico y exigente.

Para garantizar un enfoque integral, el bienestar en el entorno laboral debe evaluarse considerando los siguientes ámbitos fundamentales:

Ámbito Físico

El ámbito físico se refiere al estado general de salud, energía y capacidad del empleado para realizar actividades laborales y personales de manera efectiva. Según Ruiz & Salazar (2021), esta dimensión incluye factores como la prevención de enfermedades, el acceso a servicios médicos,

y el mantenimiento de una buena condición física a través de programas de actividad física, ergonomía y nutrición.

Cuando un empleado tiende a tener una salud física buena o en el mejor de los casos, excelente, el colaborador no solo suele ser más productivo en sus labores, también, desarrolla la capacidad de afrontar las diversas exigencias en el trabajo.

Ámbito Emocional:

Según los autores González y Fernández mencionan que el ámbito emocional incluye el manejo del estrés, el apoyo emocional que los colaboradores reciben para así afrontar aquellas circunstancias que se presentan en los contextos laborales (2021. par, 3).

La capacidad de poder gestionar las emociones y además, poseer un ambiente de soporte emocional promueve, la salud mental de las personas, contribuyendo una vez más, a su satisfacción interna.

Ámbito Social:

Esta dimensión se caracteriza justamente por la forma en que un ser humano se relaciona con las demás personas, dentro y fuera del trabajo, tomando en cuenta también, el sentido de pertenencia.

El tener un bienestar social estable, se refiere a contar con un entorno colaborativo y perceptivo, donde la comunicación, el trabajo en equipo, y el respeto entre todos, sea el pilar como persona y como colaborador.

Ahora bien, esta dimensión contiene la relación entre el aspecto laboral y el entorno a nivel familiar, esto fortalece la estabilidad entre lo personal, profesional, compromiso, y lealtad hacia la organización (Zúñiga, C., Aguado, D., & Cabrera-Tenecela, P, 2022).

Teorías de Bienestar Integral

Enfoque Holístico de Bienestar:

El enfoque holístico en el bienestar y la salud de una persona es un enfoque integral que considera a la persona en su totalidad, teniendo en cuenta no solo su estado físico, sino también su bienestar emocional, mental, social y espiritual.

Para la Lic. Mariela Quintero, una vida con enfoque holístico es aquella que integra al ser en todas sus expresiones, no solamente la física, sino que también la emocional, espiritual, la social y todo ese conjunto de hábitos que nos hacen tener una experiencia totalmente diferente a unos y a otros (Quintero, 2023).

Factores que Influyen en el Bienestar Integral

Dentro de este apartado se ciertos autores indican que "incluyen factores ambientales, biológicos, conductuales, sociales, económicos, laborales, culturales y por supuesto, los servicios sanitarios como respuesta organizada y especializada de la sociedad para prevenir enfermedades y restaurar la salud" (Mariela Gissela Macías-Intriago, 2024).

Relación entre Bienestar Integral y Desempeño Laboral

Tanto la relación entre el bienestar integral como el desempeño laboral, favorablemente están siendo reconocidas dentro de la literatura, manifestando que tener un trabajo satisfecho equilibrado y satisfecho se ve evidenciado en el rendimiento de las funciones que realizan los colaboradores (Ramírez & Fernández, 2021).

El autor Pérez *et al.* (2020), nos dice que los ámbitos de bienestar integral, como ya los conocemos, juegan como papel fundamental, ya que al ser catalizadores actúa para desarrollar competencias y habilidades clave, en este caso, como la creatividad, el tomar decisiones y la forma de resolver problemas.

Cuando las organizaciones invierten en estrategias que promueven el bienestar integral, los colaboradores tienden a desarrollar una conexión más fuerte con su trabajo y la empresa, generando un sentido de pertenencia y una motivación intrínseca que impulsa su desempeño (Zúñiga, C., Aguado, D., & Cabrera-Tenecela, P, 2022).

La calidad de vida laboral

La calidad de vida se concibe como algo subjetivo, ya que depende del contexto en el que se encuentre la persona y de cómo ella la percibe. Se puede afirmar que guarda una estrecha relación con diferentes aspectos de la persona como las creencias, su estilo y su proyecto de vida[1]. El Grupo de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud definió calidad de vida como la percepción que tiene una persona respecto a su posición en la vida, teniendo en cuenta su contexto cultural y su propio sistema de valores y que vive en función a sus expectativas, preocupaciones y objetivos (Daniel Ruiz Prieto, 2023).

Sin embargo, es de suma importancia mencionar que la calidad de vida laboral es precisamente aquella que todos los individuos necesitamos tenerla de forma estable, muchas de las veces los seres humanos no terminamos de entender completamente sobre lo que en realidad es la calidad de vida.

La calidad de vida es una pieza clave que influye en el progreso de las empresas y sobre todo en un ambiente laboral apropiado. Este término surge como un factor de la evolución conceptual de la definición de vida, que como hemos visto antes, se relaciona con aspectos como las condiciones de vida, la felicidad y el bienestar, los cuales son la consecuencia de un estado mental de satisfacción.

A más de ello, se describe como una sensación de bienestar físico, psicológico y social. Incluyen aspectos como la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud.

En entornos laborales, esto se traduce en la necesidad de promover estrategias que reduzcan el estrés, mejoren la salud mental y fortalezcan las relaciones interpersonales (Foro Económico Mundial, 2024).

Por su parte, el Modelo de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud, establece, que los factores ambientales, físicos y sociales deben integrarse en programas que promuevan entornos saludables y sostenibles (OMS, 2022).

A su vez, investigaciones recientes destacan la importancia de promover el equilibrio entre la vida personal y laboral como un elemento clave de la calidad de vida (Marín, M. C., & Méndez López, J. L, 2021).

Por ejemplo, en empresas como Grupo Nutresa, se han implementado estrategias de bienestar que incluyen programas de autocuidado, actividades recreativas y talleres de salud mental, demostrando resultados positivos tanto en la reducción del ausentismo como en el incremento del compromiso organizacional (Grupo Nutresa, 2022).

Según los autores Castellano y López (2021), explican que la calidad de vida laboral tiene como propósito identificar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida humana, por lo que en los trabajos tendrían en cuenta no solo la remuneración, sino también, las múltiples manifestaciones en el ser y hacer, por lo que se afirmarían que tiene un sentido de la pertenencia, el reconocimiento y la satisfacción social.

En este sentido la OMS manifiesta que: Es menester hablar de la calidad de vida laboral, como una meta que permite establecer conjuntamente compromisos organizacionales que garanticen mejorar las condiciones de trabajo; como un proceso que se encamina a conseguir satisfactoriamente los objetivos trazados a través de la participación activa de sus colaboradores, propiciando altos niveles de satisfacción laboral, e infundiendo la idea básica de la CVL, reconociendo la dignidad de los miembros de la organización (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Factores Clave de la CVL

Ambiente físico:

Condiciones materiales y ambientales que rodean a un individuo, incluyendo la vivienda, el entorno laboral, la seguridad, accesibilidad a servicios de salud y la calidad del aire y agua. Carrión y Reyes (2022) destacan que esta dimensión influye directamente en la salud y el funcionamiento cotidiano de las personas (Quintana Suarez, S. E, 2023).

Ambiente emocional:

Capacidad de una persona para experimentar emociones positivas, gestión del estrés y mantener una actitud favorable frente a los desafíos de la vida y del mundo. Un estudio realizado por Paredes (2022), indica que un entorno emocionalmente saludable mejora las relaciones interpersonales, reduce los niveles de ansiedad y estrés, fomentando un clima de confianza y cooperación.

Desarrollo profesional:

Mejora continua de la competencias y habilidades de los colaboradores. Abarca la adquisición de nuevos conocimientos, capacitación y el aprendizaje constante. Elementos que permiten el crecimiento en el ámbito profesional y alcance de mayores niveles de satisfacción y productividad.

7. Importancia de la Calidad de Vida para los Colaboradores

La calidad de vida representa un factor fundamental para los colaboradores dentro de la empresa CEDIA, ya que esta abarca aspectos importantes que pueden verse afectados cuando existe una calidad de vida no saludable dentro de un entorno laboral. Según Molina López (2023), afirma que el bienestar integral contribuye significativamente a disminuir el ausentismo, siendo este, uno de los mayores problemas que se encuentran a nivel laboral.

Sin embargo, cuando la calidad de vida en el trabajo se ve alterada negativamente, no solo afecta la satisfacción personal, también se ve afectada la eficiencia y productividad dentro de las empresas.

Es de suma importancia promover la calidad de vida en las organizaciones ya que esta trae consigo beneficios notables y significativos para la empresa, entre estos principales tenemos: la lealtad, responsabilidad, estabilidad laboral y compromiso de los colaboradores.

Estos beneficios permiten la retención de talento en la empresa.

8. Programas de Bienestar Integral

Según Psico-Smart (2023), en la actualidad, cada vez más, las empresas están reconociendo la importancia de intervenir en programas de bienestar para promover la productividad y el rendimiento de sus empleados. Un claro ejemplo de esto es Google, una de las compañías más grandes y exitosas del mundo, que ha implementado diversas iniciativas de bienestar como espacios de relajación, áreas verdes y clases de yoga en sus oficinas. Gracias a estas acciones, Google ha logrado mejorar la satisfacción de sus empleados, reducir el estrés laboral y aumentar la productividad de manera significativa (p.3).

Ahora bien, los programas que están realizados estrictamente para evaluar el bienestar integral, favorablemente hoy en día, están siendo más considerados y siendo usados como estrategias para optimizar la salud en todos sus aspectos de los individuos.
Mercer (2023) menciona que: Los programas de bienestar en el lugar de trabajo son

Por otra parte, los programas incluyen una gran diversidad de acciones que se enfocan desde la promoción de hábitos saludables hasta el fortalecimiento del bienestar emocional y la creación de ambientes saludables y positivos.

La implementación de estos programas tiene beneficios con resultados propicios, ya que contribuye hacia los colaboradores, a los empleadores, y la organización en términos de competitividad y reputación.

Es así como, los programas de bienestar integral aportan positivamente al bienestar integral de una persona y están diseñados precisamente para abarcar cada una de las dimensiones y aspectos ya mencionados anteriormente.

De acuerdo con González y Herrera (2021), un programa bien estructurado debe enfocarse en estas áreas para asegurar que los colaboradores puedan experimentar una mejora en su calidad de vida general.

9. Componentes Clave de un Programa de Bienestar

Los componentes de un programa de bienestar son fundamentales para crear un entorno que promueva la salud y el bienestar integral de los empleados.

Bienestar Físico:

Nailted señala que: los programas de bienestar laboral animan a las personas a adoptar estilos de vida más saludables. Esto se hace a través de diferentes actividades como revisiones médicas, retos de fitness u orientación nutricional, entre otras.

Estas iniciativas reducen los riesgos para la salud. También pueden suponer una reducción de los costes sanitarios tanto para los empleados como para las empresas (Nailted, 2024, p.4).

Bienestar Psicológico y Emocional

Este componente busca ofrecer apoyo psicológico, técnicas de manejo del estrés y programas para reducir la ansiedad y la presión laboral, promoviendo y fortaleciendo la salud mental (González, 2022).

Es crucial para prevenir problemas de salud mental, como el agotamiento o el estrés crónico.

