



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**BIENESTAR LABORAL Y EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO EN PSICÓLOGOS
INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE MILLENNIALS
Y LA GENERACIÓN Z**

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

AUTORA: PAMELA ALEXANDRA ÁLVAREZ AVILÉS

TUTORA: PhD. DIANA CAROLINA ZÚÑIGA ORTEGA

Cuenca - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Pamela Alexandra Álvarez Avilés con documento de identificación N° 0150636116, manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo 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, 10 de julio del 2025

Atentamente,



Pamela Alexandra Álvarez Avilés

0150636116

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

Yo, Pamela Alexandra Álvarez Avilés con documento de identificación N° 0150636116, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy la autora de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación: "Bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo en psicólogos independientes: un estudio comparativo entre millennials y la generación z", 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, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 10 de julio del 2025

Atentamente,



Pamela Alexandra Álvarez Avilés

0150636116

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Diana Carolina Zúñiga Ortega con documento de identificación N° 0301648515 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: BIENESTAR LABORAL Y EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO EN PSICÓLOGOS INDEPENDIENTES: UN ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE MILLENNIALS Y LA GENERACIÓN Z, realizado por Pamela Alexandra Álvarez Avilés con documento de identificación N° 0150636116, 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, 10 de julio del 2025

Atentamente.



PhD. Diana Carolina Zúñiga Ortega

0301648515

Dedicatoria

A mis padres, por su esfuerzo incondicional, por enseñarme con el ejemplo lo que significa trabajar por lo que quieres hasta alcanzarlo. Gracias por confiar en mí, incluso cuando yo no lo hacía. Este logro es el reflejo de cada sacrificio, de cada noche en vela, de cada sabio consejo que han dado. Gracias por enseñarme a ser fuerte, a no rendirme y a soñar en grande.

A mis sobrinas, Ale y Pau, porque con su sola existencia le dan sentido a cada esfuerzo, son la luz que ilumina mis días, mi mayor inspiración para lograr mis metas y poder ser una influencia buena para ustedes. Esta meta también la logré por inspirarme en ustedes, y algún día espero que sepan que fueron parte fundamental de mi trayecto, incluso sin saberlo.

A ellos, mi motor, mi refugio, mi todo, gracias.

Agradecimientos

A lo largo de este proceso, con el corazón lleno de emoción y gratitud, quiero dedicar estas palabras a los seres que fueron mi luz, mi soporte, mi fuerza y compañía incondicional en todo este trayecto.

Primeramente, me dirijo a mis padres, gracias por darme la oportunidad de estudiar en una universidad privada, por cada sacrificio invisible. Esta tesis no solo lleva mi nombre y esfuerzo, también lleva el que ustedes sembraron en mí desde el primer día.

A mi gran amor John, mi novio, gracias por sostenerme cuando sentía que todo se derrumbaba. Gracias por tu amor, tu apoyo, tus palabras, y por confiar en mí. Tu apoyo emocional fue el abrazo invisible que me sostuvo hasta el final.

A mis amigos sinceros del aula de clase y mis clases de baile, gracias por los consejos, por compartir apuntes, desvelos, almuerzos, abrazos necesarios, palabras de aliento y cariño cuando más lo necesitaba.

Finalmente, a mis seres de cuatro patas. A mis mascotas, gracias por acompañarme en las noches más largas, por dormir a mi lado mientras yo luchaba por poder seguir adelante. Gracias por quedarse conmigo como un recordatorio de que el amor también se encuentra en lo simple y lo apacible.

A todos los que creyeron en mí y no me dejaron sola, gracias por ser parte de esta travesía que me ayudará a poder cumplir una de mis grandes metas, siempre los tendré en mi corazón y quedo eternamente agradecida por todo el amor y cariño que me han demostrado.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, comprender cómo los psicólogos independientes de la generación Y y de la generación Z construyen el concepto de bienestar laboral y equilibrio vida trabajo, bajo sus experiencias, vivencias y contexto de su ejercicio profesional en la ciudad de Cuenca-Ecuador. Se aplicó un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico, utilizando como herramienta la entrevista semiestructurada con preguntas abiertas que apoyen a poder conocer sobre las percepciones de los entrevistados. A través del análisis cualitativo se pudieron evidenciar diversas categorías que muestran cómo los participantes entienden la problemática. Ambas generaciones poseen opiniones que están ligadas entre sí, sin embargo, su significado es distinto para las dos. En conjunto, los resultados muestran que el bienestar es una construcción activa que nace de uno mismo siendo éticos y saludables, y el equilibrio con la vida personal está estrechamente ligado a la planificación y el respeto hacia uno mismo.

Palabras clave: Bienestar laboral, equilibrio vida-trabajo, psicólogos, generaciones

Abstract

This research aims to understand how independent psychologists of generation Y and generation Z build the concept of work well-being and work-life balance, under their experiences, experiences and context of their professional practice in the city of Cuenca-Ecuador. A qualitative approach with a phenomenological design was applied, using as a tool the semistructured interview with open questions that support the perceptions of the interviewees. Through the qualitative analysis, it was possible to highlight various categories that show how the participants understand the problem. Both generations have opinions that are linked to each other, however, their meaning is different for both. Overall, the results show that well-being is an active construction that is born of oneself being ethical and healthy, and balance with personal life is closely linked to planning and self-respect.

Keywords: Work well-being, work-life balance, psychologists, generations

Tabla de Contenido 1 Justificación	8
2 Relevancia social	10
3 Objetivos	11
3.1 Objetivo general:	11
3.2 Objetivos específicos:	11
4 Marco teórico:	11
4.1 Generaciones.....	11
4.2 Clasificación de las cohortes generacionales.....	12
4.2.1 La Generación Silenciosa (1918 a 1945).....	12
4.2.2 La Generación Baby Boomer (1946 a 1964).....	13
4.2.3 La Generación X (1965 a 1980)	14
4.2.4 La Generación Y o también denominada “Millenials” (1981 a 1996).....	14
4.2.5 La Generación Z (1997 a 2012).....	15
4.2.6 La Generación Alfa (a partir del 2013).....	16
4.3 Gestión del talento humano	17
4.4 Bienestar laboral	17
4.4.1 Teoría de PERMA-Sligman.....	18
4.4.2 Teoría del bienestar subjetivo – Diener	19
4.5 Equilibrio entre la vida personal y el trabajo.....	19
5 Estado del arte	21
6 Metodología	22

6.1 Dimensiones	22
6.1.1 Dimensión Cognitiva.....	22
7 Variables y dimensiones	22
8 Supuestos:.....	25
9 Perspectiva metodológica.....	25
9.1 Cualitativa.....	25
9.2 Diseño de investigación.....	25
9.3 Población	26
9.4 Tipo de muestra	27
9.5 Instrumentos y técnicas de producción de datos	27
10 Análisis cualitativo.....	28
11 Participantes.....	35
12 Análisis de discurso	36
13 Presentación de resultados.....	39
14 Análisis de resultados en comparación con los supuestos.....	69
15 Discusión.....	70
16 Conclusiones.....	71
17 Referencias bibliográficas	73

Tema: Bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo en psicólogos independientes: Un estudio comparativo entre millenials y generación Z

1 Justificación

La psicología evidencia ser altamente demandada debido a su impacto en la salud de las personas, por lo que los términos “bienestar laboral” y equilibrio entre vida personal y trabajo” especialmente en este ámbito, representan un gran impacto en el desempeño de los profesionales y así mismo en la calidad de servicios que se ofrece a los clientes o pacientes (Núñez & Jurado, 2020). El bienestar laboral y el organizar tener un equilibrio entre la vida personal y el trabajo son esenciales para poder llegar a tener una buena calidad de vida.

En la actualidad, el mundo de las organizaciones ha cambiado en función de la era digital en la que nos encontramos, y con ello se han puesto de manifiesto conductas individuales y grupales que en algunos casos deben ser intervenidas por los profesionales de la salud mental en los contextos en donde se identifique la problemática.

Por otra parte, se debe considerar también que, durante el cambio de eras, se han ido transformando las cohortes generacionales, las cuales tienen marcadas características que las diferencian entre ellas. En este sentido, las generaciones -Y Z actualmente se encuentran insertas en el campo laboral y es así que autores como (Zúñiga Ortega et al., 2019) han manifestado que la percepción de la generación Y hacia el trabajo se destaca por transitar en un entorno digitalizado y flexibilizado, mientras que la generación Z ha sido testigo de un mundo laboral mucho más independiente y autónomo. Además, es importante mencionar que las diferencias significativas

entre generaciones inciden de manera importante para las organizaciones y el campo independiente, ya que existen diversas adaptaciones que impactan en el rendimiento, satisfacción, motivación, publicidad, comunicación, pertenencia, entre otros factores.

Al hablar de la visión sobre el bienestar laboral y el equilibrio entre vida personal y trabajo, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en Alemania, la mayor parte de trabajadores de tiempo completo invierten en promedio, 15 horas diariamente al cuidado personal y a la realización de actividades de ocio, lo que quiere decir que, poseen una gran conciencia de su bienestar y organización. En contraste, en Estados Unidos, el 11% de los trabajadores sobrepasan las 50 horas semanales laborando, es decir, que tienen una conciencia casi nula sobre su equilibrio laboral y personal, provocando un impacto altamente negativo en su salud mental y física y por ende a su calidad de vida.

Por su parte, el 27% de los trabajadores en América Latina poseen falencias en equilibrar su trabajo con su vida cotidiana a causa de jornadas laborales extensas y la deficiencia de políticas flexibles en sus lugares de trabajo. A esto se suma la realidad de México y Colombia en donde un 30% de sus trabajadores semanalmente laboran más de 50 horas (Pito, s. f.)

En el caso de Ecuador, las cifras últimamente revisadas, muestran que, según un estudio de la Universidad Técnica de Cotopaxi, el 68% de los colaboradores presentan estrés laboral, por lo que existe una afectación alta a su salud mental (Duque & Ushca, s. f.). Al mencionar a la ciudad de Cuenca, el 40% de trabajadores, presentan altos niveles de estrés laboral, debido a la deficiencia de estrategias de equilibrio y falta de estabilidad organizacional y personal (Luna Idrovo et al., 2020). Todo esto, nos lleva a pensar que, existe una gran afectación a nivel general, así como se muestra la poca conciencia sobre las estrategias que fomentan la calidad de vida de las personas en cuestión de equilibrio vida-trabajo.

A partir de las diversas estadísticas, es fundamental conocer las características percibidas por las nuevas generaciones proporcionando información altamente útil para poder trabajar con mayor conciencia aportando a la prevención del bienestar, la organización y el tiempo de ocio en las generaciones.

Este trabajo se centrará en investigar a los profesionales en condición de psicólogos independientes, por lo que suponemos que la construcción del significado de bienestar laboral dependerá de diversos factores complejos y más aún si es que pretendemos hacer esta diferenciación con base a las necesidades generacionales, que hasta dónde llega nuestro conocimiento, varios autores coinciden en grandes diferencias comportamentales, referidas a los requerimientos en los lugares de trabajo, y de significado de trabajo, entre otros (Zúñiga et al., 2019).

2 Relevancia social

La importancia o relevancia social de la presente investigación se fundamenta en el amplio potencial que posee para poder llegar a mejorar las estrategias de las organizaciones, de la salud mental y de la calidad de vida de los psicólogos independientes, contribuyendo indirectamente a la calidad de los servicios psicológicos que ofrecen; lo cual, por defecto, puede llegar a provocar que exista una mejor atención para sus usuarios. Adicionalmente, el estudio pretende llegar a ser una fuente de conocimiento valioso para las nuevas generaciones de psicólogos ajustándose a sus necesidades y expectativas influyendo en la creación de entornos laborales saludables y sostenibles. Por otra parte, también puede llegar a inspirar a organizaciones y asociaciones profesionales a poder implementar políticas innovadoras o programas que fomenten el bienestar laboral y el equilibrio entre la vida personal. Por último, se pretende crear un impacto en la sociedad

en general promocionando la importancia de crear un ambiente saludable en entornos laborales, sirviendo también como base para futuras investigaciones.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general:

Construir el concepto de bienestar laboral y la percepción del equilibrio entre vida personal y laboral en profesionales independientes del área de la psicología entre dos generaciones: Y – Z

3.2 Objetivos específicos:

1. Identificar las definiciones personales-actuales que los psicólogos independientes de las generaciones Y – Z atribuyen al bienestar laboral y al equilibrio entre vida personal y trabajo.
2. Identificar las características principales asociadas al bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo según la percepción de cada generación.
3. Comparar las similitudes y diferencias significativas en las percepciones de ambas generaciones sobre el bienestar laboral y el equilibrio vida-trabajo.
4. Sintetizar los elementos clave que componen el concepto de bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo a partir de la percepción diferenciada de ambas generaciones

4 Marco teórico:

4.1 Generaciones

Al hablar del concepto de generaciones, según (Gómez Muñoz et al., 2021) refiere a grupos de personas nacidas en un determinado periodo de tiempo y que así mismo comparten

características tales como: experiencias, valores, pensamientos y comportamientos que los diferencian entre cohortes.

Por otra parte, (Leccardi & Feixa, 2011) mencionan que, las generaciones no son simplemente la definición de cohortes de edad, sino que, deben ser entendidas como una sincronización entre dos aspectos importantes como lo son: el curso de la vida y la experiencia histórica. Esto se refiere a la forma en cómo un grupo de personas que atraviesan por la misma etapa vital y comparten una experiencia histórica significativa como guerras, pandemias, movimientos sociales, tecnología, entre otros; crean y moldean su identidad colectiva.

Con base a (Díaz-Sarmiento et al., 2017) se conoce que existen diversos tipos de generaciones y que cada una de ellas posee diferentes rasgos. Este enfoque nos ayuda a comprender la influencia de la tecnología y sucesos históricos en la adopción de valores, actitudes, estrategias de afrontamiento y, modos de vida; y por ende a reconocer las necesidades de cada una de ellas de acuerdo a sus características en ámbitos como la educación, el trabajo, la familia y grupos sociales.

4.2 Clasificación de las cohortes generacionales

4.2.1 La Generación Silenciosa (1918 a 1945)

Como la primera de las generaciones, esta se caracteriza por cualidades como: la disciplina y la lealtad. Son personas que poseen una preferencia por la estabilidad, lo cual puede estar dado por crecer y convivir en un entorno de guerra y posguerra, en dónde varios de ellos en su infancia padecieron hambruna y violencia. Esto podría haber desarrollado un pensamiento crítico mucho más cerrado y estricto (Samaniego et al., 2022).

Adicionalmente, Díaz-Sarmiento et al. (2017) añade que esta generación atravesó por los sucesos más agresivos que ha experimentado el mundo. Por ejemplo, la Segunda Guerra Mundial

y la Gran Depresión; por lo que usualmente, la generación silenciosa, tiende a preferir los métodos tradicionales, demostrando un gran compromiso y respeto a la autoridad.

Además de esto, según Mujika Alberdi et al. (2020), en su estudio sobre hábitos de consumo de información en la era digital, afirma que la generación silenciosa posee un mayor interés por temas relacionados a la economía, sucesos políticos, y opinión. También pudo notar que es la cohorte generacional con menos interacción con las redes sociales a diferencia de las demás.

4.2.2 La Generación Baby Boomer (1946 a 1964)

Esta generación fue marcada por el crecimiento económico del periodo de posguerra, la expansión del empleo y el inicio de algunos de los movimientos sociales. Esta cohorte generacional usualmente está ligada a características como esfuerzo, orientación y compromiso. Usualmente suelen tener resistencia al cambio o a algunas nuevas formas de trabajo. Sin embargo, al ser una generación antigua, poseen una amplia experiencia laboral, lo que fomenta su sentido de liderazgo y toma de decisiones. (González-Ramírez & Landero-Hernández, 2021).

Así mismo García Pérez (2020) destaca que esta generación posee una gran dificultad en el ámbito social, ya que al ser una cohorte con poca interacción tecnológica tiene como resultado una disparidad intergeneracional, lo que pudiera estar provocando aislamiento social dado por el poco sentido de pertenencia que sienten en la sociedad.

Por otra parte, en América latina, al hablar de su salud y bienestar se destaca que poseen una preocupación significativa por querer mantener su cuerpo fuerte y sano al igual que su mente. Así mismo, su visión con respecto al ámbito económico, es percibido con optimismo hacia el futuro de su país (Murphy Jr et al., 2010)

Al respecto de estas características, se recomienda que en el lugar de trabajo se deben realizar ciertos ajustes, ya que esta generación, al no poseer una adaptación completa con la tecnología en la actual era digital, se les hace mucho más complejo realizar sus labores.

4.2.3 La Generación X (1965 a 1980)

Se distingue por ser una cohorte mucho más independiente, adaptada a los nuevos cambios tecnológicos. Han vivido una transición de modelos laborales rígidos a modelos más flexibles. Esta generación pudo vivir el auge de la computación y la globalización. Por su parte, González Espitia et al., (2023) añade que, en el entorno laboral, los “X” son una generación que poseen una mayor motivación laboral que la generación Z o Y.

En esta línea, Dubrin, s. f. confirma que el comportamiento e interacción en el ámbito laboral de esta generación es un poco más abierta que las anteriores. Sin embargo, suelen tener choques intergeneracionales, ya que las cohortes antecesoras estereotipan a ésta como una de las generaciones irrespetuosas y con carencia de valores por su flexibilidad y apertura dentro del trabajo.

Al ser una generación que empieza a introducirse a la tecnología, comienzan a adentrarse a los negocios en línea, por lo que, adquieren estrategias de seguridad de la información y aprenden de manera técnica a utilizar con responsabilidad las redes sociales, las compras en línea y el internet en general, lo que beneficia y fomenta desde ese entonces los negocios virtuales (Cardona Giraldo et al., 2020)

4.2.4 La Generación Y o también denominada “Millenials” (1981 a 1996)

Según Gutiérrez Rubí (2015), la generación Y es una de las cohortes que comienza a distinguirse del resto por su conexión con la tecnología digital y redes sociales. Al hablar de sus

comportamientos, actitudes y la adaptación con respecto al trabajo, se destaca su enfoque entre el equilibrar el trabajo con la vida personal de los colaboradores, creando un mayor deseo o propósito en el entorno laboral.

En este sentido, Barros et al. (2020) mencionan que, la forma de socialización de esta cohorte es más directa; es decir, una interacción de persona a persona y no solamente a través de pantallas. Por otra parte, se indica que la adaptación es muy buena y abierta, ya que han podido conocer mucho más sobre nuevos temas y flexibilizarse a los pensamientos o comportamientos de las generaciones nuevas.

Por su parte, los hallazgos de Garza Carranza et al. (2018) indican que los millenials destacan por comenzar a implementar el autoliderazgo y la inteligencia emocional en su diario vivir, ya que empiezan a desarrollar más sensibilidad y empatía al comunicarse y entender a los demás. También, le dan mayor importancia a reconocer y gestionar de manera adecuada sus emociones. En su autoliderazgo, comienzan a desarrollar estrategias mucho más independientes para su propio desarrollo, bienestar y autonomía.

4.2.5 La Generación Z (1997 a 2012)

Para Critikián et al., (2022), la población de esta era es una auténtica nativa digital, lo que quiere decir, que poseen un alto conocimiento de la tecnología a tempranas edades. Se la denomina también como la cohorte que posee hiperconectividad, ya que tienen rasgos muy marcados por su preferencia por el contenido audiovisual, su capacidad de realizar multitareas y su amplia capacidad de diversidad e inclusión en entornos sociales y laborales.

Al hablar de las habilidades digitales de la Generación Z, Critikián & Núñez (2021) manifiestan que, su creatividad e innovación basada en el ámbito del marketing y publicidad es de

gran ayuda en los entornos laborales, ya que, utilizan estrategias como: el humor, la música, la participación con o como influencers; entre otras estrategias que permiten captar la atención de nuevos consumidores o a su vez difundir la información de manera más eficaz.

4.2.6 La Generación Alfa (a partir del 2013)

Actualmente, la última generación se caracteriza principalmente por crecer completamente en una sociedad tecnológica, por lo que (*La generación alfa o los nativos digitales 100% ¿cómo aprenden desde la perspectiva académica? The alpha generation or digital natives 100% how do they learn from an academic perspective? | LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, s. f.) menciona que los Alfa poseen una educación más personalizada e innovada por la inteligencia artificial y los avances digitales.

Cortés Quesada & Vizcaíno Verdú (2025) consideran que por su destacada hiperconectividad, una gran parte de esta generación opta por querer ser youtuber o influencer como una carrera profesional, destacando que son mucho más independientes, creativos y sociales.

(Soto Galarza et al., 2025) menciona que, en Ecuador, la percepción de los infantes sobre la empleabilidad en el futuro radica en características como; tener empleos altamente tecnológicos, autónomos, autodidactas y se presume que mayormente poseen una mentalidad enfocada en la independencia, es decir, ser emprendedores; incluso desde tempranas edades, ya que, consideran importante poder contar con horarios flexibles y poder realizar otras actividades. También indica que, en zonas rurales, esta percepción varía ya que existe una gran parte de la población ecuatoriana que no cuenta todavía con conectividad, lo que limita grandemente su desarrollo.

(Alarcón Mendoza, 2024) comentan algunos de los riesgos que se han manifestado en esta generación son a causa de los dispositivos digitales, puesto que, su hiperconectividad puede llegar

a ser una desventaja si uso es inadecuado. Por otra parte, es una de las generaciones con mayor conciencia ambiental y social, así mismo su manejo emocional es mucho más desarrollado comparado con las demás cohortes generacionales.

4.3 Gestión del talento humano

Actualmente no existe una sola definición del término “gestión del talento humano”, sin embargo, Mori & Bardales (2020) define que la gestión del talento humano es el proceso por medio del cual se intenta satisfacer las necesidades de los colaboradores, con el fin de retener, atraer, optimizar e impulsar el desempeño dentro de la organización.

Para Ramírez et al. (2019), la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas o actividades que se integran y adquieren para planificar, organizar, desarrollar y evaluar el desenvolvimiento de las personas que pertenecen a una organización alineado a los objetivos institucionales; con el fin de implementar estrategias de mejora que beneficien al desarrollo de la empresa y a los integrantes de la misma, con factores como planes de carrera, capacitación, y la gestión del clima organizacional.

Por otra parte, Galindo (2021) comenta que algunas de las funciones que se realizan son reclutamiento y selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño, relaciones laborales, clima organizacional, plan de carrera y sucesión, gestión de compensación y entre otras funciones más.

4.4 Bienestar laboral

Se define como el estado de satisfacción mental, física y emocional que atraviesa una persona en su entorno de trabajo. Es decir, refiere a una experiencia positiva que promueve el desarrollo personal y organizacional de los miembros de una empresa o, al contrario, de profesionales independientes. Algunos de sus componentes son: salud física y mental, ambiente

seguro, equilibrio entre vida personal y trabajo, relaciones interpersonales positivas y saludables, reconocimiento y autonomía (Roa Herrera, 2019).

Aunque existen pocos estudios sobre el bienestar laboral, sus hallazgos indican que esta variable influye de manera positiva en el desempeño, la productividad y la felicidad en el trabajo. No obstante, también se ha identificado una limitada efectividad en las escalas utilizadas para medirla, lo que genera dudas al respecto de la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos (Jiménez Sierra et al., 2020).

Por su parte, Hermosa-Rodríguez (2018) destaca la importancia del bienestar laboral para las personas ya sean dependientes o independientes, pues este influye en los factores que suelen impactar negativamente en la vida de los colaboradores, tales como: la salud física, la motivación, el ausentismo, la rotación, el clima organizacional, la salud mental, el estrés laboral, la ansiedad y el síndrome de Burnout.

Existen algunas teorías que están dentro del bienestar laboral, las cuáles son:

4.4.1 Teoría de PERMA-Sligman

Al hablar de bienestar laboral en las organizaciones se habla de querer alcanzar la felicidad y el sentimiento de tranquilidad en el trabajo, por lo que la teoría de Perma menciona que existen algunos elementos importantes como lo son: las emociones positivas (positive emotions), entusiasmo (engagement), relaciones interpersonales (relationship), sentido de propósito (meaning), y sensación de logro (accomplishment). Todos estos elementos están netamente relacionados con el diseño de estrategias innovadoras para poder llegar a satisfacer cada uno de los elementos y mejorar el bienestar laboral de los colaboradores; promoviendo la pertenencia, la

motivación y la satisfacción (*PERMA y los pilares del bienestar: The Journal of Positive Psychology: Vol 13, No 4, s. f.*).

En línea con lo anterior, Chisale & Phiri (2022) mencionan que el modelo de PERMA es importante para poder llegar a cumplir y satisfacer las necesidades de los colaboradores a partir de estrategias innovadoras. Sin embargo, este solamente puede ser efectivo si la organización apoya con sus recursos al proceso.

4.4.2 Teoría del bienestar subjetivo – Diener

Para Pérez Mayo (2024), la teoría del bienestar subjetivo radica en ser un poco más amplia en comparación de las demás teorías. Por ejemplo, el propio colaborador debe realizarse una autoevaluación sobre su desempeño y su vida en general. También posee tres elementos fundamentales: a) la satisfacción con la vida, b) las emociones positivas, y c) las emociones negativas. Esta teoría basa su investigación sobre el entusiasmo, la felicidad, la tristeza, la ansiedad y la frustración, las cuales son percibidas e interpretadas por la persona, lo que le lleva a realizar un análisis de qué factores son los limitantes para poder llegar a tener bienestar laboral y felicidad.

4.5 Equilibrio entre la vida personal y el trabajo

Se define como la capacidad para organizar de manera adecuada las responsabilidades laborales con el tiempo de solventar necesidades personales, sociales y familiares, sin que la una interfiera en el desarrollo de la otra. Lo que es fundamental para la salud mental y física de las personas favoreciendo a su mejor desempeño laboral (Ramírez-Angel & Riaño-Casallas, 2022)

Es así como, Gallo-López (2024) menciona que, por el contrario, si no existe un equilibrio entre estas dos condiciones, producen efectos negativos como estrés crónico, ansiedad, fatiga, desmotivación laboral, dolores físicos como cefaleas o dolores musculares, ausentismo laboral,

rotación; entre otros factores importantes que afectan a los colaboradores y a las organizaciones en general.

Algunas de las características predominantes en este ámbito, si es que se llega a tener un balance, son una buena gestión efectiva del tiempo. También existe una reducción de los conflictos familiares, una mayor capacidad de establecer límites, una mejor gestión del estrés, un fomento de las relaciones interpersonales saludables y una mayor productividad. Por su parte, Abouzeid Abouzeid et al. (2020) argumentan que la sobre carga laboral es el principal factor de desbalance entre la vida personal y laboral. Afirma que, en la actualidad, sí existe una sobre carga laboral, pues los colaboradores y profesionales independientes no realizan ninguna actividad de recreación para mantener su bienestar físico o mental.

Existen varias estrategias utilizadas para que exista un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral. Algunas de ellas son el planteamiento de horarios flexibles, los permisos personales ya sea por enfermedades, calamidades domésticas, reuniones de la escuela de los hijos; entre otras cosas. Tener una comunicación asertiva es primordial para conocer las necesidades de los colaboradores, ya que, pueden manifestar diversas necesidades que no se reconozcan a simple vista derivadas de la edad, el uso de tecnologías, el entorno laboral, etc. (Villasana Arreguín et al., 2022)

Para poder conocer más sobre la efectividad de aplicar estas estrategias y comprobar la mejora de los colaboradores, los hallazgos de (*Trabajo flexible, conciliación laboral y familiar e igualdad de género: Introducción / Investigación de Indicadores Sociales*, s. f.) muestran cómo el teletrabajo influye en el balance de estos dos entornos. Descubrieron que el trabajo remoto, cuando es gestionado de una manera adecuada mejora la calidad de vida y motivación de las personas, en este caso, especialmente de padres y madres trabajadores ya que, con estas estrategias podían pasa

tiempo de calidad con sus hijos, realizar las tareas del hogar, dedicarse tiempo a ellos mismo y cumplir con las actividades laborales propuestas para el día a día.

Por otro lado, Peña et al. (2023) demostró que la evolución de las políticas organizacionales flexibles en América Latina y el Caribe ha funcionado de una manera favorable para el desempeño de los colaboradores, más aún, posterior a la pandemia, que promovió estrategias como canales informativos, teletrabajo, horarios flexibles y seguimiento de salud de los colaboradores.

5 Estado del arte

Existen varios factores que inciden en poder llegar a tener bienestar laboral en empresas o en profesionales independientes, uno de ellos, según menciona Soriano-Sánchez et al. (2023) es la felicidad laboral. Usualmente, la mayor parte de organizaciones suelen tomar en cuenta solamente la parte económica de los colaboradores, es decir, que se piensa que al aumentar una cantidad al salario de los colaboradores es la única manera de retener personal y crear bienestar laboral en los empleados. Sin embargo, esto solamente crea una felicidad o bienestar momentáneo por lo que precisamente no se genera un sentimiento de bienestar a largo plazo.