Bienestar Social

La socialización entre compañeros mejora la integración y cohesión del equipo. Esto favorece la creación de un ambiente de trabajo positivo (Sánchez, 2020).

Bienestar Financiero

Programas de asesoría financiera, educación sobre ahorro, pensiones y beneficios adicionales como bonificaciones o seguros médicos que contribuyen a reducir las preocupaciones económicas de los empleados. (Ramírez & Fernández, 2021).

10. Beneficios de Implementar un Programa de Bienestar

La implementación de programas de bienestar aporta beneficios muy significativos para la organización y su personal. Al hablar de beneficios, es importante mencionar que los resultados que se obtiene tras la implementación de dichos programas son mayormente enriquecedores y contribuyen a una optimización en las diferentes dimensiones, garantizando una vez más, la mejora en la salud física y emocional de los empleados, reducción en la rotación de personal y un aumento en la productividad (Torres & Díaz, 2019).

11. Modelos Teóricos de Calidad de Vida

Modelo de Calidad de Vida de la OMS:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) desarrolló el modelo WHOQOL BREF, que considera la calidad de vida en función de cuatro dimensiones: salud física, estado psicológico, relaciones sociales y entorno. Las áreas que ya fueron mencionadas dan acceso a la evaluación de forma global para la mejora del bienestar de cada sujeto. Se debe tomar en cuenta su percepción en cuanto a la salud, las relaciones interpersonales y la satisfacción dentro de tu entorno. Esta herramienta es ampliamente utilizada en investigaciones sobre calidad de vida en el ámbito laboral (WHO, 2020).

Modelo de Bienestar Psicológico de Ryff

Dicho modelo se define por contener dimensiones clave para el bienestar psicológico: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Estas dimensiones reflejan áreas importantes para el desarrollo personal y el bienestar en la vida laboral, ya que promueven la autocomprensión, el sentido de logro y

el crecimiento continuo, aspectos que impactan directamente en la calidad de vida laboral (Ryff, 2019).

12. Variables

Calidad de vida laboral: Medida a través de las dimensiones:

- **Física:** Salud general, energía y ergonomía.
- **Emocional:** Manejo del estrés, satisfacción emocional.
- **Social:** Relaciones interpersonales y sentido de pertenencia.
- **Entorno:** Seguridad, recursos financieros y descanso.

13. Hipótesis

Debido a que se trata de una propuesta específica para la empresa CEDIA y que no se cuenta con antecedentes de la medición del bienestar integral en sus colaboradores, partiremos de preguntas de investigación y no de hipótesis

14. Preguntas de investigación

P.1: ¿Las dimensiones mayormente afectadas en la calidad de vida laboral de los colaboradores de CEDIA son la emocional en sus ámbitos de estrés y satisfacción emocional; así como la social?

P.2: ¿La dimensión “física “de la calidad de vida de los colaboradores de CEDIA se encuentra medianamente afectada?

15. Marco metodológico

Para el presente estudio, utilizamos un enfoque cuantitativo, el mismo que nos permitió obtener datos numéricos y en base a eso pudimos determinar las problemáticas enlazadas a la

dimensión física, psicológica y de entorno de la calidad de vida de los colaboradores de la empresa CEDIA.

16. Diseño de Investigación

Investigación descriptiva: ya que, en base a los resultados obtenidos, podremos identificar las problemáticas que afectan a cada dimensión de la calidad de vida de los colaboradores, cabe recalcar que el estudio fue transversal ya que la recolección de datos se realizó en un momento determinado y con eso pudimos tener una visión clara de los que buscábamos para poder diseñar nuestro programa.

17. Instrumentos y Técnicas de Producción de Datos

Escala de vida: WHOQOL-BREF, la misma que contiene preguntas con escala de likert, que mide aspectos importantes relacionados con la calidad de vida de los individuos, en sus dimensiones primordiales (física, psicológica, relaciones personales y de entorno) su aplicación fue mediante un formato de Google forms, para que así la recolección de datos sea más segura y eficiente.

18. Instrumentos de Medición de Calidad de Vida: La Escala WHOQOL-BREF

La escala WHOQOL (World Health Organization Quality of Life), desarrollada por la Organización Mundial de la Salud 1990 (OMS), es una herramienta diseñada para medir la percepción de la calidad de vida en distintas poblaciones y contextos culturales.

Su versión completa, el WHOQOL-100, evalúa 24 facetas de la calidad de vida a través de 100 ítems. Por su parte, el WHOQOL-BREF es una versión reducida de 26 ítems que analiza cuatro dominios principales:

Dominio Físico

Basado en:

1. Actividades de la vida diaria
2. Dependencia de sustancias medicinales y ayudas médicas
3. Capacidad de trabajo
4. Dolor y malestar
5. Energía y fatiga
6. Movilidad
7. Dormir y descansar

Dominio Psicológico

Basado en:

1. Imagen y apariencia corporal
2. Espiritualidad / Religión / Creencias personales
3. Autoestima
4. Sentimientos negativos
5. Sentimientos positivos
6. Pensamiento, aprendizaje, memoria y concentración.

Dominio Relaciones Sociales

Basado en:

1. Relaciones personales

2. Actividad sexual

3. Apoyo social

Dominio Ambiente/Entorno

Basado en:

1. Recursos financieros

2. Entorno físico (tráfico / contaminación / clima / ruido)

3. Seguridad física, libertad y protección

4. Asistencia sanitaria y social: calidad y accesibilidad

5. Ambiente en el hogar

6. Adquisición de nuevas habilidades e información

7. Transporte

8. Participar y generar mejores oportunidades para actividades de recreación y esparcimiento.

Esta escala permite evaluar el bienestar tanto desde una perspectiva subjetiva como objetiva, siendo útil para estudios clínicos, laborales y sociales (World Health Organization, 1998).

18. Aplicación de la Escala WHOQOL-BREF en el Contexto Laboral

En el contexto de las organizaciones, la escala WHOQOL-BREF permite evaluar de manera confiable la calidad de vida de los empleados, facilitando la identificación de áreas de mejora en sus condiciones laborales. Esto hace que sea una herramienta adecuada para fundamentar intervenciones específicas de bienestar (Gómez & Sánchez, 2021).

19. Fiabilidad y Validez de la Escala

La escala de vida WHOQOL-BREF, es una herramienta confiable y válida para medir la calidad de vida en diversas poblaciones. Su fiabilidad ha sido demostrada mediante estudios psicométricos, en los cuales se han obtenido coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) en los cuatro dominios principales (físico, psicológico, relaciones sociales y entorno), lo que significa que el instrumento tiene una alta consistencia interna.

Además, ha mostrado estabilidad a lo largo del tiempo en diversas aplicaciones.

En cuanto a su validez, la escala WHOQOL-BREF ha sido validado mediante análisis factoriales confirmatorios, así mismo, aseguran que las dimensiones evaluadas están alineadas con el concepto teórico de calidad de vida. Además, el instrumento ha demostrado ser capaz de diferenciar entre grupos con distintas condiciones de salud, lo que refuerza su validez convergente.

Cabe mencionar, que la escala de WHOQOL-BREF, derivado de WHOQOL-100, junto con otro instrumento llamado MOSS-36, han sido validados de forma transcultural. Estos instrumentos se presentan en múltiples adaptaciones de lenguaje, excelente desarrollo psicométrico y una estructura conceptual al evaluar adecuadamente las áreas significativas de la calidad de vida.

20. Plan de Análisis

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante un análisis estadístico descriptivo. Se utilizarán herramientas como Excel para procesar las respuestas obtenidas y calcular las frecuencias y porcentajes de cada una de las dimensiones evaluadas. Esto permitió interpretar los resultados de manera clara y precisa.

21. Población y muestra

Población

La población objeto de estudio está compuesta por colaboradores de la empresa CEDIA en Cuenca. Dichos participantes pertenecen a ciertas áreas específicas.

Los colaboradores fueron seleccionados como muestra debido a su implicación directa en las operaciones de la empresa, lo que hace pertinente su inclusión para la investigación sobre la calidad de vida laboral. La población total de la empresa fue considerada para determinar los criterios de inclusión y delimitación.

Tipo de muestra

Se seleccionó una muestra que permita generalizar los resultados obtenidos a la población total, garantizando así la validez y confiabilidad de los hallazgos.

La población objeto de estudio está compuesta por los colaboradores de la empresa CEDIA, quienes fueron seleccionados de forma aleatoria y pertenecen a las siguientes áreas: Área C Sirt 6 colaboradores, Área de Digital 's 7 colaboradores, Área Idi Tic Cto 7 colaboradores, Área de Inteligencia Artificial 3 colaboradores, Área de Operación Tic con 16 colaboradores, Sistemas Internos 4 colaboradores y finalmente el Área de Comunicación con 7 colaboradores, contando con la participación de 50 colaboradores en total.

Además, la investigación contó con la participación entre hombres y mujeres, obteniendo un porcentaje equitativo de participantes.

La intención de la muestra es abarcar a los colaboradores en diferentes rangos de edad y género, con el objetivo de tener una muestra que represente la diversidad dentro del entorno laboral de CEDIA.

22. Descripción de los datos producidos

En total, se recolectaron datos de 50 colaboradores. Los participantes, están distribuidos equitativamente entre 25 mujeres y 25 hombres.

Los datos producidos incluyen información sobre las edades de los participantes, las cuales para las mujeres se encuentran entre un rango de edades de 20 a 50 años, y para los hombres, en un rango de edad de 21 a 51 años.

Para llevar a cabo este proceso, se implementó un cuestionario conformado por 26 ítems de la escala WHOQOL-BREF, dicho cuestionario fue llenado por los participantes de manera individual y de forma anónima, lo que garantiza la validez y confidencialidad de sus respuestas. Todo, con la finalidad de obtener datos específicos sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores, con un enfoque en aspectos físicos, emocionales, sociales y de entorno. La aplicación de este instrumento permitió recolectar datos sobre la percepción de los empleados con respecto a su entorno, que fueron analizados para profundizar en los factores que influyen en su calidad de vida.

23. Presentación de los resultados descriptivos

El objetivo principal de esta sección es interpretar los resultados obtenidos, a fin de identificar las áreas críticas que requieren atención y aquellas que estén estables.

Los datos recogidos permiten entender de manera concisa y clara las tendencias y patrones que influyen en el bienestar integral de los colaboradores, brindando una base sólida para la interpretación de los hallazgos y para la formulación de estrategias de intervención.

A continuación, se muestran los resultados desglosados y analizados de acuerdo a cada

dimensión evaluada, junto a su respectiva interpretación tras la aplicación de la escala de vida WHOQOL-BREF.

24. Análisis e Interpretación de resultados (ESCALA WHOQOL-BREF)

El bienestar integral de los colaboradores de la Empresa CEDIA, se analizó e interpretó a partir de los resultados obtenidos en la escala aplicada previamente. Dichos resultados, nos permitieron identificar las dimensiones que estarían afectando directamente su bienestar integral. Es así como, tras el diagnóstico previo, los datos reflejan que la dimensión psicológica es la más afectada en relación con los pensamientos negativos, concentración e inseguridades en su imagen corporal, estos factores repercuten afectando el rendimiento y generando una desestabilización personal tanto interna como externa del individuo.