Así mismo, Patlán Pérez (2020) comenta que la percepción de bienestar laboral está netamente ligada al factor económico y al factor de permanencia o estabilidad laboral, es decir, que si una persona posee un salario y estabilidad ya poseen bienestar. Sin embargo, las estadísticas muestran que la felicidad en el trabajo de las personas es baja y los estándares de estrés laboral e insatisfacción son altos y preocupantes. Al respecto, los hallazgos de Mendoza-Mestanza (2020) concluyen que, las organizaciones que no brindan reconocimiento a su personal provocan insatisfacción laboral; así mismo, las relaciones interpersonales y el trato entre compañeros también poseen un gran impacto en sentir bienestar o satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, cuando se habla de equilibrio vida cotidiana y trabajo Martínez Aragón & Aguilar Morales (2023) muestra que las mujeres actualmente sufren aún inequidad de género en mayor parte que los hombres ya que existe falta de equilibrio entre vida personal y trabajo, por la sobre carga de tareas en los dos ámbitos y por ende no suelen ser beneficiadas a crecer profesionalmente, más aún cuando tienen hijos, ya que los empleadores las ven como personas con menor disponibilidad de tiempo y las convierte en una limitación para la organización.

6 Metodología

6.1 Dimensiones

6.1.1 Dimensión Cognitiva

La presente investigación al ser de carácter cualitativo, busca obtener información sobre pensamientos y sentires de la muestra seleccionada. En este sentido la dimensión es de tipo cognitiva. Según (Savall & Zardet, s. f.), la dimensión cognitiva se refiere a los procesos mentales involucrados en la adquisición, interpretación de la manera de pensar de una población o grupo estratégico, en donde pueden interferir características como la edad, el sexo, el nivel socioeconómico, la profesión o los diferentes factores culturales en un entorno o contexto.

Las dimensiones de esta investigación son:

7 Variables y dimensiones

Tabla 1

Categorías	Descripción
-------------------	--------------------

D1. Bienestar laboral.

Refiere al conjunto de acciones, condiciones y servicios que una organización o persona independiente proporciona a sus trabajadores, o a sí mismo, para mejorar su salud física, mental, emocional y social en el ambiente de trabajo. No solo abarca aspectos económicos, sino también psicológicos y sociales que influyen en la calidad de vida laboral a corto y largo plazo.

1. Bienestar físico

- Condiciones seguras y adaptadas de trabajo.
- Comodidad.
- Trabajo basado en la prevención de riesgos laborales y psicosociales.

2. Bienestar psicológico o emocional

- Buen clima organizacional
-
-

- Motivación laboral
- Satisfacción y reconocimiento laboral.
- Estrategias de manejo del estrés laboral

3. Bienestar social

- Relaciones profesionales
- Trabajo en equipo y comunicación efectiva.

4. Bienestar económico

- Ingresos justos
- Estabilidad laboral
- Beneficios profesionales

5. Bienestar profesional o desarrollo personal

- Oportunidades de desarrollo
- Capacitaciones

El equilibrio vida-trabajo consiste en la capacidad que tiene el individuo para administrar de manera adecuada su tiempo y energía entre las actividades laborales y las personales, con el fin de lograr satisfacción y bienestar integral.

1. Flexibilidad horaria

- Ajustar horarios según necesidades personales/familiares.

2. Carga laboral equilibrada

- Evitar la sobrecarga laboral que afecte la salud mental y la vida privada.

3. Espacio para el ocio, el descanso y la familia

- Promoción de tiempo libre y descanso efectivo.

4. Desarrollo humano integral

- Fomentar el crecimiento individual en todas sus dimensiones: profesional, familiar, social y personal.

D2. Equilibrio entre vida personal y trabajo.

8 Supuestos:

S1. Los psicólogos independientes de ambas generaciones consideran fundamental el equilibrio entre la vida personal y el trabajo para alcanzar un estado de bienestar laboral, aunque difieren en sus prioridades.

S2. La definición de “bienestar laboral” en los psicólogos independientes está influenciada por los factores generacionales tales como: la expectativa laboral, el uso de la tecnología y las prioridades personales.

S3. Los psicólogos independientes de la generación Z tienen una percepción de bienestar laboral que se fundamenta en: a) la estabilidad económica; mientras que la generación Y basa su percepción de bienestar laboral en la estabilidad laboral.

9 Perspectiva metodológica

9.1 Cualitativa

La investigación cualitativa según Creswell & Poth (2016), es un enfoque en investigación que está centrado en explorar, comprender e identificar situaciones, características, o fenómenos complejos a partir de la opinión o pensamientos de los participantes de la investigación, esto mediante instrumentos como, encuestas, entrevistas, grupos focales y la observación. Por lo que este enfoque permite conocer el pensar sentir y actuar de las personas con respecto al problema o tema de la investigación a partir de datos no estructurados que proporcionan una visión más profunda y realista del tema.

9.2 Diseño de investigación

Fenomenológico

Según Pico Zufiria (2023) la investigación fenomenológica es un tipo de investigación cualitativa que busca comprender y describir de manera concisa cómo las personas atraviesan o experimentan un fenómeno específico, basándose netamente en el pensar, sentir y actuar de los individuos, con el fin de poder identificar la esencia de la vivencia de la población.

9.3 Población

Población no probabilística

Al hablar de este tipo de población, refiere según (Daniel, s. f.) que es seleccionada a partir de distintos factores, características o criterios específicos según la investigación o el tema a tratar. Lo que quiere decir, que no todos los miembros de la población general poseen la misma posibilidad de ser seleccionados para ser sujetos de estudio. Por lo que ayuda a limitar la generalización de los resultados.

La población de estudio estará constituida mínimamente por 16 profesionales independientes del área de la psicología, 8 de la generación Y y 8 de la generación Z. La población estará constituida por hombres y mujeres.

Criterios de inclusión:

- Ser psicólogo/a titulado/a y ejercer de manera independiente ya sea por consulta privada, emprendimiento, o freelance.
- Nacidos entre 1981 a 1996 para la generación “Y”, y entre 1997 a 2000 para la generación Z
- Contar con al menos un año de experiencia en el ejercicio independiente - Residir y ejercer profesionalmente en Cuenca-Ecuador.

Criterios de exclusión:

- Psicólogos/as que ejerzan exclusivamente de manera académica, por ejemplo, solo como docentes sin consulta o emprendimiento.
- Psicólogos/as que tengan su trabajo independiente actualmente en pausa, ya sea por motivos personales o situaciones externas.
- Psicólogos/as que trabajen en varias ciudades y no tengan a Cuenca como su principal lugar de ejercicio.

9.4 Tipo de muestra

Muestra a conveniencia

Este tipo de población es un tipo de muestra no probabilística que es seleccionada principalmente por la facilidad de acceso que beneficia al investigador, lo que radica en que se eligen personas que tienen libre acceso, están disponibles y tienen disponibilidad para participar en la investigación (Martín-Crespo Blanco & Salamanca Castro, 2007).

Muestra voluntaria

Una definición clave para este tipo de población es específicamente que los participantes por decisión propia, participan en el proceso, conociendo las características de la investigación (Corral et al., 2015).

9.5 Instrumentos y técnicas de producción de datos

Entrevistas semiestructuradas

Se aplicarán entrevistas semiestructuradas para conocer la percepción del concepto de bienestar laboral y el equilibrio entre vida personal y trabajo. Este instrumento incluirá preguntas abiertas relacionadas con su pensar sentir y actuar de acuerdo a cómo laboran independientemente.

Las entrevistas semi estructuradas permiten un análisis profundo de sus creencias, estrategias, emociones y entre otros aspectos importantes. (Villarreal Puga & Cid García, 2022)

Análisis de discurso

El análisis de discurso permite interpretar la información recolectada y reconocer los patrones u opiniones que más se repiten para poder llegar a una conclusión más efectiva. También ayuda a reconocer y visualizar la manera en cómo las personas comentan la información, para de una forma más detallada poder examinar la información obtenida (Santander, 2011).

10 Análisis cualitativo

Organización de datos

Tabla 2

Variab le	Dimensi ón	Pregunt as aplicadas	Supuestos	Objetivos específicos
Bienesta r laboral	Bienest ar físico	¿Cómo influye su entorno físico en su bienestar laboral? ¿Se siente cómoda y segura con las condiciones físicas?	S1. Los psicólogos independientes de ambas generaciones consideran fundamental el equilibrio entre la vida personal y el trabajo para alcanzar un estado de bienestar laboral, aunque difieren en sus prioridades. S2. La definición de “bienestar laboral” en los	OBJ.E1. Identificar las definiciones personales-actuales que los psicólogos independientes de las generaciones Y – Z atribuyen al bienestar laboral y al equilibrio entre vida personal y trabajo. OBJ.E2. Identificar las características principales asociadas al bienestar laboral y equilibrio vidatrabajo según la

			psicólogos independientes está influenciada por los factores generacionales tales como: la expectativa laboral, el uso de la tecnología y las prioridades personales.	percepción de cada generación.
--	--	--	---	--------------------------------

	<p>Bienestar psicológico</p>	<p>¿Se siente motivada?</p> <p>¿Qué la motiva más?</p> <p>¿El reconocimiento impacta en su bienestar?</p>	<p>S1. Los psicólogos independientes de ambas generaciones consideran fundamental el equilibrio entre la vida personal y el trabajo para alcanzar un estado de bienestar laboral, aunque difieren en sus prioridades.</p> <p>S2. La definición de “bienestar laboral” en los psicólogos independientes está influenciada por los factores generacionales tales como: la expectativa laboral, el uso de la tecnología y las prioridades personales.</p> <p>S3. Los psicólogos independientes de la generación Z</p>	<p>OBJ.E1. Identificar las definiciones personales-actuales que los psicólogos independientes de las generaciones Y – Z atribuyen al bienestar laboral y al equilibrio entre vida personal y trabajo.</p> <p>OBJ.E2. Identificar las características principales asociadas al bienestar laboral y equilibrio vidatrabajo según la percepción de cada generación.</p>
--	-------------------------------------	---	--	--

			<p>tienen una percepción de bienestar laboral que se fundamenta en: a) la estabilidad económica; mientras que la generación Y basa su percepción en la estabilidad laboral.</p>	
--	--	--	---	--

Bienestar social	¿El reconocimiento impacta en su bienestar?	S2. La definición de “bienestar laboral” en los psicólogos independientes está influenciada por los factores generacionales tales como: la expectativa laboral, el uso de la tecnología y las prioridades personales.	<p>OBJ.E2 Identificar las características principales asociadas al bienestar laboral y equilibrio vidatrabajo según la percepción de cada generación.</p> <p>OBJ.E3 Comparar las similitudes y diferencias significativas en las percepciones de ambas generaciones sobre el bienestar laboral y el equilibrio vida-trabajo.</p> <p>OBJ.E4 Sintetizar los elementos clave que componen el concepto de bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo a partir de la percepción diferenciada de ambas generaciones</p>
Bienestar profesional	¿Qué la motiva más?	S3. Los psicólogos independientes de la generación Z tienen una percepción de bienestar laboral que se fundamenta	OBJ.E2. Identificar las características principales asociadas al bienestar laboral y equilibrio vidatrabajo según la percepción de cada

			en: a) la estabilidad económica; mientras que la generación Y basa su percepción de bienestar laboral en la estabilidad laboral.	generación.OBJ.E4 Sintetizar los elementos clave que componen el concepto de bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo a partir de la percepción diferenciada de ambas generaciones
	Bienestar económico	¿Qué nivel de satisfacción tiene con los ingresos?	S3. Los psicólogos independientes de la generación Z tienen una percepción de bienestar laboral que se fundamenta en: a) la estabilidad económica; mientras que la generación Y basa su percepción de bienestar laboral en la estabilidad laboral.	OBJ.E2. Identificar las características principales asociadas al bienestar laboral y equilibrio vidatrabajo según la percepción de cada generación.OBJ.E4 Sintetizar los elementos clave que componen el concepto de bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo a partir de la percepción diferenciada de ambas generaciones OBJ.E3 Comparar las similitudes y diferencias significativas en las percepciones de ambas generaciones sobre el bienestar laboral y el equilibrio vida-trabajo.

Equilibrio vidatrabajo	Flexibilidad horaria	<p>¿El trabajo independiente facilita o dificulta ese equilibrio?</p> <p>¿Qué estrategias utiliza para lograr ese balance?</p> <p>–</p> <p>¿Qué desafíos enfrenta al mantener el equilibrio?</p>	<p>S1. Los psicólogos independientes de ambas generaciones consideran fundamental el equilibrio entre la vida personal y el trabajo para alcanzar un estado de bienestar laboral, aunque difieren en sus prioridades.</p>	<p>OBJ.E3 Comparar las similitudes y diferencias significativas en las percepciones de ambas generaciones sobre el bienestar laboral y el equilibrio vida-trabajo.</p>
	Carga laboral equilibrada	<p>¿El trabajo afecta su vida personal o descanso?</p> <p>¿Qué desafíos enfrenta?</p>	<p>S1. Los psicólogos independientes de ambas generaciones consideran fundamental el equilibrio entre la vida personal y el trabajo para alcanzar un estado de bienestar laboral, aunque difieren en sus prioridades.</p>	<p>OBJ.E2. Identificar las características principales asociadas al bienestar laboral y equilibrio vidatrabajo según la percepción de cada generación.OBJ.E4 Sintetizar los elementos clave que componen el concepto de bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo a partir de la percepción diferenciada de ambas generaciones</p>

				OBJ.E3 Comparar las similitudes y diferencias significativas en las percepciones de ambas generaciones sobre el bienestar laboral y el equilibrio vida-trabajo.
	Espacio de ocio	¿Qué actividad es realizada fuera del horario laboral?	S1. Los psicólogos independientes de ambas generaciones consideran fundamental el equilibrio entre la vida personal y el trabajo para alcanzar un estado de bienestar laboral, aunque difieren en sus prioridades	OBJ.E4 Sintetizar los elementos clave que componen el concepto de bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo a partir de la percepción diferenciada de ambas generaciones
	Desarrollo humano	¿Qué actividad es realizada fuera del horario laboral?	S1. Los psicólogos independientes de ambas generaciones consideran fundamental el equilibrio entre la vida personal y el trabajo para alcanzar un estado de bienestar laboral, aunque difieren en sus prioridades	OBJ.E4 Sintetizar los elementos clave que componen el concepto de bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo a partir de la percepción diferenciada de ambas generaciones

11 Participantes

La tabla número 3 muestra las características de los participantes de la población, mostrando aspectos como género, edad, área de profesión, tiempo de ejercicio, tipo independiente o dependiente y la ciudad de labor.