Por otro lado, la dimensión social, aunque se encuentra estable, los resultados muestran que el ámbito de relaciones interpersonales es deficiente, y que esto, no solo puede afectar el entorno laboral, también afecta al entorno familiar o social, esto debido a la falta de comunicación efectiva y la falta de empatía. Es así como, estos efectos, influyen negativamente a un ambiente cargado de hostilidad o de desconfianza lo que dificulta la colaboración y el trabajo en equipo.

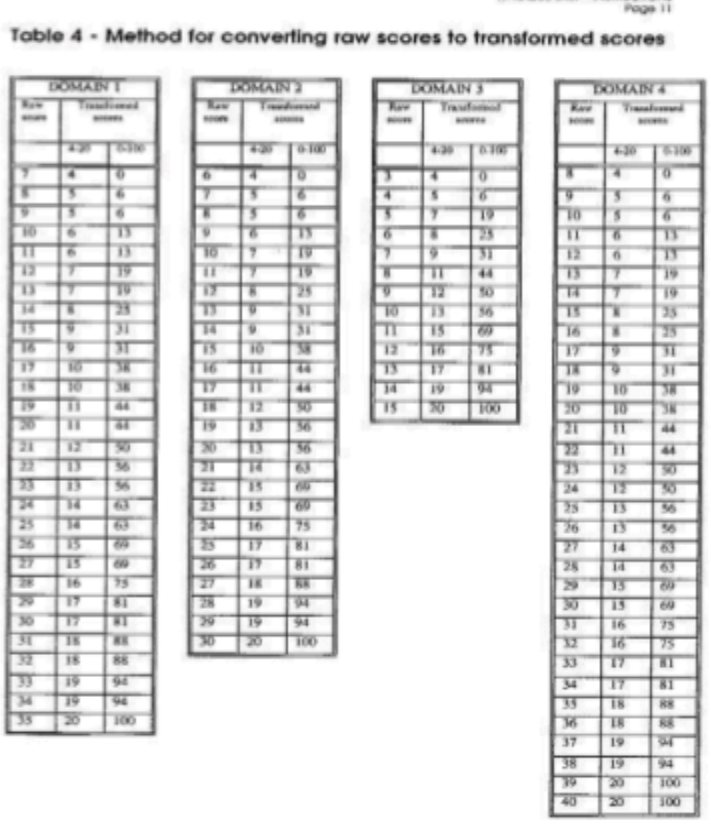
Si bien es cierto, las dimensiones físicas y de entorno, dieron resultados favorables, es preciso mencionar, que áreas como la seguridad, recursos financieros, falta de tiempo para actividades recreativas y ocio, presencia de fatiga, condiciones de descanso inadecuado, son factores fundamentales ya que complementan el bienestar integral de todo individuo. Es por ello, que, de no ser atendidas en un tiempo determinado, a largo plazo, puede influir de forma negativa en el clima organizacional, generando estrés y preocupaciones personales y laborales y sobre todo afectando su bienestar.

A continuación, se presenta la interpretación de cada dimensión según la escala aplicada:

Los resultados han sido transformados según la tabla 4 del manual WHOQOL-BREF de 1996, a las escalas de 4-20 y 0-100, para facilitar su comprensión y análisis se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1:

Método para convertir puntuaciones crudas en puntuaciones transformada.



WHOQOL-BREF - INSTRUCTIONS
Page 11

Table 4 - Method for converting raw scores to transformed scores

DOMAIN 1		
Raw score	Transformed scores	
	4-20	0-100
7	4	0
8	5	6
9	5	6
10	6	13
11	6	13
12	7	19
13	7	19
14	8	25
15	9	31
16	9	31
17	10	38
18	10	38
19	11	44
20	11	44
21	12	50
22	13	56
23	13	56
24	14	63
25	14	63
26	15	69
27	15	69
28	16	75
29	17	81
30	17	81
31	18	88
32	18	88
33	19	94
34	19	94
35	20	100

DOMAIN 2		
Raw score	Transformed scores	
	4-20	0-100
6	4	0
7	5	6
8	5	6
9	6	13
10	7	19
11	7	19
12	8	25
13	9	31
14	9	31
15	10	38
16	11	44
17	11	44
18	12	50
19	13	56
20	13	56
21	14	63
22	15	69
23	15	69
24	16	75
25	17	81
26	17	81
27	18	88
28	19	94
29	19	94
30	20	100

DOMAIN 3		
Raw score	Transformed scores	
	4-20	0-100
3	4	0
4	5	6
5	7	19
6	8	25
7	9	31
8	11	44
9	12	50
10	13	56
11	15	69
12	16	75
13	17	81
14	19	94
15	20	100

DOMAIN 4		
Raw score	Transformed scores	
	4-20	0-100
8	4	0
9	5	6
10	5	6
11	6	13
12	6	13
13	7	19
14	7	19
15	8	25
16	8	25
17	9	31
18	9	31
19	10	38
20	10	38
21	11	44
22	11	44
23	12	50
24	12	50
25	13	56
26	13	56
27	14	63
28	14	63
29	15	69
30	15	69
31	16	75
32	16	75
33	17	81
34	17	81
35	18	88
36	18	88
37	19	94
38	19	94
39	20	100
40	20	100

Fuente: World Health Organization. (1996). WHOQOL-BREF introduction,

Administration, Scoring, and Generic Version of the Assessment. World Health Organization.

De acuerdo a la escala mientras más alto es el puntaje, más alta es la calidad de vida, es así que nos basamos en las siguientes puntuaciones para la interpretación:

- **0-40:** Baja satisfacción
- **41-69:** Satisfacción Moderada

- **70 a 100:** Alta satisfacción, reflejando una percepción general de bienestar y satisfacción en esa área.

Este informe permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad relacionadas con el bienestar de los colaboradores.

Dimensión: Salud Física

- Raw Score (Dominio): 28
- Puntuación Transformada (4-20): 16
- Puntuación Transformada (0-100): 75

Interpretación

La puntuación transformada dentro de este dominio, nos brindó un resultado de 16, en una escala de 4 a 20, y 75 en un rango de 0-100, dichas puntuaciones muestran la percepción a nivel general del bienestar físico.

En este caso la mayoría de empleados experimentan niveles adecuados de energía, lo que les permite realizar sus actividades cotidianas de manera efectiva. Sin embargo, hay una porción que aún reporta fatiga o malestar físico, lo cual debe ser monitoreado para evitar complicaciones a largo plazo. En términos de capacidad de trabajo, este es uno de los aspectos mejor valorados, lo que sugiere que la mayoría de los colaboradores se sienten capaces de desempeñar sus tareas sin dificultades significativas.

Dimensión: Salud Psicológica

- Raw Score (Dominio): 23
- Puntuación Transformada (4-20): 15

- Puntuación Transformada (0-100): 69

Interpretación:

En cuanto a este dominio el puntaje transformado de 15 en un rango de 4-20 y 69 en un rango de 0-100, este dominio refleja un bienestar psicológico moderado. Los colaboradores experimentan cierta satisfacción emocional, pero podrían enfrentarse a desafíos como estrés laboral o preocupaciones personales. El puntaje nos indica que, pese a que las emociones están bajo control, sería beneficioso implementar estrategias que promuevan la estabilidad emocional y el manejo del estrés.

Dimensión: Relaciones Sociales

- Raw Score (Dominio):12
- Puntuación Transformada (4-20): 16
- Puntuación Transformada

(0-100):75 Interpretación

Ahora bien, en esta dimensión, el resultado transformado de una puntuación de 16 a un rango de 4-20 y una puntuación de 75 en un rango de 0-100. Esto indica una percepción favorable de las relaciones sociales.

Los colaboradores valoran positivamente su red de apoyo y las interacciones con compañeros, familiares y amigos.

Este resultado destaca la importancia de fomentar actividades que fortalezcan la cohesión grupal y el sentido de pertenencia dentro del entorno laboral.

Dimensión: Entorno

- Raw Score (Dominio):31
- Puntuación Transformada (4-20): 16
- Puntuación Transformada (0-100): 75

Interpretación

Con un puntaje transformado de 16 en un rango de 4-20 y 75 en un rango de 0-100. Dichas puntuaciones reflejan un alto dominio y manifiesta una percepción positiva del entorno. Los colaboradores consideran que el ambiente laboral les proporciona seguridad, recursos adecuados y condiciones materiales satisfactorias. Esto les permite desempeñarse de manera eficiente y sentirse cómodos en su entorno.

A partir de las puntuaciones transformadas, se concluye que la calidad de vida de los colaboradores es, en general, favorable en los cuatro dominios evaluados. Destacan particularmente los dominios de Salud Física, Relaciones Sociales y Entorno, con puntuaciones transformadas consistentes de 16 (4-20) y 75 (0-100), lo cual indica que los colaboradores se sienten satisfechos con estos aspectos.

Es primordial especificar que, respecto al dominio de Salud Psicológica, con un puntaje transformado de 15 (4-20) y 69 (0- 100), refleja un nivel aceptable, pero sugiere áreas de mejora, particularmente en el manejo del estrés y la estabilidad emocional. Es importante mencionar que estos hallazgos sirven como base para implementar acciones que consoliden el bienestar integral de los colaboradores. Además, se recomienda implementar intervenciones específicas que fomenten el bienestar psicológico y emocional en el entorno laboral, para mejorar aún más la percepción de calidad de vida en este aspecto.

En base a la interpretación realizada de los resultados obtenidos en las diferentes dimensiones (física, psicológica, social y entorno), se elaboró una tabla que permitió priorizar las necesidades de bienestar de los empleados de la empresa CEDIA. El cual se determinó como prioritaria la dimensión Psicológica para implementar estrategias inmediatas en un tiempo de 1 a 3 meses, esto, con el objetivo de atender de manera urgente aquellas necesidades que de una u otra forma alteran el bienestar integral psicológico de los colaboradores.

Ahora bien, se estableció una prioridad emergente a la dimensión Social, debido a las relaciones interpersonales deficientes, lo que indica que se deben tomar acciones prontas en un tiempo de 3-6 meses y finalmente, en cuanto a las dimensiones de entorno y física, favorablemente existe un equilibrio sano entre los colaboradores, no obstante, se deben tomar acciones en un plazo de 12 meses, con el fin de mantener, fortalecer y optimizar el bienestar integral de los colaboradores.

Es así como, esta tabla fue diseñada, basándonos en los resultados obtenidos a través del diagnóstico realizado.

Este proceso de análisis y priorización tiene como objetivo implementar acciones específicas que promuevan un entorno de trabajo saludable, mejorando la calidad de vida y el bienestar integral de los empleados en dimensiones específicas.

Tabla 2 :

Análisis de los resultados por dimensiones del bienestar integral y asignación de prioridad.

Dimensiones	Facetas incorporadas dentro de los dominios	Puntuación transformada /100	Prioridad	Análisis
Dimensión Física	Actividades de la vida diaria Dependencia de sustancias medicinales y ayudas médicas Energía y fatiga Movilidad Dolor y malestar Sueño y descanso Capacidad laboral	75% Alta satisfacción	Necesario 12 meses	Con un puntaje total de 75 en la dimensión física, los resultados reflejan una satisfacción general positiva. Aunque la mayoría de las personas no reportan que el dolor y malestar les impida realizar sus actividades diarias, aún hay un porcentaje que experimenta malestar físico, lo que debe ser necesario monitorearse para prevenir complicaciones. Por otro lado, áreas como la energía y fatiga, un número considerable de colaboradores se siente con suficiente energía, pero una parte experimenta fatiga, lo cual puede afectar su capacidad para realizar tareas cotidianas. En relación con el sueño y descanso, la mayoría de colaboradores está satisfecha, pero algunos se encuentran neutrales, lo que es necesario mejorar sus condiciones de descanso. Por último, la capacidad de trabajo es uno de los aspectos mejor valorados, aunque un pequeño grupo sigue siendo neutral, lo que indica que hay margen de mejora. La prioridad adecuada es necesaria ya que, aunque la satisfacción general es alta, las áreas de malestar, fatiga y descanso requieren intervención para garantizar que no se conviertan en problemas mayores y mejorar el bienestar físico general
Dimensión Psicológica	Imagen corporal y apariencia Sentimientos negativos Sentimientos positivos Autoestima Espiritualidad / Religión / Creencias personales Pensamiento, aprendizaje, memoria y concentración	69% satisfacción moderada	Urgente 1-3 meses	El puntaje de 69 en la dimensión psicológica justifica una prioridad urgente debido a la presencia de varios aspectos que afectan el bienestar emocional. Aunque la mayoría reporta sentimientos positivos y una buena autoestima, un porcentaje significativo se siente insatisfecho con el sentido de su vida, su concentración y su imagen corporal. Además, algunos experimentan pensamientos negativos con una frecuencia preocupante. Estas áreas, especialmente los pensamientos negativos y concentración, requieren atención inmediata para prevenir que se conviertan en problemas mayores, evitando la baja productividad y rotación de personal. Es por ello, que es urgente abordar y evitar el empeoramiento de la salud mental.
Dimensión Social	Relaciones personales Apoyo social Actividad sexual	75% Alta satisfacción	Emergente 3-6 meses	Aunque los resultados muestran un puntaje de 75, lo que indica una alta satisfacción, siempre existen aspectos que podrían mejorar o verse afectados con el tiempo. En este caso, el puntaje refleja que los colaboradores experimentan un nivel positivo de bienestar social, pero también sugieren que es necesario fortalecer las relaciones interpersonales, las relaciones laborales, el apoyo social y la comunicación efectiva. La dimensión social es fundamental para la salud mental y física a largo plazo, y cualquier cambio en estos aspectos podría generar efectos negativos. Por lo tanto, la prioridad emergente busca asegurar que este nivel de satisfacción se mantenga, interviniendo de manera temprana para consolidar y mejorar continuamente las redes de apoyo y las interacciones sociales, lo que garantiza un bienestar integral y duradero. Fortalecer relaciones interpersonales laborales, apoyo social, comunicación efectiva.
Dimensión Entorno	Recursos financieros Libertad, seguridad física y protección Atención y cuidado de salud: accesibilidad y calidad Entorno del hogar Oportunidades para adquirir nueva información y habilidades Participación y oportunidades para Entorno físico (contaminación / ruido / tráfico / clima) Transporte	75% Alta satisfacción	Necesario 12 meses	La puntuación obtenida de 75 dentro de esta dimensión, indica que, pese a que la mayoría de colaboradores experimentan una satisfacción general positiva en su entorno, existan áreas clave que necesitan ser abordadas. Además, aspectos como el transporte y el entorno general son valorados positivamente por la mayoría, sin embargo, un porcentaje significativo de la población no se siente completamente satisfecho con su seguridad, tiene limitaciones en cuanto a recursos financieros, y no cuenta con suficientes oportunidades para participar en actividades recreativas y ocio presentan niveles de insatisfacción que requieren atención necesaria. Estas áreas, si no se abordan adecuadamente, pueden afectar el bienestar general y la calidad de vida de las personas. Es crucial intervenir en estas áreas para asegurar que todos los individuos tengan acceso a un entorno seguro, estable y enriquecedor, lo cual contribuirá a un bienestar integral y a una calidad de vida sostenida en el tiempo.

Fuente: Tabla elaborada en base a los resultados obtenidos del cuestionario WHOQOL-BREF (febrero de 2025).

Luego de realizar la priorización de las dimensiones afectadas, se identificaron áreas que requieren intervención y mejoras. Posterior a esto, el próximo paso fue la creación de un Programa de Bienestar Integral, cuyo objetivo es optimizar la calidad de vida de los colaboradores de la organización CEDIA. Por su parte, el programa está dirigido netamente a atender las necesidades identificadas de los colaboradores.

Las estrategias desarrolladas en el programa buscan no solo promover el bienestar general, sino también, crear un entorno laboral más saludable y productivo.

25. Programa de Bienestar Integral

El siguiente programa fue creado con la finalidad de abordar todas las necesidades identificadas en los participantes. Es preciso mencionar, que este programa se ajusta a las dimensiones ya antes mencionadas (física, psicológica, social y entorno).

Nuestro programa de Bienestar Integral propuesto se estructura en 4 diferentes dimensiones clave, cada una orientada en aspectos específicos del bienestar de los colaboradores.

A continuación, se detallan los componentes esenciales de cada apartado del programa.

Identificación de Dimensión Prioritaria:

Se seleccionará la dimensión que presenta mayores áreas de mejora o que influye de manera negativa y significativa en el bienestar de los colaboradores.

Descripción de la Problemática Específica por cada dimensión:

Se detalla el problema específico identificado, el cual enfrentan los colaboradores en relación a la dimensión seleccionada, respaldado por datos cuantitativos, obtenidos de la escala aplicada.

Establecimiento de un Objetivo Claro por Dimensión:

Se define un objetivo claro y medible, alcanzable relevante y temporal, para brindar solución a la problemática identificada.

Descripción de las Estrategias a propuestas

En este apartado las estrategias propuestas: Cada estrategia propuesta dentro del programa busca cumplir con el objetivo establecido, el cual se definió para abordar directamente a la problemática.
Dimensión psicológica: actividades orientadas para trabajar el sentido de vida e imagen corporal.
Dimensión social: actividades que buscan trabajar la cohesión y comunicación grupal.
Dimensión del entorno: actividades enfocadas a abordar tema de seguridad, estabilidad.

Definición de Indicadores para Evaluar la Efectividad

Se establecen indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan medir el impacto de cada actividad implementada y así garantizar que los mismos sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales.

Estimación de Presupuesto

Refleja un costo total de implementar todas las actividades propuestas. En este presupuesto se toman en cuenta todos los gastos necesarios, desde la contratación de personal especializado hasta la adquisición de materiales y todos los recursos que sean necesarios, esto garantiza que el programa se pueda llevar a cabo de manera sostenible y eficaz.

Responsables:

Serán aquellos encargados de garantizar que las actividades propuestas lleguen a todos los colaboradores involucrados, asegurando la difusión adecuada. Estos encargados serán quienes se aseguren de la correcta ejecución de las actividades, supervisando que se desarrollen de acuerdo a lo establecido en el programa.

A continuación, en la tabla 3 se presenta la propuesta del Programa de Bienestar Integral para la Empresa CEDIA

Tabla 3

Programa de bienestar integral, elaborado para los colaboradores de la Institución CEDIA.

PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL, CEDIA.

OBJETIVO. Contribuir a un entorno saludable, motivador y productivo que potencie el rendimiento y satisfacción personal y profesional de los colaboradores en CEDIA

DIMENSIÓN	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	ESTRATEGIAS	DESCRIPCIÓN	INDICADORES
PRIORIDAD 1-3 MESES					
PSICOLÓGICA	Falta de sentido de vida, y la insatisfacción con la imagen corporal en los colaboradores.	Fortalecer el sentido de vida y promover una percepción positiva de la imagen personal en los colaboradores.	Talleres grupales de autoconocimiento y desarrollo personal (autoexploración: intereses valores y metas).	Sesiones grupales enfocadas en explorar valores, intereses y metas personales, para fomentar el autoconocimiento.	Abril-Mayo-Junio. # de talleres realizados. # de colaboradores participantes.
			Charlas de sensibilización y actividades prácticas: aceptación personal y promoción de la salud mental sin estereotipos.	Sesiones diseñadas para promover la aceptación personal y la salud mental, eliminando estereotipos.	# de charlas realizadas. # de actividades prácticas realizadas. # colaboradores participantes.
			Charlas grupales con el apoyo de un Coaching Emocional para tratar temas de autoestima, concentración y sentido de vida.	Espacio en el cual los colaboradores tendrán oportunidad de reflexionar sobre su crecimiento personal y recibir apoyo necesario para avanzar.	Evaluación a los colaboradores sobre el impacto del apoyo en su bienestar emocional y autopercepción.
PRIORIDAD 3-6 MESES					
SOCIAL	Relaciones interpersonales deficientes que limitan la cohesión grupal.	Aumentar la frecuencia de actividades en equipo fortaleciendo las relaciones interpersonales.	Capacitación en habilidades interpersonales enfocados en comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.	Desarrollo de habilidades sociales personales e integración de manera efectiva.	Julio-Agosto-Septiembre. N°de talleres realizados. % colaboradores asistidos.
			Actividades mensuales breves de integración y cohesión grupal (dinámicas de confianza-retos en equipos).	Fomenta la participación activa y el espíritu de equipo, haciendo que las actividades sean más divertidas y motivadoras.	N°de actividades realizadas mensuales. % de participación de los colaboradores.
			Reuniones entre colaboradores para generar retroalimentaciones grupales quincenales.	Espacios de diálogo donde los colaboradores compartan ideas, evalúan avances y ofrecen retroalimentación constructiva para fomentar la mejora continua y el trabajo en equipo.	% de Opiniones en percepción de mejora.
PRIORIDAD 12 MESES					
ENTORNO	Baja percepción de seguridad y calidad del entorno fuera del espacio laboral.	Mejorar el bienestar integral de los colaboradores, enfocados en su seguridad personal, estabilidad financiera y optimizando su calidad de vida fuera del entorno laboral.	Capitaciones progresivas sobre prevención de accidentes, manejo de situaciones emergentes y primeros auxilios, simulacros (avanzado) dentro y fuera del entorno laboral.	Aumentar la seguridad personal y la confianza ante posibles situaciones de riesgo.	N°de talleres realizados. N°de colaboradores capacitados.
			Talleres grupales de educación financiera personal (presupuesto, ahorros e inversiones) asesorías personalizadas y acceso a herramientas digitales (inversiones).	Enseñar a los colaboradores a planificar sus ingresos, optimizando sus ahorros y tomando decisiones económicas inteligentes.	6 talleres en 12 meses. N° de talleres grupales realizados.
			Fomentar el equilibrio entre vida laboral y personal (pausas activas: actividades de desconexión dentro del horario laboral).	Ofrecer a los colaboradores un espacio de descanso y relajación del cuerpo sin interferir en las responsabilidades laborales.	El 70% percibe reducción del estrés. % de opiniones sobre las pausas activas.
FÍSICA	Presencia de fatiga y condiciones de descanso inadecuadas.	Mejorar las condiciones de descanso y reducir la fatiga de los colaboradores, optimizando los espacios de trabajo y promoviendo pausas activas y bienestar.	Talleres de autocuidado (escuchar las señales de su cuerpo, identificar la fatiga o el malestar) y aplicar estrategias para mejorar su bienestar.	Espacios orientados a promover el bienestar personal mediante el desarrollo de habilidades para identificar señales de agotamiento y aplicar acciones de autocuidado.	# de talleres realizados. # de colaboradores que participan.
			Charlas y asesoramiento sobre higiene de sueño (importancia , técnicas y hábitos saludables).	Intervenciones especializadas para abordar la importancia del sueño, identificar factores que afectan su calidad y ofrecer estrategias basadas en evidencia para fomentar hábitos de descanso saludables.	# de charlas realizadas. # de colaboradores que han recibido asesoramiento sobre higiene de sueño.