Tabla 3

Código	Género	Edad	Generación	Área de profesión	Tiempo de ejercicio	Tipo de trabajo	Ciudad
D.M.Y1	Masculino	33	Y	Psicología clínica	7 años	Independiente	Cuenca
C.S.Y2	Masculino	38	Y	Psicología clínica	10 años	Independiente	Cuenca
V.H.Y3	Femenino	34	Y	Psicología clínica	7 años	Independiente	Cuenca
M.G.Y4	Femenino	31	Y	Psicología clínica	4 años	Independiente	Cuenca
P.M.Y5	Masculino	33	Y	Psicología clínica	6 años	Independiente	Cuenca
C.A.Y6	Femenino	29	Y	Psicología clínica	3 años	Independiente	Cuenca
E.M.Y7	Femenino	31	Y	Psicología clínica	5 años	Independiente	Cuenca
A.M.Y8	Femenino	30	Y	Psicología clínica	5 años	Independiente	Cuenca
C.V.Z1	Masculino	26	Z	Psicología clínica	4 años	Independiente	Cuenca
S.A.Z2	Femenino	24	Z	Psicología clínica	2 años	Independiente	Cuenca
V.T.Z3	Femenino	28	Z	Psicología clínica	3 años	Independiente	Cuenca
D.M.Z4	Femenino	25	Z	Psicología clínica	2 años	Independiente	Cuenca
C.R.Z5	Femenino	24	Z	Psicología clínica	3 años	Independiente	Cuenca

V.C. Z6	Masculino	23	Z	Psicología clínica	2 años	Independiente	Cuenca
M.C. Z7	Femenino	25	Z	Psicología clínica	2 años y medio	Independiente	Cuenca
P.A. Z8	Femenino	23	Z	Psicología clínica	1 año	Independiente	Cuenca

12 Análisis de discurso

Codificación abierta

Esta investigación al ser confidencial en la información brindada por la muestra seleccionada, tiene la responsabilidad de poder mostrar, examinar e interpretar las respuestas obtenidas utilizando mecanismos de confidencialidad. Lo que implica descomponer los datos en fragmentos más pequeños y etiquetarlos por códigos haciendo que, estos sean la representación del contenido, permitiendo que las ideas emerjan directamente desde el discurso de los participantes sin vulnerar los acuerdos.

Para poder mantener la organización y la confidencialidad de los datos de los participantes durante este proceso de análisis de datos, se implementó un sistema de codificación personalizada para identificar a cada sujeto de la muestra, sin exponer su identidad real. Cada uno de los entrevistados fue codificado utilizando el siguiente formato:

- Inicial del nombre
- Inicial del apellido
- Inicial de su generación (“Y” o “Z”)
- Número correspondiente a la secuencia de respuesta de la entrevista

Ejemplo:

Juan Pérez (nombre ficticio) perteneciente a la generación Z, respondió en quinto lugar la entrevista a quien se le asignó el código: J.P.Z5

Al implementar este sistema se organizan los datos de manera más ordenada, y de cronológica y diferenciando una generación con otra. Esto facilita el proceso de análisis,

garantizando el anonimato y la confidencialidad de los participantes de las entrevistas. En la tabla 4, se muestra la codificación de los participantes

Tabla 4

GENERACIÓN Y	GENERACIÓN Z
D.M.Y1	C.V. Z1
C.S.Y2	S.A. Z2
V.H.Y3	V. T.Z3
M.G.Y4	D.M. Z4 C.R.Z5
P.M.Y5	V.C. Z6
C.A.Y6	M.C. Z7
E.M.Y7	P.A. Z8
A.M.Y8	

Codificación axial

Esta etapa de análisis tiene como objetivo agrupar, organizar y relacionar las respuestas o ideas principales de los participantes con otras similares para crear categorías más amplias, que aporten de manera significativa a los resultados de la investigación para poder negar o afirmar los supuestos propuestos anteriormente. En esta fase, se identifican, patrones, similitudes o contradicciones en la información obtenida y se obtienen vínculos entre las expresiones de los participantes.

Una vez organizadas las respuestas, clasificadas y ordenadas por generación se comenzaron a agrupar y organizar mediante categorías y las respuestas similares entre sí por dimensión. Para efectuarlo, se revisaron minuciosamente los fragmentos principales de los discursos de los

entrevistados. Se trabajó de manera comparativa entre generaciones y por dimensión, esto, con el fin de mantener un orden y una estructura para poder identificar similitudes y diferencias.

Cada categoría, se conformó con una subcategoría, es decir, a partir de la dimensión “bienestar laboral” emerge la primera pregunta que habla a cerca del concepto. Posterior a esto las respuestas más marcadas y significativas se ligaban a tener equilibrio y sentirse satisfechos en la generación Y, mientras que en la generación Z las respuestas radican en sentir tranquilidad, por lo que a cada una se le otorgó un nombre basado en las respuestas que tengan coherencia con la dimensión.

Codificación selectiva

Siendo la fase final del proceso de análisis cualitativo posterior a formar categorías en la codificación axial, se procede a integrar e interpretar las categorías en torno a la dimensión central para poder otorgarle un sentido al tema de investigación desde una mirada integradora. Posteriormente, se clasificaron las categorías iniciales en unas más pequeñas que se engloben entre sí, con el fin de poder llegar a identificar los aspectos esenciales de cada una de las generaciones para poder corroborar los supuestos planteado con anterioridad y cumplir con los objetivos específicos de la investigación.

En la investigación esta fase pudo conectar las definiciones de bienestar laboral y el concepto de equilibrio vida-trabajo de ambas generaciones estableciendo relaciones lógicas, ordenadas y coherentes con la idea central, de acuerdo a la experiencia de cada participante, se pudieron reconocer las ideas globales de cada dimensión para así, dar paso a la elaboración de conclusiones.

13 Presentación de resultados

En este apartado, se muestran las respuestas de los entrevistados a las preguntas planteadas de la investigación. En el apartado pregunta se muestran de una manera cronológica las interrogantes separadas por dimensión, siendo la primera catalogada como bienestar laboral y la segunda equilibrio vida- trabajo. Así mismo, están diferenciadas por generación interrogada.

Las respuestas están expuestas con su respectivo código, de una manera más resumida sin descartar las ideas principales de los entrevistados, lo que posteriormente ayuda a poder categorizar de manera eficaz las respuestas similares o diferentes entre generaciones o entre sí mismas. En la tabla 5, se muestra la información.

Tabla 5

Pregunta	Código	Respuesta Gen Y	Código	Respuesta Gen Z
BIENESTAR LABORAL				
1.¿Cómo describiría usted el bienestar laboral desde su experiencia como psicólogo/a independiente?	D.M. Y1	Trabajar teniendo satisfacción, estabilidad y salud.	C.V.Z 1	Sentirte tranquila con lo que haces.
	C.S.Y 2	Trabajar de forma saludable manteniendo equilibrio.	S.A.Z 2	Ejercer la profesión de manera estable, ética y saludable.

V.H. Es no descuidar V.T.Z Equilibrio y
Y3 mi salud ni mi a 3 tranquilidad.
mi familia,
manteniendo
mi propio
equilibrio y ser
autónomo.

	M.G. Y4	Mantener equilibrio en todas mis áreas.	D.M. Z4	Sentirme estable sin ansiedad y disfrutar lo que hago.
	P.M. Y5	Es tener disfrute y tranquilidad y que te guste lo que haces .	C.R.Z 5	Sentirme tranquila y tener tiempo para mí.
	C.A. Y6	Equilibrar parte estresante y tener buenos hábitos.	V.C.Z 6	Tener estabilidad emocional, buenos ingresos y control sobre mi tiempo. También sentir que mi trabajo tiene sentido.
	E.M. Y7	Equilibrio	M.C.Z 7	Sentirme tranquilo, en equilibrio y satisfecho con lo que hago.
	A.M. Y8	Satisfacción y equilibrio	P.A.Z 8	Tener buen espacio físico y las personas con las que te rodean. Asesoramiento.
2.¿Cuáles considera que son los	D.M. Y1	Autonomía, redes de apoyo profesional,	C.V.Z 1	Horarios que no te consuman,

elementos más importantes para alcanzar un bienestar laboral sostenible y su calidad de vida en su trabajo?		espacios de trabajo, límites y autocuidado.	S.A.Z 2	tener para ti	tiempo
	C.S.Y 2	Autocuidado, gestión del tiempo, límites claros		Una buena gestión del tiempo, límites profesionales claros, y la constante supervisión o autoevaluación emocional.	
	V.H. Y3	Límites, gestión de estrés y organización.	V.T.Z 3	La organización, el autocuidado y tener límites claros.	
	M.G. Y4	Redes sociales como herramienta de trabajo.	D.M. Z4	Tiempo para mí.	
	P.M. Y5	Límites claros.	C.R.Z 5	Tener buenos horarios, descansar bien	

C.A.	Buenos	V.C.Z	Tener límites
Y6	horarios,	6	claros,
	visiones		estabilidad
	laborales,		financiera,
	nuevos		apoyo
	proyectos para		emocional, y
	que no sea		tiempo libre real.
	monótono,		

		pero sea sostenible.		
	E.M. Y7 A.M. Y8	Responsabilida d y conciencia. Salud mental, autocuidado y límites	M.C.Z 7 P.A.Z 8	Tiempo, autonomía Redes de apoyo autocuidado.
3.¿Cómo influye su entorno físico (espacio, condiciones, horarios) en su bienestar laboral?	D.M. Y1 C.S.Y 2 V.H. Y3 M.G. Y4 P.M. Y5 C.A. Y6 E.M. Y7 A.M. Y8	Estado emocional Concentración y calidad de servicio Organización Comodidad Organización y comodidad Comodidad sentirme bien Comodidad Autonomía y objetivos propios.	C.V.Z 1 S.A.Z 2 V.T.Z 3 D.M. Z4 C.R.Z 5 V.C.Z 6 M.C.Z 7 P.A.Z 8	Estado emocional Comodidad y organización Estado emocional Comodidad Comodidad Concentración Concentración Organización y comodidad
4.¿Cree que el reconocimien to profesional impacta en su	D.M. Y1 C.S.Y 2	Validar esfuerzo, motiva Valida esfuerzo,	C.V.Z 1 S.A.Z 2	Motivación Validar conocimiento

bienestar? ¿De qué manera?	motiva, refuerza el compromiso			
V.H. Y3	Valoración de esfuerzo	V.T.Z 3	Confianza	
M.G. Y4	Más pacientes mejor resultados de trabajo.	D.M. Z4	Confianza	
P.M. Y5	Motivación y reconocimiento de 5 pacientes.	C.R.Z	Seguridad	
C.A. Y6	Motivación	V.C.Z 6	Motivación	
E.M. Y7	Cientes	M.C.Z 7	Confianza	
A.M. Y8	Resultados de trabajo	P.A.Z 8	Más ingresos	
5. ¿Se siente cómoda y segura con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?	D.M. Y1	Sí, cómodo	C.V.Z 1	Sí, segura y cómoda
	C.S.Y 2	Sí, cumple necesidades	S.A.Z 2	Sí, funcional
	V.H. Y3	Sí, cómoda	V.T.Z 3	Sí, auténtico
	M.G. Y4	Sí, segura cómoda	D.M. Z4	Sí me siento bien
	P.M. Y5	Sí, gusto	C.R.Z 5	Sí, acogedor
	C.A. Y6	Sí, cómodo	V.C.Z 6	Sí. Tengo seguridad

	E.M.	Sí, comodidad	M.C.Z	Sí, Tengo
	Y7		7	comodidad
	A.M.	Sí, comodidad	P.A.Z	Sí, Seguridad
	Y8		8	
6.¿Se siente motivada en su ejercicio profesional actual? ¿Qué la motiva más?	D.M.	Avances reales	C.V.Z	Avances
	Y1	de pacientes	1	pacientes
	C.S.Y	Avances	S.A.Z	Avances
	2	procesos	2	pacientes
		significativos		
		de cambio de		
		pacientes		
	V.H.	Ayudar a	V.T.Z	Impacto del
	Y3	mujeres con su	3	trabajo
		proceso		
	M.G.	Avances	D.M.	Ayudar
Y4	pacientes	Z4	pacientes	
	P.M.	Economía	C.R.Z	Avances
Y5	crecimiento	5	pacientes	
		personal		
	C.A.	Ayudar	V.C.Z	Avances
Y6	personas	6	pacientes	
	E.M.	Apoyar	M.C.Z	Cambios
Y7	pacientes	7	pacientes	
	A.M.	Apoyar	P.A.Z	Avances
Y8	pacientes	8	pacientes	
7.¿Qué nivel de satisfacción	D.M.	Satisfecho,	C.V.Z	Decente

tiene con los ingresos que	Y1	cumple mis 1 necesidades		
	C.S.Y 2	Satisfecho, estable	S.A.Z 2	Aceptable, justo y suficiente
percibe por su trabajo?	V.H. Y3	Podría mejorar	V.T.Z 3	Satisfecha
	M.G. Y4	Bueno, se acopla a necesidades	D.M. Z4	Insatisfecho
	P.M. Y5	Medianamente	C.R.Z 5	No es mucho, pero va a mejorar
	C.A. Y6	Satisfecha	V.C.Z 6	Regular
	E.M. Y7	Bueno, lo que quiero y necesito	M.C.Z 7	Medianamente
	A.M. Y8	Bien, por temporadas	P.A.Z 8	Bueno cubre inversión

EQUILIBRIO VIDA- TRABAJO

8.¿Cómo

define usted
el equilibrio
entre su vida
personal y su
vida laboral?

D.M. Ser profesional C.V.Z Que el trabajo no
Y1 y tener espacio 1 te coma la vida para mí

C.S.Y Cumplir S.A.Z Ejercer sin que
2 trabajo sin 2 interfiera en mi
descuidarme vida

V.H. Cumplir V.T.Z Trabajar sin
Y3 trabajo sin 3 descuidarme a sentir
que fallo mí misma en mis otros roles

M.G. Tener tiempo D.M. El trabajo no Y4 para
todo Z4 incluya en lo personal

P.M. Cumplir y tener C.R.Z Trabajar sin
Y5 descanso 5 dejar de vivir

C.A. Cumplir y V.C.Z Poder
Y6 mantenerme 6 desconectarme
sana del trabajo

cuando termina
el día

E.M. Dedicarte M.C.Z Línea clara pero
Y7 tiempo sin 7 flexible

dejar
responsabilida
des

A.M. Sentirse P.A.Z Diferenciar entre
Y8 satisfecho aun 8 ser psicóloga y

		cumpliendo		persona.
responsabilidades.				
	9.¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrenta al intentar mantener ese equilibrio?	D.M. Y1	Llevar problemas los pacientes conmigo y mantener límites	los C.V.Z de 1
		C.S.Y 2	Sobrecarga	S.A.Z 2
		V.H. Y3	Culpa descuidar	por V.T.Z las 3
demás áreas.		M.G. Y4	Límites	D.M. Adaptar horarios Z4
		P.M. Y5	Sobrecarga laboral	C.R.Z 5
		C.A. Y6	Atravesar nuevas etapas	V.C.Z 6
		E.M. Y7	Sobrecarga laboral	M.C.Z 7
		A.M. Y8	Sobrecarga límites	y P.A.Z 8
10. ¿Qué estrategias		D.M. Y1	Días libres	C.V.Z 1
				Límites
				Límites
				Límites
				Límites
				Estereotipos de los psicólogos
				tiempos organizados

utiliza para	C.S.Y	Agenda	S.A.Z	Planificación
lograr un	2	definida	2	
balance	V.H.	Organizar	V.T.Z	Horarios
saludable	Y3	agenda	3	
entre trabajo	M.G.	Organización	D.M.	Organización
y vida	Y4		Z4	
personal?	P.M.	Organización	C.R.Z	Horarios
	Y5		5	
	C.A.	Organización y	V.C.Z	Organización
	Y6	límites	6	
	E.M.	Límites	y M.C.Z	Organización
	Y7	organización	7	
	A.M.	Autocuidado	P.A.Z	Límites
	Y8		8	
11.¿Cree que	D.M.	Facilita	se C.V.Z	Sí para organizar
el trabajo	Y1	organiza a su 1		tiempos
independent		manera		
e facilita o	C.S.Y	Facilita, tengo	S.A.Z	Facilita si te
dificulta ese	2	control de mi 2		sabes organizar

tiempo

equilibrio?	V.H.	Ambas	me	V.T.Z	Facilita	los
¿Por qué?	Y3	permiten		3	tiempos	
		manejar				
		horarios y me				
		obliga a estar				
		disponible si no				
		pongo límites				

	M.G. Y4	Sí, pero depende de la temporada porque no siempre hay pacientes y me desanimo	D.M. Z4	Facilita en la organización
	P.M. Y5	Facilita, por la organización de tiempos.	C.R.Z 5	Facilita para la toma de decisiones
	C.A. Y6	Si, por los horarios	V.C.Z 6	Facilita porque me organizo a no tiempo
	E.M. Y7	Sí, para organizar tiempos	M.C.Z 7	Facilita con disciplina
	A.M. Y8	Ayuda a alcanzar objetivos personales	P.A.Z 8	Facilita por los tiempos
	D.M. Y1	Algunas veces, al principio	C.V.Z 1	Sí a veces
12.¿Ha sentido que su trabajo	C.S.Y 2	Sí al principio	S.A.Z 2	Si algunas veces

afecta negativamente su vida personal o tiempo de descanso?	V.H.	Sí, en los	V.T.Z	Sí, al principio
	Y3	primeros años de maternidad	3	
	M.G.	En algunos	D.M.	Sí cuando paso
	Y4	momentos	Z4	mis límites
	P.M.	Algunas veces	C.R.Z	Sí cuando paso
	Y5		5	límites
	C.A.	Sí	V.C.Z	Sí cuando inicie
	Y6		6	
	E.M.	Sí antes	M.C.Z	Sí al inicio
Y7		7		
A.M.	Sí, antes	P.A.Z	Sí al inicio	
Y8		8		
13.¿Qué tipo de actividades realiza fuera de las responsabilidades laborales?	D.M.	Cenas	C.V.Z	Tiempo familiar
	Y1	familiares	1	
	C.S.Y	Tiempo de	S.A.Z	Salir, tiempo de
	2	calidad con	2	calidad Salir
	V.H.	Salir, ver	V.T.Z	Salir,
	Y3	películas	3	autocuidado
	M.G.	Espiritualidad,	D.M.	
	Y4	descansar y familia	Z4	
	P.M.	Correr, salir,	C.R.Z	Salir, conversar y
Y5	tiempo en familia	5	tiempo de calidad	
C.A.	Naturaleza,	V.C.Z	Salidas, deporte y	
Y6	salir, mascota esposo	6	autocuidado	

E.M.	Mascota, seres queridos,	M.C.Z	7	Cocinar, salir sin celular
Y7	actividad física			
A.M.	Autocuidado, meditación 8	P.A.Z	8	Dormir, escuchar música salir y
Y8	ejercicio y		tiempo	con seres queridos

Análisis del discurso

Las respuestas obtenidas, revelan que cada una de las generaciones posee un patrón lingüístico en sus respuestas, mostrando lo que dicen, cómo lo dicen y cómo lo construyen. Desde un enfoque discursivo se evidencia que ambos grupos mencionan el equilibrio vida-trabajo como un aspecto muy emocional, aunque lo expresen de diferentes maneras semánticas con respecto a su estilo propio de su generación.

Al hablar de la generación Z se manifiestan diversas expresiones metafóricas informales tales como: *“que no te coma la vida”*, *“trabajar sin dejar de vivir”*, estas expresiones muestran que su visión del trabajo hace referencia a algo invasivo para la vida personal, lo que demuestra que sus respuestas son mayormente ligadas a proteger la vida cotidiana. Por otra parte, el uso de expresiones informales como: *“No descuidarme”*, *“sin dejar de hacer cosas para mí”*, *“cuidar de mí”* muestra una actitud preventiva, o de advertencia promoviendo el autocuidado como un pilar esencial. Además, es notable que sus respuestas están conectadas a la experiencia emocional ya que, utilizan términos como *“sentirme tranquila”* o *“desconectarme”*; por lo que su percepción es más de sentido que, de definición.

La generación Y, en cambio, utiliza términos más ligados a lo racional. Algunas expresiones utilizadas fueron *“tener tiempo para todo”*, *“cumplir con mi trabajo”*. Estas expresiones muestran una lógica organizativa, y práctica. Por otra parte, destacan o mencionan respuestas con preferencia por la coordinación, es decir, integran las dos esferas de su vida,

utilizando expresiones como “*cumplir y descansar*”, “*trabajar y vivir*”. Esta generación también destacó un gran compromiso y responsabilidad, ya que, mencionan frases como: “*mantenerme*

sana”, “dedicar tiempo sin dejar responsabilidades”, “no descuidar mis otros roles como persona”. En estos discursos se evidencian rasgos de autocontrol y reglas.

Algunos aspectos importantes que sobresalen de cada generación, es el uso de expresiones o formas reflexivas tales como: “dedicarme tiempo”, “organizarme a mi manera”, *adecuar tiempos*” lo que destaca que las dos generaciones son conscientes de su propio bienestar. Aunque la generación Z muestra formas de resistencia en sus respuestas o destaca los aspectos negativos o las limitantes como “cuando no pongo límites”, “si me paso de mis horarios”, “cuando no me pongo un alto”. La generación Y en cambio, muestra mayor afirmación y orden en expresiones como “cuando organizo mi agenda”, “cuando aclaro mis límites” “cuando tomo descansos”. Lo que indica que la generación Z es más exploratoria mientras que la Y es más estructurada.

Para finalizar, el tipo de lenguaje de cada uno es informal y experiencial, sin embargo, en la generación Z destaca un lenguaje emocional más directo, en contraste, la generación Y destaca el lenguaje técnico más funcional. Ambas generaciones comparten respuestas en torno al cuidado, organización, límites y tiempo de descanso. Aunque resalta mayormente autocuidado en la generación Y, y el tiempo de descanso en a la generación.

La tabla 6 muestra la información obtenida de los participantes de manera categorizada; es decir, como primera fila se muestran las dimensiones centrales (bienestar y equilibrio vida-trabajo) de la investigación, como segundo punto, se destacan las categorías anteriormente nombradas y seleccionadas de manera que engloben en su totalidad las respuestas brindadas, posteriormente, se encuentran las ideas principales de las respuestas de cada una de las categorías. Como último punto, se encuentra una breve descripción del significado total que se liga con cada dimensión central y organizada por generación para una mayor comprensión.

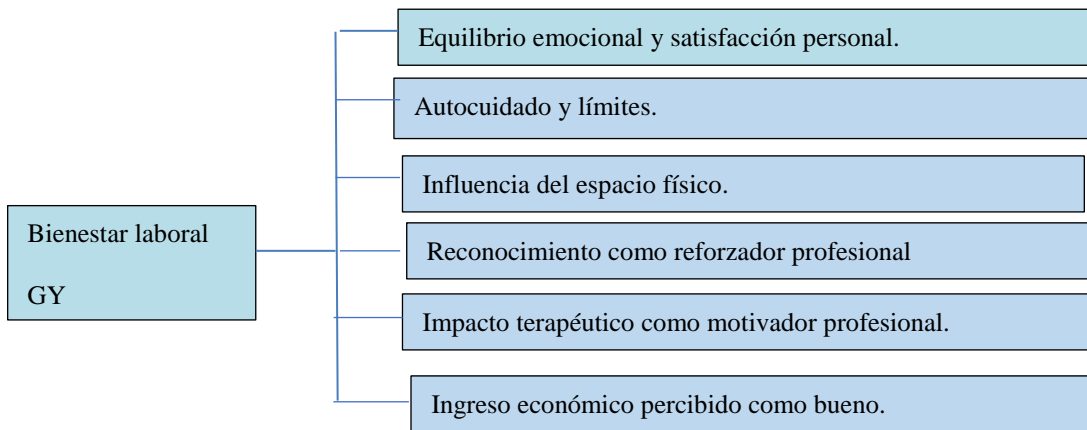
A continuación, se muestra la información:

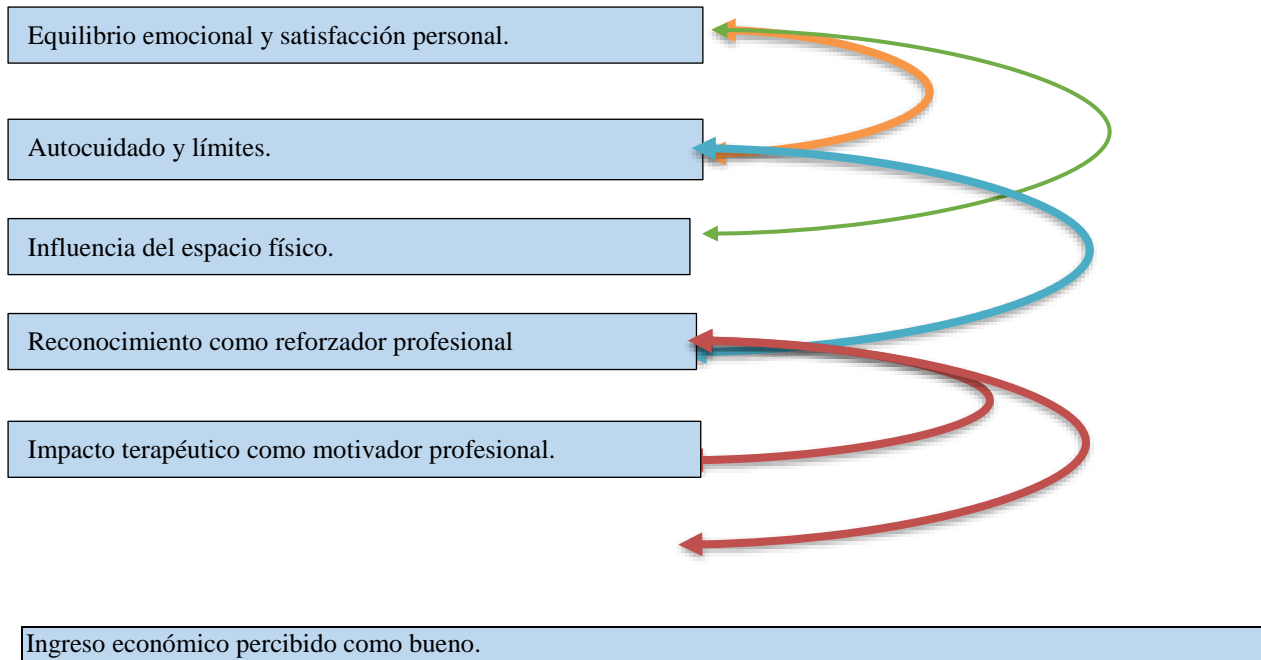
Tabla 6

CODIFICACIÓN GENERACIÓN Y			
DIMENSIÓN	CATEGORÍA	CODIFICACIÓN AXIAL	CODIFICACIÓN SELECTIVA

Bienestar laboral	Equilibrio emocional y satisfacción personal	Satisfacción, equilibrio con lo personal, salud, gusto.	Los psicólogos de la generación Y definen el concepto de bienestar laboral mayormente ligado a la estabilidad y la autonomía.
	Autocuidado y límites	Autonomía, organización de tiempos, límites claros, cumplimiento de objetivos	Establecer límites y cuidar de la salud física y mental organizando tiempos de trabajo y ocio es un factor clave para sostener el bienestar laboral independiente.
	Influencia del espacio físico	Comodidad, organización y concentración.	El entorno físico influye en la productividad y la experiencia laboral.
	Reconocimiento como reforzador profesional	Confianza, validación del trabajo, motivación	Ser reconocido por la paciente contribuye en el autoestima y motivación profesional.
	Impacto terapéutico como motivador profesional	Ayudar pacientes, progreso terapéutico, resultados favorables.	Un motivador principal para los psicólogos independientes de la generación Y, son los logros de sus pacientes, ya que, les genera bienestar y compromiso.
	Ingreso económico percibido como bueno.	Ingreso suficiente, va mejorando, cubre necesidades.	Los ingresos son percibidos como importantes, pero no como principal fuente de bienestar, mayormente coinciden con que sus ingresos económicos pueden ser mejor.
DIMENSIÓN	CATEGORÍA	CODIFICACIÓN AXIAL	CODIFICACIÓN SELECTIVA
Equilibrio vida-trabajo	Gestión de tiempo	Cumplir sin descuidarse personalmente, tener tiempo para ti mismo.	El equilibrio vida- trabajo es entendido como la capacidad de no sacrificar el autocuidado por el trabajo.
	Limitantes para alcanzar un balance	Falta de límites, sobrecarga laboral.	Algunos de los desafíos que se presentan son internos, ya sea por falta de planificación o por conectarse demás con los pacientes.

Organización como herramienta fundamental.	Planificar actividades, gestionar horarios, crear agenda.	La organización funciona como un medio para evitar la saturación laboral y priorizar el descanso personal.
Independencia como factor facilitador.	Libertad, horarios flexibles, toma de decisiones.	Si existe disciplina la independencia favorece a poder balancear el trabajo con la vida cotidiana.
Impacto negativo temporal del trabajo en la vida personal.	Inicio de trabajo, dificultades para descansar, exceso de trabajo.	Todos los entrevistados reconocen que ha existido una afectación negativa del trabajo en sus vidas, mayormente a inicios de su vida laboral.
Estrategias de ocio	Tiempo familiar, autocuidado, deporte, meditación, espiritualidad, amigos, dormir, escuchar música.	La actividad que más se destaca en el tiempo de ocio es el tiempo familiar. Todas las actividades son reconocidas como motivadores para tener bienestar físico y mental.