PRESUPUESTO			
CONCEPTO		SESIÓN DE 4 HORAS	
PROFESIONALES SOLICITADOS	COSTO	6 SESIONES	9 SESIONES
PSICÓLOGO LABORAL	$160,00	$960,00	$1.440,00
PSICÓLOGO CLÍNICO	$160,00	$960,00	$1.440,00
ASISTENTE PROFESIONAL	$30,00	$180,00	$270,00
TOTAL APROXIMADO		$2.340,00	$3.510,00
CONSULTORÍA TÉCNICA/FINANCIERA	COSTO/HORA	4 HORAS	4 SESIONES
ASESOR FINANCIERO	$100,00	$400,00	$1.600,00
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD OCUPACIONAL	$150,00	$600,00	$2.400,00
INSTRUCTOR DE MINDFULNESS	$50,00	$200,00	$800,00
TOTAL APROXIMADO		$1.200,00	$4.800,00
MATERIALES DIDÁCTICOS	COSTO	TALLER COMPLETO	
HOJAS DE PAPEL BOND (500 hojas)	$5,00		$5,00
ESFEROS (50 participantes)	$0,50		$25,00
TIJERAS (50 participantes)	$0,50		$25,00
BORRADOR (50 participantes)	$0,50		$25,00
POST IT (50 participantes)	$1,25		$62,50
TOTAL APROXIMADO			$142,50
ESPACIO FÍSICO	COSTO	TALLER COMPLETO	
SALA DE EVENTOS	$300,00-$850,00	$1.400,00	$2.700,00
AIRE LIBRE	/	/	/
TOTAL APROXIMADO		$1.400,00	$2.700,00
SERVICIO DE CATERING	COSTO	TALLER COMPLETO	
REFRIGERIO (50 participantes)	$4,00		200
ALMUERZO (50 participantes)	$15,00		750
TOTAL APROXIMADO			950
TRANSPORTE	COSTO	6 SESIONES	9 SESIONES
PROFESIONALES SOLICITADOS	$20,00	$120,00	$180,00
BUSETA COLABORADORES(opcional)	$150,00	$900,00	$1.350,00
TOTAL APROXIMADO		$1.020,00	$1.530,00
TOTAL APROXIMADO GENERAL		$7.452,50	$13.632,50

RESPONSABLES	
RESPONSABLES INTERNOS (CEDIA)	RESPONSABLES EXTERNOS (CONTRATADOS)
GERENTE GENERAL	PSICÓLOGO CLÍNICO
JEFE DE ÁREA	PSICÓLOGO LABORAL
JEFE DE TALENTO HUMANO	ASISTENTE PROFESIONAL
EQUIPO DE TALENTO HUMANO	COACHING EMOCIONAL ASESOR FINANCIERO
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	ESPECIALISTA EN SSO
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD	INSTRUCTOR DE MINDFULNESS
DEPARTAMENTO LEGAL	
DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN INTERNA	

Fuente: Programa de Bienestar Integral adaptado a las necesidades identificadas de los colaboradores de CEDIA

Al finalizar el diseño del programa de bienestar integral, se consideró indispensable el desarrollo de un plan de implementación y seguimiento, la función de este era ir detallando los pasos a seguir para que la implementación del programa sea la adecuada.

26. Plan de implementación y seguimiento

El plan de implementación y seguimiento del Programa de Bienestar integral, está diseñado para garantizar que las estrategias propuestas se lleven a cabo eficazmente, permitiendo abordar las problemáticas ya identificadas durante el diagnóstico previo. Es necesario mencionar, que este plan busca asegurar que se cumplan los objetivos planteados, permitiendo generar mejoras en el bienestar psicológico, físico y social de las personas. Así mismo, dicho plan, no solo se centra en la aplicación de estrategias, sino también, en el monitoreo continuo, para evaluar su impacto en la calidad de vida de los individuos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el bienestar incluye el equilibrio entre el estado físico, mental, emocional y social de las personas (OMS, 2023), por lo que es indispensable determinar un seguimiento adecuado que permita medir el progreso y realizar ajustes siendo este necesario.

En el caso específico de CEDIA, se requiere un enfoque estructurado que atienda las problemáticas ya antes identificadas, partiendo de la siguiente manera.

Para asegurar que el plan de implementación y seguimiento responda favorablemente, se desarrollarán en dos partes: la primera parte está centrada en la prioridad urgente (Dimensión Psicológica), que se enfoca en áreas que requieren intervención inmediata debido a su impacto negativo en el bienestar de los colaboradores, el segundo, se enfoca en las estrategias que se mantienen (Dimensión social, entorno y física) están diseñadas para seguir reforzando y mejorando las dimensiones que, aunque ya presentan puntuaciones adecuadas, no deben ser desatendidas. Estas áreas requieren continuidad en su fortalecimiento para evitar el retroceso o estancamiento. Por otra parte, además de lograr cambios rápidos y esenciales para prevenir el

empeoramiento de los problemas identificados, asegura que estos no impacten negativamente en la productividad, motivación o estabilidad emocional de los colaboradores.

Ahora bien, aunque ambas estrategias (urgentes y mantenedoras) buscan la mejora del bienestar, sus enfoques y tiempos de intervención son distintos, lo que permite una planificación más eficiente y dirigida a las necesidades reales de los colaboradores en cada dimensión.

Objetivos del Plan

Objetivo General

Establecer un plan de seguimiento el cual permita monitorear, medir y evaluar de modo continuo la implementación de un programa, asegurando su efectividad, cumplimiento de objetivos y sostenibilidad en el tiempo.

Objetivos específicos

- Monitorear y registrar el avance en cada dimensión (psicológica, social, física, y del entorno) para evaluar el progreso hacia los objetivos.
- Identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios para garantizar la sostenibilidad del programa.
- Asegurar que los colaboradores perciban mejoras en su calidad de vida y el entorno laboral.

Justificación del Plan

La implementación y el seguimiento de un Programa de Bienestar Integral requieren un plan estructurado para maximizar su impacto en los colaboradores y la organización. Estudios recientes, evidencian que, en el contexto ecuatoriano, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2024), reporta que el estrés y las malas condiciones laborales afectan a más del 45% de los empleados, lo que muestra la urgencia de implementar iniciativas.

En la empresa CEDIA, el diagnóstico evidenció problemáticas prioritarias como la fatiga, las relaciones interpersonales deficientes, la falta de sentido de vida y la insatisfacción con el entorno externo. Estas áreas críticas no solo impactan el bienestar individual, sino también, el rendimiento colectivo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El plan de seguimiento garantiza que las estrategias del programa se implementen de manera ordenada y que su impacto sea medible a corto, mediano y largo plazo. De este modo, se asegura la mejora continua y la sostenibilidad de las acciones propuestas, fortaleciendo la calidad de vida de los colaboradores y, en consecuencia, el crecimiento de la organización.

Las problemáticas identificadas a través del diagnóstico en las dimensiones psicológica, social, física y del entorno subrayan la necesidad de contar con un plan de implementación y seguimiento bien definido. Al abordar de manera estratégica estas áreas críticas, el plan no solo contribuirá a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, sino que también permitirá un monitoreo constante de los avances y ajustes necesarios.

Este enfoque integral y personalizado será clave para asegurar que las intervenciones sean efectivas y sostenibles, respaldando así los objetivos organizacionales de CEDIA en el mediano y largo plazo.

Tabla 4:

Plan de Implementación y seguimiento del programa de Bienestar Integral.

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL PARA OPTIMIZAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES EN CEDIA.

Obj. Asegurar la correcta introducción del programa de bienestar integral, involucrando a todos los participantes.

LANZAMIENTO

Inicio del programa: Fecha de lanzamiento

Duración: 12 meses

DIMENSIONES	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	ESTRATEGIAS	IMPLEMENTACIÓN		SEGUIMIENTO		RESPONSABLES
URGENTE/ 1-3 MESES				Actividades	Concepto	Actividades	Concepto	
PSICOLÓGICA	Falta de sentido de vida, y la insatisfacción con la imagen corporal en los colaboradores.	Fortalecer el sentido de pertenencia y promover una percepción positiva de la imagen personal en los colaboradores .	Talleres grupales de autoconocimiento y desarrollo personal (autoexploración: intereses valores y metas).	1. Canales difusión	Proporcionar información por medio de correos electrónicos, carteles y posters en espacios comunes laborales. Principalmente difundir un video explicativo del programa.	6. Formación de equipos	Asignación de equipos de seguimiento por cada tarea para garantizar el cumplimiento y monitoreo continuo.	GERENTE GENERAL
				2. Presentación oficial del Programa	Organizar un evento de presentación inicial general donde se presente el objetivo del programa, sus beneficios y cómo se llevará a cabo.	7. Encuestas de Satisfacción inicial	Al final del primer mes, se enviará una encuesta a los participantes para medir la aceptación y la efectividad del programa.	
			Charlas de sensibilización y actividades prácticas: aceptación personal y promoción de la salud mental sin estereotipos.	3. Introducción a las actividades integrales.	Introducción al bienestar y la importancia de las actividades de bienestar integral a los participantes.	8. Reuniones de Seguimiento periódicamente	Reuniones entre los responsables de cada dimensión para revisar el avance y realizar ajustes en caso de ser necesario.	
				4. Distribución de materiales informativos	Folleto sobre los objetivos actividades y beneficios del programa/ Códigos QR en los espacios laborales para que ingresen directamente a la información del programa.			
			Charlas grupales con el apoyo de un Coaching Emocional para tratar temas de autoestima, concentración y sentido de vida.	5. Recursos necesarios	Recursos humanos (personal especializado para cada área).- Materiales (folletos, presentaciones, correos electrónicos).- Herramientas de comunicación interna (plataformas de comunicación, reuniones virtuales y presenciales).- Espacios para talleres y actividades físicas.	9. Informe Trimestral	Informe detallado sobre los logros y las tareas de mejora, serán presentadas al final de cada trimestre.	JEFE DEPARTAMENTAL
						10. Sugerencias	Espacio para compartir sugerencias o recomendaciones por parte de los participantes hacia el programa.	
DIMENSIONES	**PROBLEMÁTICA**	**OBJETIVO**	**ESTRATEGIAS**	**IMPLEMENTACIÓN**		**SEGUIMIENTO**		
MANTENEDORAS 12 MESES				Actividades	Concepto	Actividades	Concepto	
SOCIAL	Relaciones interpersonales deficientes limitando la cohesión grupal.	Aumentar la frecuencia de actividades en equipo fortaleciendo las relaciones interpersonales.	Capacitación en habilidades interpersonales enfocados en comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.	11. Reunión Inicial	Se llevará a cabo una reunión inicial para definir claramente los objetivos del programa, las estrategias a implementar, y asegurar la alineación de todos los participantes con las metas establecidas.	16. Evaluación final	Aplicación de encuestas en base a la percepción del programa que tiene los colaboradores.	JEFE DE TALENTO HUMANO
			Actividades mensuales breves de integración y cohesión grupal (dinamicas de confianza/retos en equipo).					
			Reuniones entre colaboradores para generar retroalimentaciones grupales quincenales.	12. Revisión de recursos	Garantizar que siempre haya suficientes recursos para llevar a cabo las actividades y mantener la calidad del programa.	17. Resultados	Revisión de participución, análisis de resultados.	
ENTORNO	Baja percepción de seguridad y calidad del entorno fuera del espacio laboral.	Mejorar el bienestar integral de los colaboradores, enfocados en su seguridad personal, estabilidad financiera y optimizando su calidad de vida fuera del entorno laboral.	Capitaciones progresivas sobre prevención de accidentes, manejo de situaciones emergentes y primeros auxilios, simulacros (avanzado) dentro y fuera del entorno laboral.	13. Recordatorios	A medida que se acerquen las fechas de las actividades se enviarán recordatorios semanales a través de los canales internos para mantener el interés y la motivación.	18. Informe Final	Elaboración del informe final, sobre el impacto del programa en las 4 dimensiones, planificadas en dos apartados (urgentes-mantenedoras).	DEPARTAMENTO DE RELACIONES PÚBLICAS (Comunicación Interna)
			Talleres grupales de educación financiera personal (presupuesto, ahorros e inversiones) asesorías personalizadas y acceso a herramientas digitales (inversiones).					
			Fomentar el equilibrio entre vida laboral y personal (pausas activas: actividades de desconexión dentro del horario laboral).	14. Filtro	Simulacros prácticos trimestrales en donde se evidencie el avance esperado por parte de los colaboradores.	19. Socialización con Dirección general	Presentar a la alta Dirección los resultados obtenidos tras la finalización del programa	
FISICA	Presencia de fatiga y condiciones de descanso inadecuadas.	Mejorar las condiciones de descanso y reducir la fatiga de los colaboradores, optimizando los espacios de trabajo y promoviendo pausas activas y bienestar.	Talleres de autocuidado (escuchar las señales de su cuerpo, identificar la fatiga o el malestar) y aplicar estrategias para mejorar su bienestar .	15. Seguimiento por parte de los equipos formados	Asegurar que los colaboradores estén recibiendo el apoyo adecuado y se mantengan motivados a lo largo del programa.	20. Cierre	Organizar un evento de cierre donde se finalice el programa y los colaboradores compartan sus logros personales.	DEPARTAMENTO LEGAL
			Charlas y asesoramiento sobre higiene de sueño (importancia , técnicas y hábitos saludables).					