Autogestión emocional

- Equilibrio emocional y satisfacción personal
- Autocuidado y límites
- Influencia del espacio físico

Autonomía y reglas terapéuticas

- Autocuidado y límites
- Reconocimiento como reforzador profesional

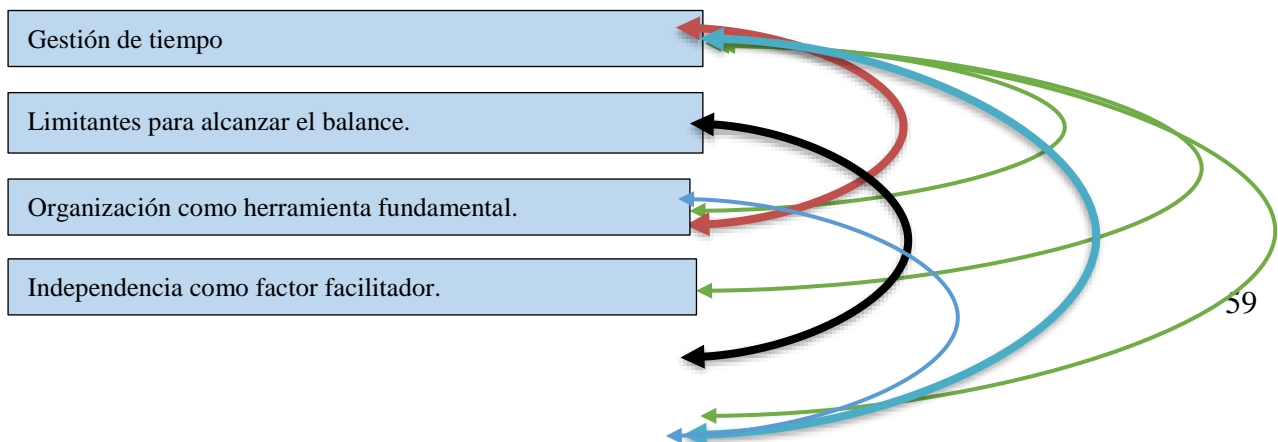
Estabilidad profesional

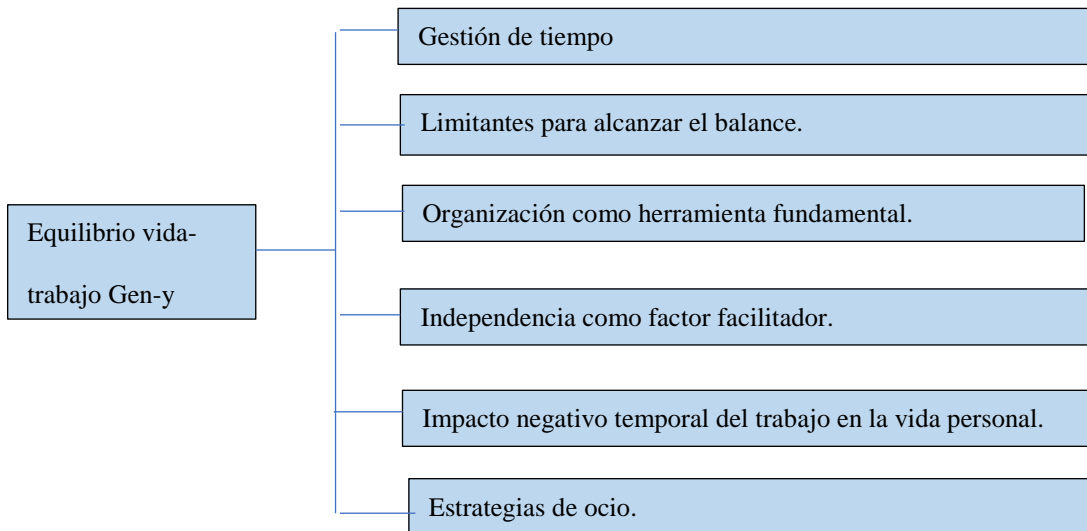
- Reconocimiento como reforzador profesional
- Impacto terapéutico como motivador profesional
- Ingreso económico percibido como bueno

Interpretación

El gráfico de la generación Y, para la primera dimensión catalogada como “Bienestar laboral” incluyen categorías como: equilibrio emocional y satisfacción personal que abarcan los aspectos de satisfacción, equilibrio y salud. Para la categoría de autocuidado y límites inciden características como autonomía, organización y flexibilidad de horarios. Al hablar de la categoría influencia del espacio físico, se menciona comodidad, organización y concentración. Para la categoría reconocimiento como reforzador profesional, algunos de los aspectos son confianza, validación y motivación. Para la categoría impacto terapéutico como motivador profesional, incluyen: resultados de los pacientes y progreso terapéutico. Por último, para el ingreso económico percibido como bueno, abarca opiniones como: ingreso suficiente, va mejorando y aceptable.

Posterior a la definición de las categorías, se procede a vincularlas entre ellas para poder crear otras más generales (categorías emergentes). La primera categoría emergente llamada, autogestión emocional, incluye, el equilibrio emocional, la satisfacción personal, el autocuidado, el establecimiento de límites y la influencia del espacio físico. La segunda categoría emergente catalogada como, autonomía y reglas terapéuticas, engloba el autocuidado y límites con reconocimiento como motivador profesional. Para la última categoría, estabilidad profesional, se puntualiza en el reconocimiento como reforzador profesional, el impacto terapéutico como motivador profesional y el ingreso económico percibido como bueno.





Impacto negativo temporal del trabajo en la vida personal.

Estrategias de ocio.

Administración y organización

- Gestión de tiempo
- Organización como herramienta fundamental
- Independencia como factor facilitador
- Estrategias de ocio

Factores negativos laborales

- Limitantes para alcanzar el balance
- Impacto negativo temporal del trabajo en la vida personal

Herramientas

- Gestión de tiempo
- Organización como herramienta fundamental

Tempo de descanso

- Gestión de tiempo
- Organización como herramienta fundamental
- Estrategias de ocio

Interpretación

El segundo gráfico de la generación Y, en la dimensión “Equilibrio vida- trabajo”, posee seis categorías. Dentro de la primera, llamada gestión de tiempo, radica en respuestas como: cumplir sin descuidarse personalmente y tener tiempo para ti mismo. Por otra parte, la categoría, limitante para alcanzar el balance, posee características como sobrecarga laboral y ausencia de límites. La categoría, organización como herramienta fundamental, abarca aspectos como: tener agenda, organizarse y planificar. Al hablar de la categoría independencia como factor facilitador, se menciona: libertad, horarios flexibles y toma de decisiones. La categoría, impacto negativo temporal del trabajo en la vida personal, contiene respuestas como dificultades para descansar y exceso de trabajo. La última categoría, llamada estrategias de ocio, abarca tiempo familiar, autocuidado, deporte, meditación, espiritualidad, amigos, dormir y escuchar música.

Para entrelazar las categorías se unificaron: gestión del tiempo, organización como herramienta fundamental, independencia como factor facilitador y estrategias de ocio; y se la nombró como administración y organización. Las categorías: limitantes para alcanzar el balance e impacto negativo temporal del trabajo en la vida personal, se la catalogó como factores negativos laborales. Al hablar de gestión del tiempo y organización como herramienta

fundamental, su categoría es nombrada como herramientas. Por último, la categoría tiempo de descanso, abarca aspectos como gestión del tiempo, organización como herramienta fundamental y estrategias de ocio.

Tabla 7

CODIFICACIÓN GENERACIÓN Z			
DIMENSIÓN	CATEGORÍA	CODIFICACIÓN AXIAL	CODIFICACIÓN SELECTIVA
Bienestar laboral	Tranquilidad emocional	Sentirme tranquilo, tener estabilidad emocional.	El bienestar laboral está vinculado a la parte emocional, es decir, evitar sentir ansiedad, tener tiempo para sí mismos y no descuidarse personalmente.
	Flexibilidad	Estabilidad, libertad, horarios organizados.	Bienestar laboral relacionado con la libertad de decidir tiempos y cómo trabajar.
	Entorno físico como fuente de bienestar	Comodidad, gusto, estilo	Lugar de trabajo influye en la felicidad o buen ánimo en el ambiente laboral.
	Validación profesional a causa del reconocimiento	Más ingresos, motivación, confianza, popularidad.	La reafirmación de su trabajo influye en sentirse seguros de su labor.
	Progreso terapéutico como motivador laboral.	Avances pacientes, impacto de trabajo, resultados.	El sentido de propósito laboral principalmente radica en los pacientes.
	Satisfacción económica inestable.	Ingresos aceptables, puede mejorar, medio, regular.	El ingreso económico se percibe como insuficiente.
DIMENSIÓN	CATEGORÍA	CODIFICACIÓN AXIAL	CODIFICACIÓN SELECTIVA
	Límites entre vida.	Separar roles, trabajo y desconexión laboral, tiempo de ocio.	

Equilibrio

vidatrabajo

Planificación como factor positivo.

Libertad laboral como fuente de balance.

Falta de límites

Carga laboral como amenaza para alcanzar el balance.

Actividades de tiempo libre.

llegar, sobrecarga, dificultad para dividir tiempos.

Horarios, organización, agenda personal.

Autonomía, horarios flexibles.

No saber hasta dónde

Cansancio, estrés al inicio, frustración.

Salir, estar con seres queridos, descanso.

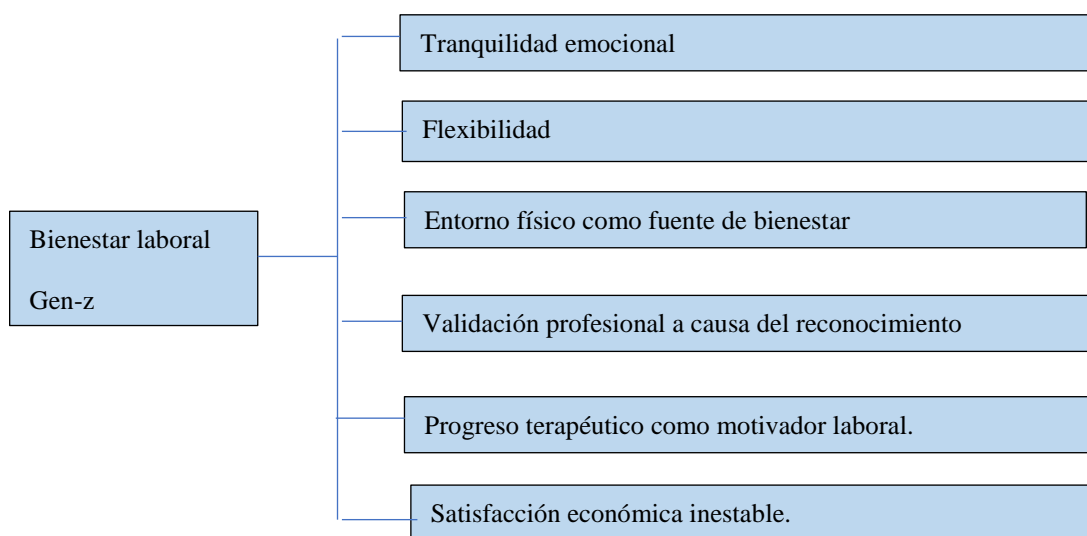
No permitir que uno de los ámbitos sobrepase al otro. Mayor valor al tiempo personal. La carencia de reglas impacta negativamente en alcanzar el equilibrio vida-trabajo.

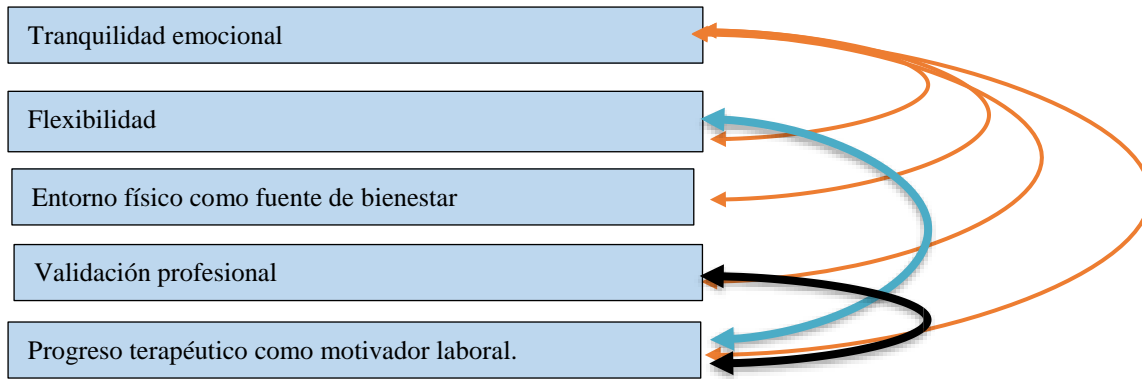
Tener una rutina flexible evita un desorden emocional.

Tener libertad como persona independiente fomenta la administración correcta del trabajo.

Mayormente a inicios del ejercicio profesional existe impacto negativo en el estado emocional.

La actividad que más se destaca en el tiempo de ocio es salir. En el tiempo libre se dedican a realizar actividades que refuercen su tranquilidad.





Satisfacción económica inestable.