Fuente: Plan de seguimiento para la correcta implementación e inducción.

27. Conclusiones

Al finalizar este trabajo de investigación podemos concluir recalcando la importancia que tiene el diseño de un programa de bienestar dentro de una organización.

En este caso, se contó con una población objetivo que fueron los colaboradores de la empresa CEDIA. Para ello, se trabajó con una escala de vida llamada WHOQOL-BREF, que fue de utilidad para obtener los resultados de manera precisa, objetiva, clara y sobre todo comprensible.

En la dimensión Psicológica, se evidenció que los colaboradores presentan síntomas de falta de sentido de pertenencia, dificultades con su imagen corporal, y pensamientos negativos que estarían afectando su bienestar. La dimensión física, que se compone por la energía y la capacidad de movilidad. La dimensión social conformada por relaciones interpersonales y el apoyo social y por último la dimensión del entorno que se basa en la satisfacción con las condiciones de vida. Mediante estas interpretaciones y las calificaciones correspondientes, se pudieron identificar las problemáticas y determinar los niveles de prioridad de intervención.

A lo largo del proceso se pudo conocer y destacar la importancia de comprender y analizar las condiciones que influyen en la vida de los colaboradores y cómo estas pueden llegar afectar significativamente en su satisfacción laboral y su motivación. Al ser este trabajo todo un proceso, al momento de crear cada actividad del programa se tomó en cuenta las necesidades identificadas en los colaboradores y que estas se adapten de acuerdo a su necesidad.

Si bien, en el transcurso del presente documento se ha mencionado la importancia de promover la salud mental, satisfacción y calidad de vida en su bienestar integral, el implementar esta iniciativa, basada en el diseño de un programa, contribuye a fortalecer el compromiso, la motivación y la productividad, teniendo como ventaja, la reducción de los niveles de estrés y riesgos laborales.

Su implementación permite que los colaboradores se sientan valorados y apoyados en su desarrollo profesional y personal, mientras que el seguimiento del programa permite que se realicen

las acciones propuestas, el alcance de los objetivos, la continuidad y sostenibilidad a mediano y largo plazo en el tiempo.

Si bien es cierto, el programa ha sido diseñado para optimizar la calidad de vida de los colaboradores en la empresa CEDIA, su éxito dependerá en gran medida de la participación activa de todos los colaboradores y de la disposición de los responsables para garantizar su implementación efectiva.

28. Referencias

Almeida, D., & Cunha, M. (2019). WHOQOL-BREF y su aplicación en contextos laborales. Journal de Evaluación Psicométrica

Arrieta E., Cabarcas M. & Rodríguez C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. Adgnosis, 8(8), p.73-90 DOI: 10.21803/adgnosis.v8i8.361

Edwin Javier Arrieta-Valderrama, M. C.-A. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región Caribe: caso barranquilla. Barranquila: Dialnet.

García-Alandete, J. (2021). Bienestar psicológico y calidad de vida laboral en el ámbito organizacional. Cuadernos de Psicología del Trabajo.

Gómez, L., & Vargas, M. (2022). Análisis de la validez y fiabilidad del WHOQOL-BREF en poblaciones diversas. Revista de Calidad de Vida y Salud Pública, 29(2), 220-235.

Gómez, S., & Sánchez, T. (2021). Medición de la calidad de vida laboral con la escala WHOQOL-BREF. Psicología del Trabajo y Bienestar Organizacional.

González, J., & Fernández, M. (2021). La salud emocional en el entorno laboral: Claves para gestionar el bienestar integral. Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones, 29(2), 98-114.

World Health Organization. (1996). WHOQOL-BREF: Introduction, administration, scoring, and generic version of the assessment. Geneva, Switzerland: WHO. Recuperado de https://www.who.int/tools/whoqol

Grupo Nutresa. (2022). Estrategias para la promoción del bienestar laboral y la prevención de riesgos.

Hernández, C., & Polo, F. (2019). Factores de bienestar en el trabajo y su impacto en la satisfacción laboral. Journal de Psicología Empresarial.

Martínez, J., et al. (2021). Validez de la escala WHOQOL-BREF en la evaluación de calidad de vida en diferentes contextos de salud. Revista Latinoamericana de Psicología, 53(1), 45-60.

Mariela Gissela Macías-Intriago, J. I.-A.-F.-Z. (2024). Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida. SCIELO, 11.

Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza, Álvarez-Pabón, Karol Melissa, & Riobamba-Jiménez, Oscar David. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Universidad y Salud, 21(2), 176-187. https://doi.org/10.22267/rus.192102.152

Mendoza Marín, M. C., & Méndez López, J. L. (2021). Estudio de la intención de permanencia de colaboradores en medianas y pequeñas empresas privadas en las ciudades de Cuenca y Palora durante el período marzo-agosto 2021 (Bachelor's thesis).

Mercer. (2023). Programas de bienestar laboral. Mercer. Recuperado de https://www.mercer.com/es-mx/solutions/health-and-benefits/employee-well-beingprograms/.

Moreno Peláez, D. P., Obregón Ruiz, J. D., Cantor Chia, L. V., & Murgas Acosta, S. J. (2020). El bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años en el sector público y privado en Colombia. Politécnico Grancolombiano.

Nailted. (2024). Cómo crear un programa de bienestar laboral. Recuperado de https://nailted.com/blog/es/como-crear-un-programa-de-bienestar-laboral/.

Nogueira, A., et al. (2022). Evaluación de la calidad de vida mediante WHOQOL-BREF: una revisión de estudios de fiabilidad y validez. Revista de Ciencias de la Salud, 45(3), 250-262. Organización Mundial de la Salud. (2022, 28 de septiembre). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Organización Mundial de la Salud.

Psico-smart., E. d. (28 de Agosto de 2024). Psico-smart. Obtenido de Vorecol HRMS: https://psico-smart.com/articulos/articulo-que-beneficios-aporta-la-implementacion-de-programas - de-bienestar-integral-en-las-empresas-34884

Quintana Suarez, S. E. (2023). Percepción de la precariedad laboral de los profesionales de la psicología, empleados en el sector educativo privado del norte de Guayaquil, año 2022 (Master's thesis).

Quintero, M. (29 de septiembre de 2023). Galileo Universidad. Obtenido de Galileo. edu: https://www.galileo.edu/fabiq/historias-de-exito/una-vida-con-enfoque-holistico-es-la-que-integra - a l-ser-en-todas-sus-expresiones/

Ramírez, L., & Fernández, R. (2021). Estrategias de bienestar en las organizaciones. Estudios de Psicología Organizacional.

Red de RRHH. (2024). Zoom Bienestar Organizacional: Estrategias y perspectivas para el futuro del trabajo.

Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., & Demerouti, E. (2019). Calidad de vida laboral: Dimensiones y propuestas de intervención. Revista Española de Salud Pública. Ruiz-Aranda, D., et al. (2020). Enfoques de bienestar integral en el contexto organizacional. Revista de Psicología Contemporánea.

Ryff, C. D. (2019). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice. Psychotherapy and Psychosomatics.

Salud, O. M. (2 de septiembre de 2024). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de Who.Int: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

SciELO. (2019). La calidad de vida laboral: Un enfoque en el entorno organizacional. Revista de Psicología, 33(2), 176-189. Recuperado de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000200176&script=sci_a rttex.

Seligman, M. (2019). PERMA and the building blocks of well-being. Journal of Positive Psychology.

Torres, G., & Díaz, A. (2019). Beneficios de los programas de bienestar laboral en la productividad. Revista de Ciencias Empresariales.