Fatores laborales positivos

- Tranquilidad emocional
- Flexibilidad
- Entorno físico como fuente de bienestar
- Validación profesional
- Progreso terapéutico como motivador laboral

Motivadores laborales

- Flexibilidad
- Progreso terapéutico como motivador laboral

Reconocimiento

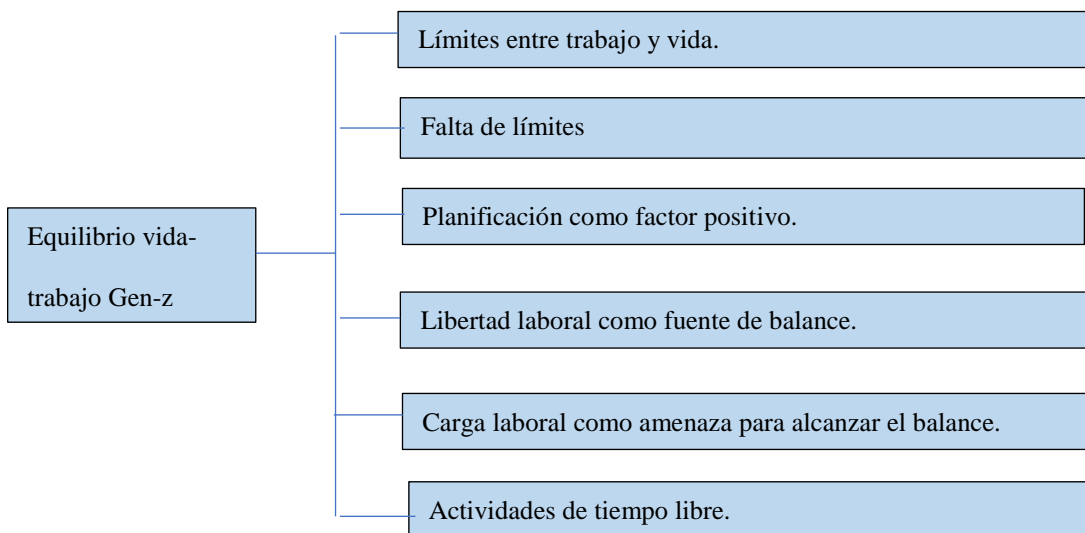
- Validación profesional
- Progreso terapéutico como motivador laboral

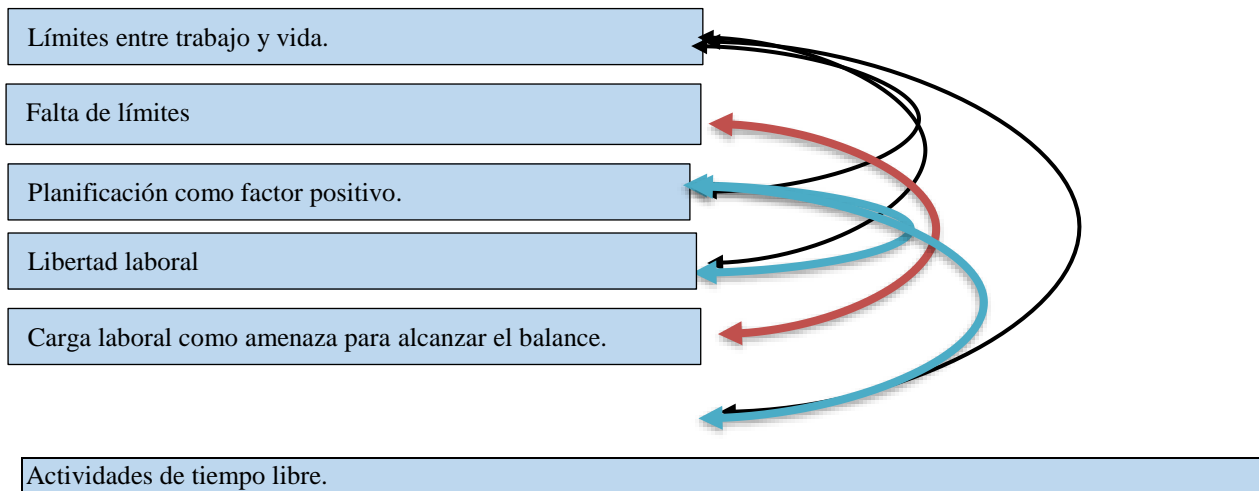
Interpretación

En la generación Z, para la dimensión bienestar laboral, se presentan seis categorías. Entre ellas radican: tranquilidad emocional, que contiene elementos como: tranquilidad y estabilidad

emocional. Por otra parte, la categoría flexibilidad, posee aspectos como: estabilidad, libertad y horarios organizados. La categoría entorno físico como fuente de bienestar, posee características como: comodidad, gusto y estilo. También está la categoría denominada validación profesional a causa del reconocimiento que abarca: ingresos, motivación, confianza y popularidad. Al hablar del progreso terapéutico como motivador laboral, se incluyen elementos como: avances de pacientes, impacto de trabajo y resultados. Finalmente, la satisfacción económica inestable, radica en características tales como: ingresos aceptables, puede mejorar, medio y regular.

Las categorías emergentes obtenidas fueron factores laborales positivas que abarcan las categorías de tranquilidad emocional flexibilidad, entorno físico como fuente de bienestar, validación profesional, progreso terapéutico como motivador laboral, la siguiente categoría creada llamada motivadores laborales que integran flexibilidad progreso terapéutico como motivador laboral. Las categorías validación profesional, progreso terapéutico como motivador laboral engloban la categoría emergente llamada reconocimiento.





Facilitadores de equilibrio

- Límites entre trabajo y vida
- Planificación como factor positivo
- Libertad laboral
- Actividades de tiempo libre

Causas del desequilibrio laboral y personal

- Falta de límites
- Carga laboral como amenaza para alcanzar el balance

Independencia y flexibilidad

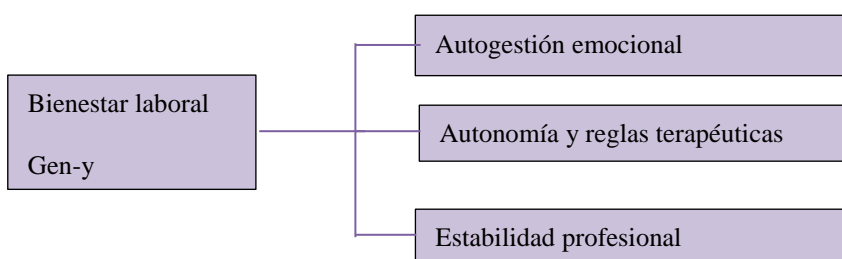
- Planificación como factor positivo
- Libertad laboral
- Actividades de tiempo libre

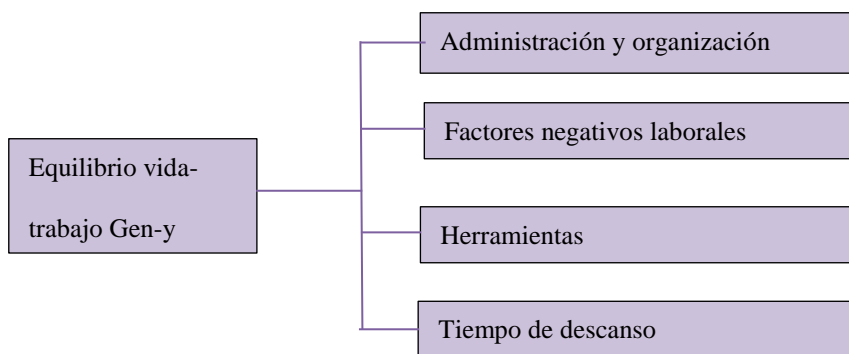
Interpretación

Para la dimensión equilibrio vida- trabajo de la generación Z se evidenciaron seis categorías, la primera llamada límites entre trabajo y vida la cuál posee aspectos como separar roles, desconexión laboral y tiempo de ocio. La categoría, falta de límites, considera elementos como: no saber hasta dónde llegar, sobrecarga y dificultad para dividir tiempos. Por otro lado, la planificación como factor positivo, engloba horarios, organización y una agenda personal. La libertad laboral (categoría), contiene aspectos como: la autonomía y los horarios flexibles. Mientras que, carga laboral como amenaza para alcanzar el balance, indica: cansancio, estrés al inicio y frustración. También, la categoría actividades de tiempo libre, indican: salir, estar con seres queridos, descanso.

La categoría facilitadores de equilibrio, contiene: límites entre trabajo y vida, planificación como factor positivo, libertad laboral y actividades de tiempo libre. Otra categoría emergente es, causas del desequilibrio laboral y personal, la cual abarca: la falta de límites y la carga laboral como amenaza para alcanzar el balance. Finalmente, la categoría emergente, llamada independencia y flexibilidad, aborda la planificación como factor positivo, la libertad laboral y actividades de tiempo libre.

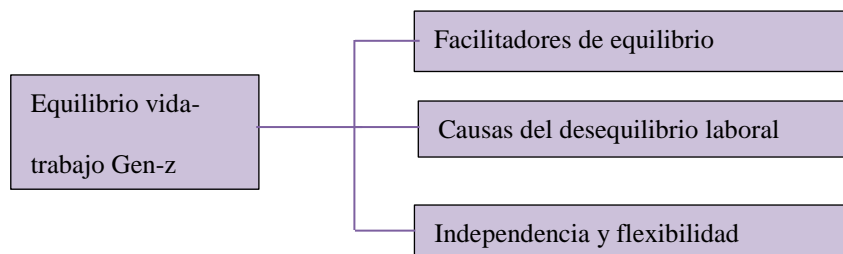
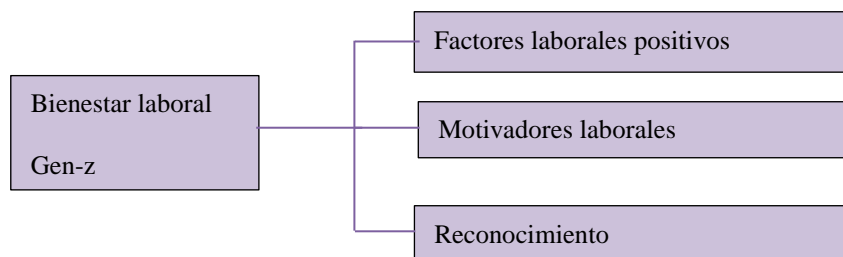
Mapa categorial emergente





Interpretación

Para la generación Y en la dimensión central “bienestar laboral” existen tres puntos importantes de acuerdo a su percepción; como primera categoría emergente final tenemos: autogestión emocional, autonomía y reglas terapéuticas y estabilidad profesional. Por otra parte, en la dimensión central “equilibrio vida- trabajo de la generación Y, se encuentran las categorías emergentes como administración y organización, factores negativos laborales, herramientas y tiempo de descanso.



Interpretación:

Al hablar de la generación Z en la primera dimensión de “bienestar laboral” se han identificado tres categorías emergentes finales como son: factores laborales positivos, motivadores laborales y reconocimiento. En cambio, para la dimensión equilibrio vida-trabajo las categorías emergentes finales fueron: facilitadores de equilibrio, destacaron algunas causas del desequilibrio laboral y finalmente mencionan la importancia de la independencia y flexibilidad laboral.

14 Análisis de resultados en comparación con los supuestos

Posterior a los resultados obtenidos de esta investigación, los supuestos planteados anteriormente, se confirman en gran medida. Se partió de la idea de que los psicólogos independientes de ambas generaciones consideran esencial el equilibrio entre vida personal y trabajo para alcanzar el bienestar laboral, por lo que esto se confirmó en los discursos analizados ya que mayormente sus respuestas estuvieron direccionadas a poder mantener un balance entre actividades laborales y actividades de ocio, que principalmente destacaron la importancia del autocuidado; esta necesidad aparece de forma constante, tanto en términos prácticos como emocionales. Sin embargo, tal como se anticipaba, las prioridades para lograrlo difieren según la generación; los psicólogos de la generación Y destacan que para alcanzar el equilibrio vida-trabajo es fundamental poder implementar límites y organización, mientras que la generación Z, destaca poder tener conciencia de su bienestar propio y la tranquilidad. Esto también da sustento al segundo supuesto, donde se planteó que la definición de bienestar laboral estaría influenciada por factores generacionales como la expectativa frente al trabajo y las prioridades personales. De hecho, las diferencias en lenguaje y enfoque entre generaciones fueron evidentes en la codificación del discurso ya que, para la generación Y la definición de bienestar laboral está sostenida de poder tener autonomía, gestión

de tiempo y satisfacción, en cambio, la generación Z lo define mejor como tranquilidad emocional. También se contrastó el tercer supuesto: aunque se esperaba que la generación Z asociara su bienestar a la estabilidad económica y la generación Y a la estabilidad laboral, en la práctica ambas generaciones reconocieron la importancia de ambas dimensiones, aunque con diferentes matices. La Z mostró cierta inconformidad con los ingresos, pero valoró su libertad; la Y, en cambio, aceptó con más naturalidad sus condiciones económicas si estas permitían continuidad y satisfacción profesional.

15 Discusión

Al hablar de cómo los resultados se alinean con las investigaciones previas, se puede decir que se relacionan de forma clara y concisa y a la vez ofrecen aportes originales desde la realidad de psicólogos independientes de ambas generaciones en Cuenca. Por ejemplo, Hermosa-Rodríguez (2018) y Charria Ortiz et al. (2022) señalaron que el bienestar laboral depende tanto del entorno como de los recursos personales que se movilizan, algo que se confirma en esta investigación, donde los participantes atribuyen su bienestar no solo a condiciones externas, sino a su capacidad para planificarse, poner límites y sostener su salud mental. Autores como SorianoSánchez et al. (2023) y Patlán Pérez (2020) criticaban la visión reducida del bienestar basada únicamente en el ingreso económico, y este estudio respalda esa crítica: el reconocimiento emocional, el sentido profesional y el impacto terapéutico fueron mucho más mencionados que el dinero. También se evidencia lo planteado por Zúñiga Ortega et al. (2019) sobre las diferencias generacionales: los millennials o generación Y muestran una mayor orientación al cumplimiento y al equilibrio racional, mientras que la generación Z incorpora con más fuerza el lenguaje del autocuidado emocional, el descanso y la autonomía. Además, las estrategias identificadas por Villasana Arreguín et al. (2022) y Gallo-López (2024), como la flexibilidad, la planificación y la

gestión de límites, fueron mencionadas por los participantes como recursos clave para lograr un balance entre su vida profesional y personal. En resumen, general, este trabajo no solo confirma muchas ideas del marco teórico, sino que enriquece la investigación al mostrar cómo se construye subjetivamente el concepto de bienestar en contextos no organizacionales y con un fuerte componente generacional.

16 Conclusiones

A partir de la realización de la investigación y del análisis de resultados fue posible comprender que el bienestar laboral y el equilibrio vida-trabajo no son simplemente condiciones fijas ni externas, sino que son experiencias propias que los psicólogos independientes de ambas generaciones, han construido de manera personal con respecto a sus vivencias en el ejercicio profesional. Sus respuestas indican que, alcanzar el bienestar laboral implica la toma de decisiones firmes que fomente ver al trabajo como parte de vida y no como una limitante para vivir, esto, a partir de establecer límites, tomar decisiones, organizar tiempos y cuidar de la salud emocional y física.

Ambas generaciones comparten valores similares, los cuales son el autocuidado, la motivación por el impacto terapéutico y el deseo de equilibrar sus actividades laborales con las personales. Cada generación lo expresa desde distinta manera. Por ejemplo, la generación Y, se enfoca mayormente en la estabilidad y la planificación a largo plazo; mientras que, la generación Z le da mayor relevancia a tener libertad, sentir tranquilidad emocional y el disfrute cotidiano. En ambos casos reconocen que el trabajo independiente, es un factor importante que incide en fomentar el equilibrio con la vida personal.

Así mismo, ambas cohortes generacionales afirman que existen algunos desafíos para poder llegar a tener bienestar laboral y equilibrio con la vida personal. La generación Y menciona que sus

desafíos más grandes para alcanzar el bienestar laboral son la sobrecarga de trabajo y el mal manejo del tiempo, lo que produce que el significado del trabajo sea percibido como negativo. Mientras que, la generación Z menciona que la mayoría de sus desafíos ha sido establecer límites con los pacientes, ya que su profesión ha vulnerado su vida privada de manera significativa.

Al hablar de los desafíos para alcanzar el equilibrio vida- trabajo los psicólogos independientes de la generación Y comentan que la falta de límites al principio de su ejercicio profesional les ha generado un desequilibrio con su vida cotidiana. Por el contrario, los psicólogos independientes de la generación Z también mencionan que la falta de límites les ha impedido poder gozar de su tiempo de descanso.