Zúñiga, C., Aguado, D., & Cabrera-Tenecela, P. (2022). Values That Work: Exploring the Moderator Role of Protestant Work Ethics in the Relationship between Human Resources Practices and Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior. Administrative Sciences, 12(1),
11. https://doi.org/10.3390/admsci12010011

29. ANEXOS

	DIMENSIÓN FÍSICA						
	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA10	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18
	17	18	0	0	0	0	1
	11	13	2	0	8	0	1
	13	12	17	8	17	6	7
	8	7	13	15	14	23	21
	1	0	18	27	11	21	20
TOTAL	**50**	**50**	**50**	**50**	**50**	**50**	**50**
	MULTIPLICACION 1-5						
	85	90	0	0	0	0	1
	44	52	4	0	16	0	2
	39	36	51	24	51	18	21
	16	14	52	60	56	92	84
	1	0	90	135	55	105	100
TOTAL	**185**	**192**	**197**	**219**	**178**	**215**	**208**
	3,7	3,84	3,94	4,38	3,56	4,3	4,16
						DOMINIO TOTAL	**28**

	DIMENSIÓN PSICOLÓGICA					
	PREGUNTA5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 11	PREGUNTA19	PREGUNTA26
	1	1	0	0	1	3
	2	2	3	4	3	28
	11	13	18	9	8	12
	23	13	23	15	16	5
	13	21	6	22	22	2
TOTAL	**50**	**50**	**50**	**50**	**50**	**50**
	MULTIPLICACION 1-5					
	1	1	0	0	1	15
	4	4	6	8	6	112
	33	39	54	27	24	36
	92	52	92	60	64	10
	65	105	30	110	110	2
TOTAL	**195**	**201**	**182**	**205**	**205**	**175**
	3,9	4,02	3,64	4,1	4,1	3,5
					DOMINIO TOTAL	**23**

	DIMENSION SOCIAL		
	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22
1	1	3	1
2	1	2	1
3	5	12	9
4	24	19	20
5	19	14	19
TOTAL	50	50	50
	MULTIPLICACION 1-5		
	1	3	1
	2	4	2
	15	36	27
	96	76	80
	95	70	95
TOTAL	209	189	205
	4,18	3,78	4,1
	DOMINIO TOTAL		12

	DIMENSIÓN ENTORNO/AMBIENTE							
	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA25
	0	0	0	0	1	0	0	0
	2	1	8	1	11	0	0	2
	18	14	25	12	24	5	3	10
	23	25	11	25	12	24	15	21
	7	10	6	12	2	21	32	17
TOTAL	50	50	50	50	50	50	50	50
	MULTIPLICACION 1-5							
	0	0	0	0	1	0	0	0
	4	2	16	2	22	0	0	4
	54	42	75	36	72	15	9	30
	92	100	44	100	48	96	60	84
	35	50	30	60	10	105	160	85
TOTAL	185	194	165	198	153	216	229	203
	3,7	3,88	3,3	3,96	3,06	4,32	4,58	4,06
							DOMINIO TOTAL	31

E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
rtud di	Especifique su género :	Fecha de nacimiento :	1. ¿Cómo calificaría su (	2. ¿Cuán satisfecho/a	3. ¿Hasta qué pun	4. ¿En qué grado	5. ¿Tiene energí	6. ¿Es capaz de aceptar su c	7. ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro	8. ¿Cuán satisfecho/a está con su habilidad p	9. ¿Cuánto disfruta de la vida?	10. ¿Hasta qué punto siente que su vida tiene s	11. ¿Cuál es su capacidad de concentración?
	Hombre	27/11/1974	Muy bien	Satisfecho/a	Nada	Nada	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Bastante
	Hombre	2/7/1989	Muy bien	Satisfecho/a	Lo normal	Lo normal	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Extremadamente
	Hombre	2/4/2003	Lo normal	Neutral	Un poco	Nada	Totalmente	Totalmente	Bastante	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Extremadamente
	Hombre	19/7/2003	Bastante bien	Satisfecho/a	Bastante	Lo normal	Bastante	Totalmente	Extremadamente	Satisfecho/a	Bastante	Extremadamente	Extremadamente
	Hombre	26/4/2001	Muy bien	Satisfecho/a	Nada	Bastante	Totalmente	Un poco	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Bastante
	Hombre	4/2/1984	Bastante bien	Satisfecho/a	Nada	Nada	Moderado	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Bastante
	Hombre	5/6/1999	Bastante bien	Insatisfecho/a	Un poco	Bastante	Bastante	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Lo normal	Bastante
	Hombre	5/6/1975	Lo normal	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Moderado	Moderado	Bastante	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Extremadamente
	Hombre	9/2/1998	Bastante bien	Satisfecho/a	Un poco	Un poco	Totalmente	Bastante	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Lo normal	Lo normal
	Hombre	28/9/1989	Lo normal	Satisfecho/a	Extremadamente	Un poco	Bastante	Totalmente	Extremadamente	Satisfecho/a	Extremadamente	Extremadamente	Extremadamente
	Hombre	17/11/1982	Muy bien	Satisfecho/a	Bastante	Lo normal	Bastante	Totalmente	Bastante	Satisfecho/a	Extremadamente	Extremadamente	Bastante
	Hombre	23/12/1994	Lo normal	Neutral	Un poco	Lo normal	Moderado	Bastante	Lo normal	Neutral	Lo normal	Lo normal	Lo normal
	Hombre	7/6/1991	Muy bien	Muy Satisfecho/a	Un poco	Lo normal	Bastante	Bastante	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Bastante	Bastante
	Hombre	28/10/1997	Bastante bien	Neutral	Bastante	Lo normal	Moderado	Moderado	Lo normal	Neutral	Bastante	Bastante	Un poco
	Hombre	25/3/1993	Bastante bien	Satisfecho/a	Nada	Lo normal	Moderado	Bastante	Extremadamente	Satisfecho/a	Bastante	Lo normal	Lo normal
	Hombre	14/2/1979	Lo normal	Insatisfecho/a	Lo normal	Nada	Un poco	Un poco	Bastante	Satisfecho/a	Nada	Nada	Un poco
	Hombre	7/3/1995	Muy bien	Muy Satisfecho/a	Nada	Nada	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Extremadamente	Bastante
	Hombre	9/1/1980	Bastante bien	Satisfecho/a	Nada	Un poco	Bastante	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Lo normal	Lo normal	Lo normal
	Hombre	7/11/1995	Muy bien	Neutral	Nada	Un poco	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Bastante
	Hombre	20/12/1995	Lo normal	Neutral	Lo normal	Lo normal	Moderado	Bastante	Bastante	Neutral	Lo normal	Lo normal	Lo normal
	Hombre	9/6/1980	Lo normal	Satisfecho/a	Lo normal	Lo normal	Un poco	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Lo normal	Lo normal	Bastante
	Hombre	7/12/2000	Bastante bien	Satisfecho/a	Nada	Nada	Bastante	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Bastante	Lo normal	Lo normal
	Hombre	26/3/1993	Bastante bien	Satisfecho/a	Lo normal	Bastante	Moderado	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Bastante	Lo normal
	Hombre	2/6/1998	Bastante bien	Neutral	Nada	Un poco	Moderado	Moderado	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Bastante	Bastante
	Mujer	3/6/1995	Bastante bien	Neutral	Bastante	Bastante	Moderado	Un poco	Bastante	Satisfecho/a	Lo normal	Un poco	Bastante
	Mujer	10/4/2004	Muy bien	Muy Satisfecho/a	Lo normal	Un poco	Totalmente	Totalmente	Lo normal	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Lo normal
	Mujer	9/7/2002	Bastante bien	Satisfecho/a	Bastante	Un poco	Moderado	Moderado	Lo normal	Neutral	Un poco	Lo normal	Lo normal
	Mujer	3/10/1999	Lo normal	Satisfecho/a	Un poco	Lo normal	Bastante	Un poco	Lo normal	Neutral	Bastante	Lo normal	Un poco
	Mujer	6/5/1978	Bastante bien	Satisfecho/a	Nada	Nada	Totalmente	Totalmente	Lo normal	Muy Satisfecho /a	Lo normal	Extremadamente	Bastante
	Mujer	14/7/1988	Bastante bien	Neutral	Bastante	Un poco	Bastante	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Extremadamente	Extremadamente	Lo normal
	Mujer	8/12/1977	Muy bien	Satisfecho/a	Bastante	Nada	Moderado	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Lo normal	Lo normal	Bastante
	Mujer	2/4/1990	Bastante bien	Satisfecho/a	Lo normal	Nada	Totalmente	Totalmente	Lo normal	Muy Satisfecho /a	Lo normal	Extremadamente	Bastante
	Mujer	15/2/1993	Lo normal	Satisfecho/a	Un poco	Bastante	Moderado	Totalmente	Extremadamente	Satisfecho/a	Lo normal	Lo normal	Lo normal
	Mujer	3/9/1984	Bastante bien	Satisfecho/a	Nada	Nada	Bastante	Moderado	Bastante	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Bastante
	Mujer	18/5/1997	Bastante bien	Satisfecho/a	Nada	Nada	Totalmente	Moderado	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Extremadamente
	Mujer	28/9/1989	Muy bien	Satisfecho/a	Un poco	Un poco	Totalmente	Bastante	Extremadamente	Satisfecho/a	Bastante	Extremadamente	Bastante
	Mujer	26/7/1979	Bastante bien	Satisfecho/a	Un poco	Nada	Bastante	Bastante	Extremadamente	Satisfecho/a	Lo normal	Bastante	Lo normal
	Mujer	23/9/1979	Bastante bien	Neutral	Nada	Un poco	Bastante	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Bastante
	Mujer	3/6/1982	Bastante bien	Muy Satisfecho/a	Lo normal	Nada	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Bastante
	Mujer	13/2/1994	Bastante bien	Satisfecho/a	Un poco	Un poco	Bastante	Bastante	Extremadamente	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Bastante
	Mujer	28/6/2000	Bastante bien	Neutral	Lo normal	Bastante	Moderado	Totalmente	Bastante	Neutral	Un poco	Un poco	Bastante
	Mujer	19/10/1989	Bastante bien	Satisfecho/a	Nada	Nada	Moderado	Bastante	Extremadamente	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Lo normal
	Mujer	29/5/1979	Lo normal	Neutral	Lo normal	Lo normal	Moderado	Moderado	Lo normal	Satisfecho/a	Lo normal	Lo normal	Lo normal
	Mujer	29/10/1990	Lo normal	Satisfecho/a	Un poco	Un poco	Moderado	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Lo normal
	Mujer	1/7/1982	Muy bien	Muy Satisfecho/a	Lo normal	Un poco	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Extremadamente	Bastante
	Mujer	8/9/1989	Bastante bien	Satisfecho/a	Lo normal	Lo normal	Moderado	Moderado	Bastante	Satisfecho/a	Bastante	Bastante	Bastante
	Mujer	20/2/1992	Muy bien	Muy Satisfecho/a	Lo normal	Nada	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Satisfecho/a	Extremadamente	Extremadamente	Lo normal
	Mujer	1/10/1987	Muy bien	Satisfecho/a	Nada	Nada	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Extremadamente	Bastante
	Mujer	14/10/1974	Bastante bien	Neutral	Nada	Nada	Totalmente	Moderado	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Extremadamente	Extremadamente	Lo normal
	Mujer	9/6/1993	Muy bien	Muy Satisfecho/a	Nada	Nada	Totalmente	Totalmente	Extremadamente	Muy Satisfecho /a	Bastante	Extremadamente	Lo normal