17 Referencias bibliográficas

- Abouzeid Abouzeid, G. K., López Montesinos, M. J., & Martínez Alarcón, L. (2020). *Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral*.
<https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Barros, E., Landa, C., & Villalba, R. (2020). Los medios sociales y su influencia en la decisión de compra de la generación millennial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(Extra 6-1), 80-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897662>
- Cardona Giraldo, C., Castillo Garcia, G. A., & Flórez Flórez, J. (2020). Las características de las generaciones millennials y centennials frente a la evolución de las tecnologías y su influencia en la compra de productos del sector asegurado. *Libre Empresa*, 17(1), 102-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8020867>
- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., Sarsosa-Prowesk, K., Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80.
<https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Chisale, E., & Phiri, F. M. (2022). PERMA Model and Mental Health Practice. *Asian Journal of Pharmacy, Nursing and Medical Sciences*, 10(2).
<https://doi.org/10.24203/ajpnms.v10i2.7015>
- Corral, Y., Corral, I., & Franco Corral, A. (2015). Procedimientos de muestreo. *Revista ciencias de la educación*, 46, 151-167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472483>
- Cortés Quesada, J. A., & Vizcaíno Verdú, A. (2025). Deslizar, interactuar y conectar: Un análisis del comportamiento de consumo de la generación Alfa en TikTok. *Icono14*, 23(1), 1.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10022710>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing*

- Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Critikián, D. M., Altaba, M. S., & Oceja, J. F. S. (2022). Hábitos de consumo de moda a través de influencers en la Generación Z. *Vivat Academia*, 39-68.
<https://doi.org/10.15178/va.2022.155.e1387>
- Critikián, D. M., & Núñez, M. M. (2021). Redes sociales y la adicción al like de la generación z. *Revista de Comunicación y Salud*, 11, 55-76. <https://doi.org/10.35669/rcys.2021.11.e281>
- Daniel, F. C. J. (s. f.). *Población y Muestra*.
- Díaz-Sarmiento, C., López-Lambraño, M., & Roncallo-Lafont, L. (2017, julio 1). *Entendiendo las generaciones: Una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials*. | EBSCOhost.
<https://doi.org/10.21676/23897848.2440>
- Dubrin, A. J. (s. f.). *Relaciones Humanas. Comportamiento humano en el trabajo*.
- Duque, A. E. C., & Ushca, L. E. P. (s. f.). *Proyecto de Titulación presentado previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial*.
- el Desarrollo Económico, O. (s. f.). *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)*. Recuperado 9 de mayo de 2025, de
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=20271131&asa=N&AN=175930612&h=FiXZUmkTsJP2JxwvAfMuw58cifXLSAaXCAo7D7r9u%2FNjRHGVpFe1ZcL7Ndga5eDkpi%2BaVPGCpXGh1GoPBqmAeA%3D%3D&crl=c>
- Galindo, M. J. A. (2021). Funciones de la gestión de talento humano: Una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas. *Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 6(1), Article 1. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224>
- Gallo-López, S. M. (2024). *Equilibrio Entre Vida-Trabajo y Permanencia Laboral en*

Funcionarios Públicos Colombianos. Un Estudio Comparativo de Género, en Ambientes de Teletrabajo. <https://repositorio.udes.edu.co/entities/publication/f6e7e988-7397-4517acf8-6fd8046e6ab1>

García Pérez, J. (2020). La jubilación de la generación baby boom: Una realidad coyuntural. *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, 24, 81-97.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7586216>

Garza Carranza, M. T. de la, Guzmán Soria, E., & Gallardo Aguilar, C. (2018). El autoliderazgo y la inteligencia emocional: Un estudio de la generación de los millennials. *Ciencia y Sociedad: República Dominicana*, 43(2), 51-65.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7076219>

Gómez Muñiz, M., Díaz Thomé Yániz, L. R., Herrera Ávila, J. M., Gómez Muñiz, M., Díaz Thomé Yániz, L. R., & Herrera Ávila, J. M. (2021). Nuevas generaciones y mercado laboral: Desafíos para la pertinencia educativa actual. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 23(36), 93-118. <https://doi.org/10.19053/01227238.11665>

González Espitia, C. G., Sarmiento García, V. M., & Arboleda Cuesta, J. M. (2023). Determinantes de la aspiración al crecimiento del negocio de los emprendedores colombianos: El rol de algunas generaciones, Baby Boomers, Generación X y Millennials. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 35, 223-249.
<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.6893>

González-Ramírez, M. T., & Landero-Hernández, R. (2021). Diferencias en tolerancia a la frustración entre Baby Boomers, Generación X y Millennials. *Ansiedad y Estrés*, 27(2-3), 89-94. <https://doi.org/10.5093/anyes2021a12>

Gutiérrez Rubí, A. (2015). La generación Millennials y la nueva política. *Revista de Estudios de Juventud*, 108, 161-169. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5195617>

- Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018, junio 1). *CARACTERÍSTICAS LABORALES Y COMPROMISO CON EL TRABAJO: EXPLORANDO EL BIENESTAR LABORAL*. / EBSCOhost.
<https://openurl.ebsco.com/contentitem/gcd:136432302?sid=ebsco:plink:crawler&id=ebsco:gcd:136432302>
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). *“Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12442/5959>
- La generación alfa o los nativos digitales 100% ¿cómo aprenden desde la perspectiva académica? The alpha generation or digital natives 100% how do they learn from an academic perspective? / LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. (s. f.). Recuperado 10 de mayo de 2025, de
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1483>
- Leccardi, C., & Feixa, C. (2011). El concepto de generación en las teorías sobre la juventud. *Ultima década*, 19(34), 11-32. <https://doi.org/10.4067/S0718-22362011000100002>
- Luna Idrovo, S. A., Marín Carangui, L. B., & Luna Altamirano, K. (2020). Modelo de seguridad laboral como factor de impulso en el sector industrial de Cuenca-Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(Extra 1), 685-702.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659368>
- Martín-Crespo Blanco, C., & Salamanca Castro, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, 27, 10.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7779030>

- Martínez Aragón, C. L., & Aguilar Morales, N. (2023). Una revisión sistemática de la literatura del aprendizaje organizacional y el desempeño. *Visión de futuro*, 27(1), 1-23.
<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.01.001.es>
- Mendoza-Mestanza, G. V. (2020). Análisis estadístico de la satisfacción laboral en los trabajadores del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador: Artículo de investigación. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR. ISSN: 2737-6273.*, 3(6), Article 6.
<https://www.journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/16>
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Mujika Alberdi, A., García-Arrizabalaga, I., & Gibaja Martins, J. J. (2020). Un estudio sobre hábitos de consumo de información en la era digital. *Anàlisi : quaderns de comunicació i cultura*, 31-46. <https://doi.org/10.5565/rev/analisi.3227>
- Murphy Jr, E. F., Mujtaba ,Bahaudin G., Manyak ,Terrell, Sungkhawan ,Jatuporn, & and Greenwood, R. (2010). Generational value differences of baby boomers in Thailand. *Asia Pacific Business Review*, 16(4), 545-566. <https://doi.org/10.1080/13602380903503762>
- Núñez, M. J. S., & Jurado, D. M. B. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: Factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 5(7), 16-29.
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.
<https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

- Peña, C. A., Vega, E. O., & Villa, C. A. (2023). Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe. *Revista CIES Escolme*, 14(2), Article 2. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/475>
- Pérez Mayo, A. R. (2024). *Modelos e intervención organizacional para el desarrollo de las organizaciones en México* (F. D. J. Bonilla Sánchez, P. Guerrero Sánchez, & B. G. Hernández Jaimes, Eds.; 1.^a ed.). religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.164>
- PERMA y los pilares del bienestar: The Journal of Positive Psychology: Vol 13, No 4.* (s. f.). Recuperado 10 de mayo de 2025, de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Pico Zufiria, A. (2023). *Estudio fenomenológico sobre el impacto de la Enfermedad de Alzheimer en estadio leve en los pacientes y sus cuidadores principales.* https://repositori.urv.cat/estatic/TFG0011/es_TFG6471.html
- Pito, M. N. G. (s. f.). *Juana Camila Romano Fontecha.*
- Quinto, M. A. D. R. A., Torres, M. W. Y. A., Ramírez, M. N. A. C., & Campaña, M. C. M. F. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., Hugueth, A. M., Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez-Angel, L. M., & Riaño-Casallas, M. I. (2022, enero 1). *Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: Una revisión sistemática.* / EBSCOhost. <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>

Roa Herrera, C. F. (2019). *Bienestar laboral*. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7268>

Samaniego, J. R. V., Arroyo, K. M. C., & Quispe, A. S. L. (2022). *Diversidad Generacional:*

Desafíos para la educación universitaria en el siglo XXI.

<https://doi.org/10.5281/ZENODO.7063329>

Sánchez Zambrano, S. F., Reina-Barreto, J. A., Sánchez Zambrano, S. F., &

ReinaBarreto, J. A. (2024). Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: El caso de una empresa bananera del Ecuador. *Revista San Gregorio, 1(59)*, 1-10.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i59.2911>

Vásquez, P. J. F., Karen, B. M., & Geraldine, S. T. (s. f.). *ESTRATEGIAS PARA EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS.*

Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer Análisis de Discurso. *Cinta de moebio, 41*, 207-224.

<https://doi.org/10.4067/S0717-554X2011000200006>

Savall, H., & Zardet, V. (s. f.). *LA DIMENSIÓN COGNITIVA DE LA*

INVESTIGACIÓNINTERVENCIÓN: LA PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS POR MEDIO DE LA INTERACTIVIDAD COGNITIVA.

Soriano-Sánchez, J. G., Universidad de La Rioja, Spain, Jiménez-Vázquez, D., & David

Jiménez-Vázquez. (2023). Benefits of Emotional Intelligence in School Adolescents: A SystematicReview. *Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education, 18(2)*, 83. <https://doi.org/10.23923/rpye2023.02.237>

Trabajo flexible, conciliación laboral y familiar e igualdad de género: Introducción / Investigación de Indicadores Sociales. (s. f.). Recuperado 10 de mayo de 2025, de

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-2025-x>

Villarreal Puga, J., & Cid García, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en

Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Científica*

*Hallazgos*21, 7(1), 52-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474986>

Villasana Arreguín, L. M., Sánchez Macías, A., Villasana Arreguín, L. M., & Sánchez Macías,

A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16-34.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>

Zúñiga Ortega, D. C., Aguado García, D., Barroso Rodríguez, J., de Miguel Calvo, J. M., Zúñiga

Ortega, D. C., Aguado García, D., Barroso Rodríguez, J., & de Miguel Calvo, J. M.

(2019). Ética del trabajo en Ecuador: Un análisis de las diferencias en cuatro cohortes generacionales. *Anales de Psicología*, 35(3), 496-505.

<https://doi.org/10.6018/analesps.35.3.342671>

Anexos

Anexo 1:Entrevista semi eestructurada y consentimiento informado

ESTRUCTURA ENTREVISTA

Objetivo: Conocer la percepción del significado de bienestar laboral y el equilibrio vida-trabajo en psicólogos independientes pertenecientes a la Generación Y (nacidos entre 1981 y 1996) y Generación Z (nacidos entre 1997 y 2012).

INSTRUCCIONES DEL PARTICIPANTE

Esta entrevista tiene una duración aproximada de 30 minutos. Se trata de una conversación abierta en la cual se busca conocer su percepción personal sobre el bienestar laboral y el equilibrio entre vida y trabajo. No hay respuestas correctas o incorrectas. Todas las respuestas se basan en su experiencia personal. Si en algún momento no desea responder una pregunta, está en total libertad de omitirla. Su participación es voluntaria y la información que proporcione será tratada con confidencialidad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

He sido informado/a sobre el objetivo de esta entrevista, su duración aproximada de 30 minutos y que las preguntas se enfocan en conocer mi percepción personal sobre el bienestar laboral y el equilibrio vida-trabajo como psicólogo/a independiente. Se me ha explicado que mi participación es completamente voluntaria y que puedo decidir no responder a alguna pregunta sin consecuencia alguna. Asimismo, autorizo la grabación de mi voz durante esta entrevista únicamente con fines investigativos y académicos, garantizándose la confidencialidad de mi identidad y el uso exclusivo de la información recolectada en el marco de esta investigación.

¿Acepta participar bajo estas condiciones y autoriza la grabación de su voz?

Sí No

Fecha: 26 /05/ 2025

Cédula:

Datos del participante	Nombre Completo	
	Fecha de nacimiento	
	Edad	años
	Generación	Y (1981–1996) Z (1997–2012)
	Especialidad psicológica	
	Tiempo de experiencia	
PREGUNTAS		
<p>BIENESTAR LABORAL:</p> <p>Es el conjunto de acciones, condiciones y servicios que una organización proporciona a sus trabajadores con el fin de mantener y mejorar su salud física, mental, emocional y social en el ambiente de trabajo. Este bienestar no solo abarca aspectos económicos, sino también psicológicos y sociales que influyen en la calidad de vida laboral.</p> <p style="text-align: center;">PREGUNTAS GENERADORAS</p> <p>¿Cómo describiría usted el bienestar laboral desde su experiencia como psicólogo/a independiente?</p> <p>¿Cuáles considera que son los elementos más importantes para alcanzar un bienestar laboral sostenible y su calidad de vida en su trabajo?</p> <p>¿Cómo influye su entorno físico (espacio, condiciones, horarios) en su bienestar laboral?</p> <p>¿Cree que el reconocimiento profesional impacta en su bienestar? ¿De qué manera?</p>	<p>¿Se siente cómodo/a y seguro/a con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?</p> <p style="text-align: right;">¿Se</p> <p>siente motivado/a en su ejercicio profesional actual?</p> <p>¿Qué lo/a motiva más?</p> <p>¿Qué nivel de satisfacción tiene con los ingresos que percibe por su trabajo?</p>	
<p>EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO:</p> <p>Consiste en la capacidad del individuo para administrar de manera adecuada su tiempo y energía entre las responsabilidades laborales y las personales, con el fin de lograr satisfacción y bienestar integral. Las organizaciones modernas deben facilitar este equilibrio como parte de su responsabilidad social y su gestión del talento humano.</p> <p style="text-align: center;">PREGUNTAS GENERADORAS</p> <p>¿Cómo define usted el equilibrio entre su vida personal y su vida laboral?</p> <p>¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrenta al intentar mantener ese equilibrio?</p> <p>¿Qué estrategias utiliza para lograr un balance saludable entre trabajo y vida personal?</p> <p>¿Cree que el trabajo independiente facilita o dificulta ese equilibrio? ¿Por qué?</p>	<p>¿Qué tan importante es para usted contar con flexibilidad en su trabajo?</p> <p>¿Ha recibido comprensión o apoyo de colegas, instituciones o clientes respecto a su vida personal o tiempos?</p> <p style="text-align: right;">¿Ha</p> <p>sentido que su trabajo afecta negativamente su vida personal o tiempo de descanso?</p> <p>¿Qué tipo de actividades realizan juntos para fortalecer su relación a pesar de las responsabilidades laborales?</p>	