R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
12. ¿Cuán'a seguridad siente en su vida diaria?	13. ¿Cuán saludable es el ambiente físico a su	14. ¿Cuán satisfecho/a está con su sueño?	15. ¿Cuán satisfecho/a está de sí mismo?	16. ¿Cuán satisfecho/a está con su capacidad	17. ¿Con que frecuencia tiene sentimientos ne	18. ¿Cuán satisfecho/a está con su/ relacione	19. ¿Cuán satisfecho/a está con vida sexual?	20. ¿Cuán satisfecho/a está con el apoyo que	21. ¿Tiene suficiente dinero para cubrir su	
1	Extremadamente	Extremadamente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Bastante
2	Extremadamente	Extremadamente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
3	Bastante	Extremadamente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Moderadamente
4	Extremadamente	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Neutral	Neutral	Moderadamente
5	Lo normal	Extremadamente	Muy satisfecho/a	Insatisfecho/a	Muy satisfecho/a	Nunca	Muy satisfecho/a	Muy insatisfecho/a	Muy satisfecho/a	Moderadamente
6	Lo normal	Bastante	Neutral	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Frecuentemente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
7	Bastante	Bastante	Insatisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Un poco
8	Bastante	Lo normal	Insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Neutral	Moderadamente
9	Lo normal	Bastante	Neutral	Neutral	Satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Moderadamente
10	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
11	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante
12	Lo normal	Lo normal	Neutral	Neutral	Neutral	Raramente	Neutro	Neutral	Neutral	Un poco
13	Bastante	Lo normal	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Neutral	Muy satisfecho/a	Totalmente
14	Bastante	Bastante	Neutral	Neutral	Satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Neutral	Muy satisfecho/a	Bastante
15	Bastante	Bastante	Neutral	Neutral	Satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Neutral	Moderadamente
16	Un poco	Un poco	Neutral	Muy insatisfecho/a	Muy insatisfecho/a	Siempre	Muy insatisfecho/a	Neutral	Muy insatisfecho/a	Moderadamente
17	Bastante	Bastante	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Totalmente
18	Extremadamente	Bastante	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Neutral	Raramente	Muy satisfecho/a	Neutral	Muy satisfecho/a	Totalmente
19	Bastante	Extremadamente	Neutral	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Moderadamente
20	Lo normal	Lo normal	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Un poco
21	Lo normal	Lo normal	Neutral	Satisfecho/a	Neutral	Medianamente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Un poco
22	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Neutral	Bastante
23	Bastante	Bastante	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Moderadamente
24	Lo normal	Bastante	Insatisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Frecuentemente	Muy satisfecho/a	Insatisfecho/a	Muy satisfecho/a	Totalmente
25	Un poco	Bastante	Insatisfecho/a	Neutral	Neutral	Frecuentemente	Neutro	Neutral	Satisfecho/a	Un poco
26	Bastante	Extremadamente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Moderadamente
27	Lo normal	Bastante	Satisfecho/a	Neutral	Neutral	Frecuentemente	Neutro	Neutral	Satisfecho/a	Un poco
28	Lo normal	Bastante	Neutral	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Frecuentemente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
29	Lo normal	Lo normal	Neutral	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Nunca	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
30	Lo normal	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante
31	Lo normal	Lo normal	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Muy insatisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
32	Lo normal	Lo normal	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Moderadamente
33	Bastante	Bastante	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Neutral	Raramente	Satisfecho/a	Neutral	Satisfecho/a	Un poco
34	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante
35	Extremadamente	Bastante	Neutral	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Neutral	Neutral	Moderadamente
36	Bastante	Lo normal	Neutral	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Bastante
37	Bastante	Lo normal	Neutral	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
38	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
39	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
40	Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Moderadamente
41	Lo normal	Lo normal	Insatisfecho/a	Neutral	Insatisfecho/a	Siempre	Neutro	Satisfecho/a	Insatisfecho/a	Bastante
42	Lo normal	Bastante	Insatisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Neutral	Bastante
43	Lo normal	Lo normal	Neutral	Neutral	Neutral	Raramente	Neutro	Neutral	Neutral	Moderadamente
44	Bastante	Bastante	Neutral	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Neutral	Satisfecho/a	Moderadamente
45	Bastante	Extremadamente	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Bastante
46	Lo normal	Lo normal	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Medianamente	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Un poco
47	Bastante	Bastante	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante
48	Extremadamente	Extremadamente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Raramente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Totalmente
49	Bastante	Extremadamente	Neutral	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Medianamente	Muy satisfecho/a	Muy insatisfecho/a	Muy satisfecho/a	Moderadamente
50	Extremadamente	Lo normal	Neutral	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Nunca	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Totalmente

AB	AC	AD	AE	AF
22. ¿Dispone de la información que necesita p	23. ¿Hasta qué punto tiene oportunidad de re	24. ¿Cuán satisfecho/a está con las condicion	25. ¿Cuán satisfecho/a está con el acceso qu	26. ¿Cuán satisfecho/a está con los serv
Totalmente	Bastante	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Un poco	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Totalmente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Un poco	Totalmente	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Neutral
Totalmente	Un poco	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Moderado	Un poco	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Neutral
Moderado	Moderado	Neutral	Neutral	Neutral
Bastante	Moderado	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Neutral
Moderado	Moderado	Neutral	Satisfecho/a	Neutral
Totalmente	Bastante	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Bastante	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Neutral
Moderado	Moderado	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Insatisfecho/a
Moderado	Moderado	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Moderado	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Neutral
Moderado	Un poco	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Neutral	Insatisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Moderado	Moderado	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Neutral
Bastante	Un poco	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Bastante	Un poco	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Un poco	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Moderado	Un poco	Neutral	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Bastante	Moderado	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Neutral
Bastante	Un poco	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Moderado	Un poco	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Nada	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Moderado	Moderado	Neutral	Neutral	Neutral
Moderado	Bastante	Satisfecho/a	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a
Moderado	Un poco	Neutral	Satisfecho/a	Satisfecho/a
Bastante	Moderado	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Bastante	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Bastante	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a
Totalmente	Bastante	Muy satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Satisfecho/a

Escala de Vida que aborda las Dimensiones Física, Psicológica y Social.
WHOQOL-BREF (1998)

Objetivo : Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su calidad de vida, su salud y otras áreas de su vida.

"Los datos recopilados mediante la escala WHOQOL-BREF serán utilizados exclusivamente con fines vocacionales, orientados a la prevención y mejora de las condiciones de trabajo. La información no tendrá consecuencias legales, sino que busca optimizar el entorno laboral y promover el bienestar de los participantes".

La información obtenida a través de la escala WHOQOL-BREF será gestionada conforme a los más estrictos principios éticos y legales de protección de datos, utilizándose con fines académicos y para el uso interno de CEDIA. Los resultados se procesarán de manera anónima y se almacenarán en un sistema seguro, al que solo tendrá acceso el equipo responsable de la investigación y el departamento de Talento Humano de CEDIA.

Instrucciones : Agradecemos sinceramente su participación en este estudio. La escala consta de 26 preguntas y tomará aproximadamente 15 minutos para completarla. Para cada pregunta, debe seleccionar una opción del 1 al 5, donde 1 indica una valoración muy baja y 5 una valoración muy alta , basándose en su experiencia durante las últimas semanas. Esta escala evalúa tres dimensiones de su bienestar: física (salud y capacidad para realizar actividades cotidianas), psicológica (bienestar emocional y niveles de estrés) y social (relaciones personales y apoyo social). Le pedimos que responda según su experiencia personal, sin compararla con la de otras personas. Al finalizar las preguntas de la escala, se incluirán tres preguntas abiertas adicionales que deberán ser respondidas. Agradecemos profundamente su colaboración, ya que su participación es fundamental para el éxito de este estudio.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. **Consentimiento Informado** *

En virtud de que esta escala tiene como objetivo evaluar aspectos físicos, emocionales y sociales de la calidad de vida, ¿autorizo voluntariamente el uso de los datos proporcionados para fines exclusivos de investigación académica, asegurando su tratamiento bajo estrictos principios éticos, legales y de confidencialidad?

Marca solo un óvalo.

- ◯ Si
- ◯ No , no autorizo

Datos Generales :

2. Especifique su género : *

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

Sección sin título

3. Fecha de nacimiento : *

Ejemplo: 7 de enero del 2019

Dimensión Física :

Las siguientes preguntas se refieren a cuánto ha experimentado ciertas cosas en las últimas dos semanas.

1. ¿Cómo calificaría su calidad de vida? *

Marca solo un óvalo.

- Muy mal
- Un poco mal
- Lo normal
- Bastante Bien
- Muy bien

2. ¿Cuán satisfecho está con su salud? *

Marca solo un óvalo.

- Muy Insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Neutral
- Satisfecho/a
- Muy Satisfecho/a

3. ¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita? *

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Lo Normal
- Bastante
- Extremadamente

4. 4. ¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria? *

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Lo normal
- Bastante
- Extremadamente

5. ¿Tiene energía suficiente para la vida diaria? *

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Moderado
- Bastante
- Totalmente

6. ¿Es capaz de aceptar su apariencia física? *

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Moderado
- Bastante
- Totalmente

7. ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro? *

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Lo normal
- Bastante
- Extremadamente

8. ¿Cuán satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades? *

Marca solo un óvalo.

Muy

Insatisfecho/a

Insatisfecho/a

Neutral

Satisfecho/a

Muy Satisfecho/a

Dimensión Psicológica :

Lea cada pregunta, evalúe sus sentimientos y encierre en un círculo el número en la escala de cada pregunta que le brinde la mejor respuesta.

9. ¿Cuánto disfruta de la vida? *

Marca solo un óvalo.

Nada

Un poco

LoNormal

Bastante

Extremadamente

10. ¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido? *

Marca solo un óvalo.

Nada

Un poco

Lonormal

Bastante

Extremadamente.

11. ¿Cuál es su capacidad de concentración? *

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Lo Normal
- Bastante
- Extremadamente

12. ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Lonormal
- Bastante
- Extremadamente

13. ¿Cuán saludable es el ambiente físico a su alrededor? *

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Lonormal
- Bastante
- Extremadamente

14. ¿Cuán satisfecho/a está con su sueño?

Marca solo un óvalo.

- Muy Insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Neutral
- Satisfecho/a
- Muy satisfecho/a

15. ¿Cuán satisfecho/a está de sí mismo? *

Marca solo un óvalo.

- Muy
- insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Neutral
- Satisfecho/a
- Muy satisfecho/a

16. ¿Cuán satisfecho/a está con su capacidad de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Muy
- insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Neutral
- Satisfecho/a
- Muy satisfecho/a

17. ¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad o depresión? *

Marca solo un óvalo.

Nunca

Raramente

Medianamente

Frecuentemente

Siempre

Dimensión Social :

Las siguientes preguntas hacen referencia a, si en las dos últimas semanas se ha sentido satisfecho/a , en varios aspectos de su vida.

18. ¿Cuán satisfecho/a está con sus relaciones personales? *

Marca solo un óvalo.

Muy

Insatisfecho/a

Insatisfecho/a

Neutro

Satisfecho/a

Muy satisfecho/a

19. ¿Cuán satisfecho está con vida sexual? *

Marca solo un óvalo.

Muy Insatisfecho/a

Insatisfecho/a

Neutral

Satisfecho/a

Muy satisfecho

20. ¿Cuán satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as *

Marca solo un óvalo.

Muy Insatisfecho/a

Insatisfecho/a

Neutral

Satisfecho/a

Muy satisfecho/a

21. ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades? *

Marca solo un óvalo.

Nada

Un poco

Moderadamente

Bastante

Totalmente

22. ¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria? *

Marca solo un óvalo.

Nada

Un poco

Moderado

Bastante

Totalmente

23. ¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio? *

Marca solo un óvalo.

- Nada
- Un poco
- Moderado
- Bastante
- Totalmente

24. ¿Cuán satisfecho/a está con las condiciones del lugar donde vive? *

Marca solo un óvalo.

- Muy Insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Neutral
- Satisfecho/a
- Muy satisfecho/a

25. ¿Cuán satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios? *

Marca solo un óvalo.

- Muy Insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Neutral
- Satisfecho/a
- Muy satisfecho

26. ¿Cuán satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona? *

Marca solo un óvalo.

- Muy Insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Neutral
- Satisfecho/a
- Muy satisfecho/a

5. ¿Alguien le ayudó a llenar este formulario?

6. ¿Cuánto tiempo tardó en llenar este formulario?

7. ¿Tiene algún comentario sobre la evaluación?

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios