



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA:

**LA COMPENSACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR EMOCIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ECUATRÁN S.A EN LA CIUDAD
DE AMBATO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicóloga general de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Modalidad Proyecto de investigación

Autor(a)

Mayorga Molina Lucía Aracelly

Tutor(a)

Ps.Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez. Mg

AMBATO

2019




AUTORIZACIÓN PARA REPOSITORIO DIGITAL

Yo, Lucía Aracelly Mayorga Molina, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “La compensación y su influencia en bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A”, como requisito para optar al grado de Psicóloga General autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 28 días del mes de febrero de 2019, firmo conforme:

Autor: Lucía Mayorga
Firma: 
Número de Cédula: 1808717188
Dirección: Av. los chasquis y cervantes, Ambato, Huachi chico.
Correo Electrónico: lucymayorga18@hotmail.com
Teléfono: 0987190911

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**LA COMPENSACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ECUATRAN S.A**” presentado por Mayorga Molina Lucía Aracelly, para optar por el Título de Psicóloga General.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 28 de febrero del 2019



.....
PcCl. Mónica Maribel Vasco Álvarez. Mg

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Psicóloga General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 28 de febrero 2019



Mayra Molina Lucía Anzelly
CC.1103717188

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LA COMPENSACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ECUATRAN S.A previo a la obtención del Título de Psicóloga General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 28 de febrero de 2019



.....
Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez. Mg
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....
Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo. Msc
VOCAL



.....
Ps.Cl. Ana Carolina Márquez Altamirano
VOCAL

DEDICATORIA

Con mucho cariño principalmente a Dios por ser el pilar fundamental en mi vida. A mis padres por su esfuerzo y apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera, a mi hija Agustina quien ha sido el motor para seguir adelante y no rendirme. Mi familia que siempre han creído en mí, dándome fuerzas y palabras de aliento motivándome a ser una mejor persona. A mi esposo por estar a mi lado dando ánimos el cual ha sido un apoyo fundamental para que todo esto sea posible.

Para ustedes con mucho amor

Lucía Aracelly Mayorga Molina

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiar mi vida y llenarme de mucha sabiduría para seguir adelante, a mis padres por ser mi apoyo incondicional, por su esfuerzo constante. A mi hija por ser mi apoyo y por llenarme de fuerzas.

A mi tutora de tesis Ps. Cl. Mónica Vasco Mg. Por saber guiarme adecuadamente durante el proceso de la realización de este proyecto. A mi familia en general por confiar en mí motivándome en ser una buena profesional. Mi esposo paciencia y comprensión a lo largo de mi carrera universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN PARA REPOSITORIO DIGITAL	i
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
ABSTRACT	xiv

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN.....	1
EL PROBLEMA.....	2
Contextualización	3
Antecedentes	7
Fundamentaciones	8
JUSTIFICACIÓN.....	10
OBJETIVOS	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos.....	11
MARCO CONCEPTUAL.....	12
LA COMPENSACIÓN	12

Elementos que componen la compensación.....	13
Tipos de compensación	13
Estrategias de compensación innovadoras	15
Niveles	20
BIENESTAR EMOCIONAL	20
Definiciones.....	21
Elementos del bienestar emocional.....	21
Características del bienestar emocional.....	22
Niveles	27
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA.....	29
Población y Muestra.....	30
Instrumentos de la investigación	30
Escala Gencat.....	33
Procedimientos para obtención y análisis de datos	35
Actividades	36
CAPÍTULO III	
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	37
COMPENSACIÓN.....	37
Análisis e Interpretación	37
BIENESTAR EMOCIONAL	38
Análisis e Interpretación	38
CAPÍTULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	43
DISCUSIÓN.....	44

CAPÍTULO V

TEMA	46
JUSTIFICACIÓN.....	46
OBJETIVOS	47
GENERAL	47
ESPECÍFICOS	47
ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA.....	48
ARGUMENTACIÓN TEÓRICA	50
DESARROLLO TALLER I.....	55
DESARROLLO TALLER II.....	59
DESARROLLO TALLER III.....	64
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Población de estudio	30
Tabla N° 2 Interpretación dimensión de Compensación	32
Tabla N° 3 Interpretación dimensión de Bienestar Emocional	35
Tabla N° 4 Compensaciones.....	37
Tabla N° 5 Bienestar Emocional	38
Tabla N° 6 Cálculo de valores marginales para la frecuencia observada.....	39
Tabla N° 7 Cálculo de valores marginales para la frecuencia esperada	40
Tabla N° 8 Cálculo del chi2	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Población de estudio	30
Gráfico N° 2 Compensaciones.....	37
Gráfico N° 3 Bienestar Emocional	38

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Plan operativo	52
Cuadro N° 2 Autoestima	54
Cuadro N° 3 Manejo del comportamiento	58
Cuadro N° 4 Depresión	63

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SALUD
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA: “LA COMPENSACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ECUATRAN S.A”.

AUTOR: Mayorga Molina Lucía Aracelly

TUTOR: Ps.Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez.Mg

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se centra en el estudio de la compensación y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A. Los objetivos propuestos son identificar el nivel de compensación de los trabajadores, evaluar el nivel de bienestar emocional y plantear una solución al problema identificado. Con el fin de lograr dichos objetivos, se tomaron en cuenta dos reactivos psicológicos que contribuyeron para la recolección de información a una población de 57 trabajadores de la sección operativa. Para la variable de compensación se utilizó el manual suceso istas-21, y para la segunda variable bienestar emocional se aplicó la escala Gencat. Una vez interpretados los datos, se obtuvo que más de la mitad de la población presenta un nivel alto de compensación, la cuarta parte se encuentra en un nivel medio, y menos de la cuarta parte permanece en un nivel bajo, en cuanto a bienestar emocional menos de la mitad de la población evidencia un nivel bajo, más de la cuarta parte se encuentra en un nivel medio y poco más de la cuarta parte permanecen en un nivel alto. Mediante la aplicación del cálculo estadístico chi-cuadrado, se determinó que no existe correlación entre las variables, aceptando la hipótesis nula; es decir la compensación no influye en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A. Por lo tanto, se plantea una propuesta dirigida al fortalecimiento del bienestar emocional, estableciendo tres talleres con un enfoque humanista que permita el desarrollo y mejoramiento de los trabajadores.

DESCRIPTORES: autoestima, bienestar emocional, compensación, reconocimiento.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

THEME: “THE COMPENSATION AND ITS INFLUENCE ON WORKERS’ EMOTIONAL WELL-BEING AT ECUATRAN S.A COMPANY”.

AUTHOR: Mayorga Molina Lucía Aracelly

TUTOR: Ps.Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez.Mg

ABSTRACT

The current work focuses on the study of compensation and its influence on workers emotional well-being at Ecuatran S.A company. The stated objectives identify the level of workers’ compensation, assess the level of emotional well-being and propose a solution to the identified problem. In order to achieve these objectives, two psychological reagents were taken into account, which contributed to the data collection with a population of 57 workers in the operational section. For the compensation variable, the manual istas-21 was used, and for the second emotional well-being variable, the Gencat scale was applied. Once the data was interpreted, it was found that more than half of the population has a high level of compensation, a quarter is at an average level, and less than a quarter remains at a low level, in respect of emotional well-being, less than half of the population proofs a low level, more than a quarter is at a medium level and just over a quarter remain at a high level. Through the application of chi-square statistical calculation, it was determined that there is no correlation between the variables, accepting the null hypothesis; in other words, the compensation does not influence on worker’s emotional well-being at Ecuatran S.A company. Therefore, a proposal aimed to strengthen the emotional well-being establishing three workshops with a humanistic approach which allows the workers’ development and improvement.

KEYWORDS: compensation, emotional well-being, recognition, self-esteem.



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Lucía Aracelly Mayorga Molina'. To the right of the signature is an official stamp of the Universidad Tecnológica Indoamérica. The stamp features a logo with a stylized sun or fan shape above the text 'UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA' and 'FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD'.

INTRODUCCIÓN

En toda labor desempeñada por el hombre se pretende la obtención de un beneficio material a cambio del esfuerzo invertido. Actualmente la forma de pago que representa mayor provecho es la retribución económica, denominada como salario, sueldo, compensación, honorarios, entre otras formas. El bienestar emocional hace referencia a construir y mantener relaciones positivas, duraderas, satisfactorias, principalmente con la actitud optimista ante la vida, también está relacionado directamente con el autoestima, la confianza en uno mismo, la capacidad de afrontar situaciones estresantes buscando soluciones que ayude a recuperarse ante la adversidad, el individuo se da cuenta de sus actitudes, habilidades y fortalezas para desempeñarse de una forma más productiva, realizando una contribución positiva a la sociedad.

Por ello se realizó el proyecto investigativo compuesto por el capítulo I, donde se establecerá la problemática, contextualización, antecedentes, fundamentación epistemológica y psicológica justificación, objetivos y marco conceptual. El capítulo II está constituido por la metodología, población, técnicas e instrumentos y el proceso secuencial para la obtención de información. En el capítulo III es donde se desarrolla el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de los reactivos manual seceso istas-21 y la escala Gencat realizando un estudio descriptivo de las variables para la ejecución del cálculo estadístico chi-cuadrado para la comprobación de la hipótesis. En el capítulo IV corresponde a las conclusiones y recomendaciones. Y por último el capítulo V conformado por el diseño de una propuesta con el fin de solucionar la problemática.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

La compensación constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y organizaciones ofreciendo su tiempo, esfuerzo, a cambio reciben una retribución representando una equivalencia de sus derechos y responsabilidades recíprocas entre empleado y empleador. Sin embargo, en caso de la empresa objeto de estudio Ecuatran S.A, dedicada a la elaboración de transformadores de energía eléctrica, radicada en la ciudad de Ambato, donde la remuneración no es equivalente para las horas de trabajo que desempeña el colaborador, como los años de antigüedad dentro de la organización creando desmotivación a la hora de realizar sus actividades diarias.

El bienestar emocional hace referencia a sentirse bien, en armonía y con tranquilidad tanto consigo mismo como con el mundo que les rodea afrontando las presiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a la comunidad. Pero cuando alguno de estos factores no está funcionando normalmente causa malestar tanto físico como emocional con cambios significativos en la conducta del colaborador disminuyendo la eficiencia en lo que realiza.

La compensación pueda que tenga relación en cuanto a la calidad de vida de sus colaboradores, si existe algún desbalance en el salario la persona se va a sentir desmotivada, se realizó una entrevista con la analista de procesos integrados de la empresa Ecuatran S.A menciona que, el sistema de remuneración de la empresa es muy rígido, existen varios descuentos mensuales, los trabajadores laboran más de las 8 horas diarias que exige la ley sin embargo, las horas extras no son remuneradas, en cuanto al bienestar emocional los trabajadores no reciben ningún tipo de incentivo que motive a realizar su trabajo de la mejor manera, adicional a esto el trato por parte de sus jefes no es el adecuado lo que provoca la desmotivación constante, frustración y el temor que los despidan, la empresa no ofrece a sus trabajadores estabilidad laboral.

Contextualización

La compensación es una forma de pago por el esfuerzo que dedican los trabajadores al aumentar la productividad y generar más ganancias para la empresa. Sin embargo, en ocasiones no reciben el salario justo por el esfuerzo que invierten diariamente. Según el informe emitido por la Organización Internacional de trabajo (OIT) (2014), sobre la desigualdad salarial de un país puede medirse en distintas formas. En Europa el 10% mejor remunerado recibe un promedio equivalente al 25.5% del total de los salarios abonados a los trabajadores de los respectivos países, el 50% con menor remuneración. En Brasil 35%, en India el 42.7% y Sudáfrica el 49.2%. El informe indica que los salarios y la desigualdad entre ellos no vienen determinados solo por el perfil de las personas en término de competencias, el nivel de instrucción, la edad o la antigüedad en el puesto, sino existe una serie de factores determinantes como el tamaño de la empresa, el tipo de contrato y los sectores a lo que pertenecen los trabajadores.

Además, en el mismo informe de esta entidad determina que las estadísticas descriptivas de una muestra de países desarrollados, documentan que un título universitario no garantiza necesariamente un empleo bien remunerado, además de ello la proporción de mujeres no deja de reducirse a medida que asciende hacia los deciles mejor remunerados. En Europa, las mujeres representan en promedio entre el 50% y 60% de los trabajadores con menor remuneración. Actualmente, las empresas han tenido un papel importante en el aumento de la desigualdad salarial, en Estados Unidos entre el 2013 y 2014 así como en la disminución salarial en Brasil entre el 2013 y 2014. En Brasil una buena parte de la desigualdad salarial en las empresas se atribuido al aumento del salario mínimo y la negociación colectiva ofrecen la posibilidad de reducir simultáneamente la desigualdad. Existen normas internacionales sobre la negociación colectiva y salarios mínimos, recientemente han publicado directrices para las políticas sobre ambos temas, los cuales también refieren a la complementariedad de los salarios mínimos y la negociación con ello implementar nuevas iniciativas para empleadores y trabajadores con el fin de reducir la desigualdad salarial.

Por otra parte, una investigación realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2014), sobre demanda-control, esfuerzo-recompensa, destacó que ciertos factores del trabajo especialmente el bajo control o la libertad de decisión incrementaban grandemente el riesgo de una variedad de enfermedades o desórdenes mentales incluyendo la ansiedad y depresión. Dado que las mujeres tienden a tomar trabajos que otorgan menor control en relación al de los hombres, ellas se ven más afectadas que los hombres en ese sentido. Siegrist (2014), desarrolló un modelo que demostró que un desbalance entre el esfuerzo mental y las recompensas recibidas en términos de reconocimiento, respeto, tanto como financieras estaba relacionado con una variedad de problemas físicos como mentales. Encontró que los trabajadores hombres reportaron alta demanda y bajo control en el espacio de trabajo estando más propensos a presentar una depresión mayor, mientras que las mujeres en la misma situación presentaron síntomas de una depresión menor. La inseguridad laboral se relacionó con la depresión y un desbalance entre trabajo-familia, los factores demanda, control, esfuerzo y recompensa pueden triplicar el riesgo de un desorden en el estado de ánimo. Los esfuerzos por determinar la proporción de enfermedad mental atribuible a factores de la organización del trabajo son continuos, pero la fracción etiológica ha sido estimada dentro del rango del 10% al 25% dependiendo de las características del espacio de trabajo.

Un salario económico estable no garantiza el bienestar emocional de una persona, las dinámicas laborales actuales exigen un actor externo que equilibre lo que sucede en la vida familiar y en el entorno profesional. En esa medida el salario emocional aparece como el mejor complemento para afrontar cualquier contexto laboral, la necesidad afectiva de los trabajadores tiene un impacto directo en el bienestar emocional afectando directamente tanto en el desempeño como en la productividad.

En Colombia se desarrolló un estudio de Gómez (2015), menciona que la gente vive estresada, además el 70% de los trabajadores de las diferentes empresas tiene una mayor incertidumbre sobre su futuro, lo que aviva las necesidades en tema de seguridad de empleo, mantener una familia, seguir creciendo, mejorar el estilo de vida, entre otros. Las empresas deben estudiar bien a sus colaboradores, entendiendo los ciclos de la vida laboral, identificando las necesidades de empleados recién egresados, profesionales con experiencia, trabajadores que están en proceso de retiro y estos a su vez deben conocer

las prioridades de la empresa. Por el contrario, al no tener este salario los empleados pierden la tranquilidad, motivación, sentido de pertenencia perjudicando la satisfacción laboral. Por otra parte, el salario emocional aporta crecimiento laboral generando experticia fundamentalmente en las habilidades de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo. Adicionalmente, un 94% de los colaboradores prefieren tener un buen ambiente laboral que cobrar más dinero frente al 6% restante que sacrifica un buen ambiente de trabajo en la empresa a cambio de una remuneración más alta. Otro estudio realizado por Sacoto (2015), en las empresas de Perú entre el salario y el ambiente para darse cuenta que el dinero no es un factor decisivo para ellos, solo el 47% de encuestados consideran imprescindible para estar contento en el trabajo mientras que un 53% no lo sitúa como principal fuente de motivación, para ellos indica el estudio que los factores más importantes son en el siguiente orden el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo empatadas con un 26%, el sueldo un 18%, un trabajo desafiante 13%, los beneficios 10% y por último el jefe 7%. Los resultados de esta encuesta demuestran la tendencia que se vive desde años atrás donde los trabajadores valoran otras cuestiones más allá de sus remuneraciones.

Otro factor que destaca el autor mencionado anteriormente es el manejo de recursos humanos en aspectos relacionado con clima laboral, bienestar en equipo y un reglamento claramente definido. Por el 80% de los empleados la empleabilidad, la necesidad de estima, auto-realización, respeto, confianza, auto-superación y armonía buscando más apoyo tanto en el crecimiento laboral como en lo personal. También indica que el escenario de las compensaciones aportes de salud como en capacitaciones, ayudan a entender las necesidades básicas que influyen sobre los resultados de la empresa.

Según la encuesta nacional de empleo y subempleo Varela (2015), realizó el análisis temporal de datos en los períodos de diciembre 2013 y 2015 en el Ecuador se determinó que el 63.4% reportan estar contentos en el año 2013 mientras que para el 2015 esta cifra sube en 10 puntos. Buron (2014), refleja que las mujeres en general esperan menos de sus trabajos, es decir, posiblemente comparan su situación laboral con amas de casa y valoran el hecho de tener un trabajo con otro tipo de características. Para entender esto, se estimó la asociación del ingreso laboral y la satisfacción además de la interacción entre el género y el ingreso. El ingreso labora en el promedio, tiene un efecto marginal de 8.2% en la

probabilidad de reportar estar contento con el trabajo, el término de interacción entre ser hombre y el ingreso resultó tanto significativo como positivo. Esto implica por lo tanto que ante el aumento del ingreso laboral el efecto marginal sobre la satisfacción laboral será mayor para los hombres que para las mujeres. El efecto marginal para los hombres es 26.2% mayor que para las mujeres, por lo tanto, en la parte alta de distribución del ingreso, un aumento salarial tendrá un efecto más alto y significativo sobre la probabilidad de estar contento con el trabajo. Al analizar la variación marginal de la remuneración sobre la satisfacción laboral o a lo largo de la distribución del ingreso tanto para hombres como para mujeres, se obtuvo que aquellos que trabajan menos de 20 horas semanales son los que menos probabilidades tiene de reportarse contentos con su trabajo, los que trabajan de 35 a 50 horas semanales tienen una probabilidad del 10.9% de reportarse contentos. Por lo tanto, se evidencian dos hechos estilizados, en primer lugar, aquellos que tienen un trabajo a tiempo completo sin exceder las 50 horas de trabajo semanales refiriendo mayor satisfacción laboral mientras que, aquellos que trabajan pocas horas semanales presentan mayor insatisfacción laboral.

Antecedentes

Villegas (2014), en su trabajo investigativo sobre la motivación, entre las conclusiones destaca que “la compensación que esperan las personas por su trabajo está relacionado con algo más que el aspecto monetario, se trata de cómo se paga en términos de retribución integral” (p.14). Esto supone convertir la experiencia completa del trabajo como algo positivo, ofrecer un futuro convincente que haga atractiva a la empresa, invertir en el crecimiento y desarrollo de los empleados, proporcionar un lugar de trabajo agradable en lo que refiere compañeros y liderazgo, además de coordinar la remuneración integral acorde a los objetivos de la empresa.

Lecaros (2016), en su estudio realizado sobre clima laboral en Perú concluye que los trabajadores perciben solo un 10% de reconocimientos o premiaciones son entregados de manera justa el 41% señala que a veces estos reconocimientos no son entregados a los colaboradores que tienen mayor desempeño y un 49% señala que no se entregan con parcialidad. En cuanto al salario emocional los trabajadores indican que no sienten conformes con los incentivos no remunerados que realiza la empresa

Finalmente Hernández (2014), en su trabajo investigativo sobre la satisfacción laboral concluye que la satisfacción laboral ha sido definida como resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, factores concretos como la compañía, supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, y la vida en general. Quien está satisfecho con su puesto de trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo al contrario quien este insatisfecho presentará actitudes negativas.

Fundamentaciones

Fundamentación Epistemológica

Para Sócrates (citado por Bermúdez, 2014), el intelectualismo sostiene que la base del conocimiento la forman conjuntamente la experiencia y el pensamiento ya que hay juicios lógicamente necesarios y universalmente válidos derivados de la experiencia. Para el autor ya mencionado bastaba el conocimiento de lo justo para obrar correctamente.

Esta investigación se basa en el intelectualismo debido a que las personas aprenden a través de una experiencia que se deriva de un conocimiento en el caso de los trabajadores podrán emitir sus juicios y razones lógicas para que la empresa cumpla con sus derechos y de esa manera poder desempeñarse eficazmente poniendo en práctica todos sus conocimientos generando experiencia para poder tener bienestar emocional.

Fundamentación Psicológica

En la presente investigación se toma en cuenta diferentes aportes que consolidaron al enfoque humanista, el punto de partida del humanismo se encuentra expresado por una concepción filosófica en el cual se enfatiza la dignidad y el valor de las personas considerando como uno de sus principios básicos que las personas son seres racionales poseedores en sí mismos de la capacidad para hallar la verdad y practicar el bien. (González, 2015)

En base ello, Maslow (citado por Villa, 2015) propone una clasificación piramidal de las necesidades donde los primeros niveles ubicados en la base debe ser satisfechos antes de avanzar a niveles de necesidades con mayor jerarquía, así entonces el primer nivel, el fisiológico agrupa la necesidad como agua, higiene, techo y alimento, las empresas mediante el salario hacen posible satisfacer estas; posteriormente hay en nivel denominado seguridad, el cual hace referencia a la necesidad de estar protegido tanto de daños físicos como emocionales, las empresas cubren en parte esto mediante los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales. Más arriba en la pirámide están las necesidades sociales, el ser humano requiere afecto, amistad, amor. En la empresa puede satisfacerse permitiendo la interacción, los trabajos en grupo, las instalaciones deportivas o actividades extra-laborales.

Según este autor existe otro nivel superior, la autoestima, que se construye cuando se es apreciado, reconocido y respetado por los demás. En las empresas y para el tema que se trata en este trabajo es importante la retroalimentación, la promoción, la visibilización de los logros y el éxito ante los demás. Finalmente, el nivel de necesidad más elevado es el de la realización personal. Este se alcanza cuando el empleado se desempeña a su máximo potencial, esto lo puede permitir la empresa mediante la educación, la actualización, el empoderamiento y la autonomía.

Para la presente investigación se tomó en cuenta este enfoque, como precursor a Maslow, ya que mediante la compensación o retribución por su esfuerzo invertido permitirá alcanzar los niveles que propone Maslow, en el sentido de alimentación, vivienda, y seguridad que permitirá a la persona a seguir escalando los diferentes niveles hasta llegar a la autorrealización.

JUSTIFICACIÓN

La importancia de la presente investigación es determinar la compensación como la podría afectar el bienestar emocional de los empleados por lo que existe la constante preocupación en cuanto a la estabilidad laboral dentro de la empresa enfocándose principalmente en la remuneración que reciben los trabajadores en base a su puesto de trabajo, ya que en la actualidad el talento humano es uno de los elementos más valiosos por lo tanto debe ser apreciado y retenido si se desea obtener un crecimiento significativo y lograr ser competitivo; un empleado bien compensado podría entregar mayor esfuerzo y dedicación debido a que la motivación que le impulsa a unirse a la misión y visión de su empresa.

Esta investigación tiene originalidad ya que no existen otras investigaciones que abarquen exactamente el tema propuesto enfocándose completamente en la retribución tanto económica como emocional, para que la empresa aumente su productividad debe tener trabajadores satisfechos del esfuerzo que están aportando a la empresa, pero si los trabajadores no están satisfechos ni económica ni emocionalmente no va a producir como la empresa quiere es por ello que se ha tomado en cuenta esta problemática para determinar si el sistema de compensación influye en el bienestar emocional de los trabajadores en la empresa identificada Ecuatran.

Además, existe factibilidad en el desarrollo de la investigación por medio del uso de documentos bibliográficos, investigaciones previas, acceso a la información de la empresa y su colaboración, los beneficiarios de la presente investigación será todo el personal de la empresa Ecuatran S.A.

OBJETIVOS

Objetivo General

Investigar la influencia de las compensaciones en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A

Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel de riesgo de la compensación en la empresa Ecuatran S.A.
2. Evaluar el nivel de bienestar emocional de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo.
3. Plantear una solución al problema identificado

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

LA COMPENSACIÓN

La compensación refiere a la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, que conforman todas las formas de pago, contribuye a la satisfacción de estos, ayudando a la organización para obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Incluyendo todo tipo de recompensas tanto intrínsecas como extrínsecas considerando elementos monetarios y no monetarios, recibidas por el empleado como resultado de su esfuerzo. Por otro lado, las exigencias de la vida moderna y cotidiana han demandado que los trabajadores realicen ciertos sacrificios desde el punto de vista social y familiar obligando al colaborador a modificar sus hábitos como el transporte, alimentación, sueño, estudio causando dificultades en su vida afectiva al no contar con suficiente tiempo para dedicarse a los propósitos personales. (Aparicio, 2015)

La compensación puede tener diversas definiciones Varela (2013), considera “La compensación es un total de los pagos que se proporcionan a los empleados a cambio de sus servicios, los propósitos generales de establecer una compensación son atraer, retener y motivar a los empleados” (p.45). Por otra parte, Rodríguez (2013), menciona que la compensación se refiere a la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor que conforman todas las formas de pago o recompensas que se les entrega contribuyendo a la satisfacción de estos, ayudando a la organización a mantener, retener una fuerza de trabajo productiva. Esta idea tiene relación entre la persona y la organización intercambiando recursos donde prevalece el sentimiento de reciprocidad, ambas partes evalúan lo que están ofreciendo y recibiendo este vínculo se desarrolla mientras las personas aportan su trabajo a cambio de recibir una retribución.

Elementos que componen la compensación

Según Villanueva y Gonzales (2015), la compensación está compuesta por tres elementos, la remuneración base, incentivos y beneficios. La remuneración base hace referencia al sueldo base o salario también llamado renta fija que una persona define por sus servicios cuando se encuentra empleada por una empresa, establece una estructura y sistema de pago equitativo a los empleados dependiendo de sus cargos, el mercado, desempeño a largo plazo y las competencias. De acuerdo a Plazas (2014) “La remuneración base es la plataforma de la compensación total, considera los aspectos legales del mercado, se establece según los rangos de remuneración por cargos, basado en la importancia o valor relativo de la organización” (p.76). Esto se determina mediante dos procesos la evaluación y la valoración de cargos. En la evaluación de cargos se determina el valor relativo de los diferentes cargos en la organización, considerando las competencias claves, garantizando la equidad interna, en cambio la valoración de cargos determina su precio en el mercado garantizando la competitividad externa. (Serrano, 2014).

Por otro lado, el segundo elemento de la compensación son los incentivos, Bonilla (2015), menciona “Un incentivo es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores encaminado directamente a elevar la producción y mejorar el rendimiento del empleado” (p.30). Dependen del desempeño a corto o largo plazo, las metas, los resultados y la reducción de costos son un componente variable de la compensación total asociados directamente con el desempeño o productividad, es decir, existe una relación directa entre lo que el empleado hace y lo que obtiene por ello (Méndez, 2015).

Finalmente, el tercer elemento son los beneficios son comúnmente entendido como el componente no monetario de la compensación total entendidos como vacaciones, seguros de vida, plan de capacitación, convenios, jubilaciones, entre otros (Godoy, 2014)

Tipos de compensación

Existen dos tipos de compensación financiera y no financiera. Morales (2016) afirma el sistema de compensación financiera se basa en las políticas, técnicas y objetivos de compensación representados en la remuneración, prestaciones o beneficios tangibles que recibe el trabajador como parte de la relación laboral. Se considera que los sistemas de

compensación financiera de una organización incorporan mecanismos formales para mejorar o reforzar un mejor desempeño que sea de calidad, considerando la posición en el mercado de sueldos que ofrece, la normatividad legal y se puede utilizar como sustento las estrategias que tiene la organización (p.21).

Astudillo (2015), plantea lo ideal es que una empresa trate de establecer tanto una equidad interna como externa para lograr sus objetivos, atraer, retener y motivar a los trabajadores. La tendencia actual es que las decisiones al respecto, se toman a partir de la importancia relativa de cada grupo o persona para la empresa, esta importancia depende del tipo, tamaño, ambigüedad y al sector al que pertenece la empresa.

Por otro lado, Dolan (2015), menciona que las organizaciones consideran a la remuneración como gasto activo en el sentido de costo dependiente en la mano de obra que realice el trabajador y un activo cuando se persuade a los trabajadores a desarrollar su mejor esfuerzo en el puesto de trabajo. Los programas de compensación financiera influyen sobre el comportamiento de los empleados en el trabajo estimulándoles a ser proactivos. Según señala Montero (2016), las técnicas de compensación tienen como finalidad establecer el valor relativo en cada puesto de trabajo y asignar una cantidad o banda salarial para dichos puestos. Por esta razón la información del análisis del puesto de trabajo es la base para construir una jerarquía o escala que refleje un valor relativo para la empresa.

En base a ello Jiménez (2015) menciona la compensación no financiera se refiere al prestigio, autoestima, reconocimiento y estabilidad en el empleo que son fundamentales para un óptimo desempeño dentro del puesto de trabajo, brindándoles satisfacción y un ambiente adecuado para realizar sus tareas. Dessler (2014) plantea que en la actualidad los empleados valoran más un entorno saludable y matizado con incentivos no monetarios que un salario mensual elevado. Sintiendo más cómodos y productivos cuando pueden gozar de su familia, tiempo personal, el reconocimiento por el trabajo, y el desarrollo profesional. Las empresas están obligadas a pensar en estrategias donde los beneficios intangibles marquen la diferencia entre los colaboradores. La compensación no financiera es otorgada por medio de apoyo y comodidad, bajo este medio el trabajador dedica más esfuerzo y atención a las tareas que realiza cumpliendo de manera positiva sus

responsabilidades dentro de la organización mejorando la calidad de vida tanto del colaborador como su familia. (Ramos ,2015)

Estrategias de compensación innovadoras

Las nuevas estrategias de remuneración caen bajo el concepto de compensación dinámica, para que su implementación sea exitosa es indispensable considerar que exista una relación entre los valores de la organización. Según Morales (2016), plantea que es imprescindible que exista una relación entre los valores y las conductas destinadas a reemplazarlas. El objetivo principal que se pretende lograr mediante la ejecución de estas estrategias es vincular la compensación con el desempeño, la productividad y la calidad, es decir, comunicar a los empleados clara y específicamente porque se les está pagando. Mediante estas estrategias innovadoras se pretende reducir los costos de compensación, mejorar el nivel de participación y compromiso del empleado e implementar el trabajo en equipo, todos estos valores están presentes en las organizaciones de la actualidad. Desde hace algún tiempo se ha observado la tendencia a la extinción del trabajador no calificado o con educación limitada. Sin embargo, en la actualidad las empresas fijan su interés en las personas que han culminado el tercer nivel de sus estudios agregando más valor a la organización, a diferencia de los individuos cuya formación es primaria o secundaria (Vélez, 2014).

Por esto, muchas organizaciones han adoptado los programas de compensación que pagan el desarrollo de habilidades y conocimientos, siendo una alternativa al pago basado en el cargo de la persona, el puesto de un sujeto determina su categoría salarial, se fijan los niveles de pago de acuerdo con las capacidades que posee en empleado (Robbins,2015). De esta manera los empleados adquieren habilidades, llegan a ser recursos más flexibles, no solo son capaces de desempeñar roles múltiples, además desarrollan un amplio conocimiento de los procesos laborales y con ello una mejor comprensión de la importancia de su contribución para la organización. Gómez (2016), menciona que el pago basado en las habilidades ayuda a los empleados y organizaciones adaptándose rápido a los cambios técnicos del mercado, al remunerar el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos necesarios en un medio ambiente determinado una organización transmite un claro mensaje a sus empleados (p.18).

Por otra parte, Rodríguez (2015), expone sobre el modelo de competencias, es eminentemente práctico y conductual, haciéndolo altamente operativo y centrado directamente en los resultados del negocio a nivel de las personas, necesidad fundamental de cualquier empresa en la actualidad. Este modelo aplicado a la estrategia de compensación se traduce en una forma de remuneración, caracterizada por pagar al personal de acuerdo a las competencias adquiridas, lo que resulta eficaz para cambiar conductas, promover nuevas metas y estrategias empresariales. Para el autor mencionado anteriormente, el primer paso para el desarrollo de un programa de compensación basado en competencias, es identificar las competencias que generan valor para la organización, por lo tanto, deben ser remuneradas. Esto incluye establecer las competencias específicas que se necesitan para respaldar la estrategia de la organización generando un valor económico agregado, es decir, es fundamental alinear la misión, visión y valores de la organización con las competencias que producen alto rendimiento en el equipo. El siguiente paso es averiguar cuáles son las cualidades, atributos y conductas que distinguen a los trabajadores superiores del resto del personal, definiendo el rendimiento que deben generar para cada rol, tarea o familia, analizar que hacen para lograr sus resultados y finalmente identificar las conductas que predicen un rendimiento sobresaliente. Para realizar todo este proceso Dessler (2014), plantea que la situación ideal es investigar las competencias clave con los trabajadores excepcionales, formulándoles preguntas sobre como abordan sus tareas o como resuelven sus problemas mediante esas repuestas el entrevistador experimentado puede deducir las competencias clave. Luego de identificar las competencias es importante verificarlas y determinar si realmente establecen una diferencia en el rendimiento, en un sistema de pago por competencia se debe priorizar las más sobresalientes de lo contrario la organización terminará pagando por nuevas conductas, pero no necesariamente por nuevos resultados (Morales, 2015).

Navarro (2016), expone otra estrategia de pago innovadora denominada bandas o franjas, es una plataforma en la cual se puede desarrollar y manejar eficazmente el sistema de compensación, una organización podría ubicar todos los puestos gerenciales, administrativos y técnicos en diversas franjas. Godoy (2014), establece su aporte sobre empleados que podrían pasar parte de su carrera en una sola franja o a su vez desplazándose lentamente generando más ganancia, adquiriendo nuevas habilidades, competencias, responsabilidades o mejorando su rendimiento. Estos serían los criterios

para la distribución en las diferentes bandas, mediante este sistema el trabajador que se encuentra ubicado en un puesto inferior puede seguir avanzando a medida que demuestre más productividad en lo que está realizando. Se permite a los empleados seguir progresando dentro de la organización sin ser necesariamente ascendidos a otra categoría (Martínez, 2016).

Actualmente, las organizaciones están adoptando el trabajo en equipo para mejorar su rendimiento y obtener una ventaja competitiva. En una encuesta realizada por Hay Group a más de 250 compañías, más del 80% expresó que habían creado equipos para mejorar la productividad, la calidad de su producto o servicio y la satisfacción del cliente, cerca de la mitad menciona que estaban utilizando equipos para mejorar la satisfacción del empleado y el estado de ánimo del grupo, así como la flexibilidad en la dotación del personal. De esta manera las organizaciones han descubierto en el uso de equipos una estrategia eficaz para respaldar los nuevos valores conductas y metas. Los cambios son eficaces si se producen a través de grupos multifuncionales o multidisciplinarios, ya que los equipos de trabajo son medios para lograr un trabajo coordinado, dinámico y flexible que surge de la interacción de cada miembro (Platten, 2015)

Según García (2017), señala que, para conseguir una organización suficientemente flexible, que se ajuste rápidamente a los diferentes cambios del mercado, ágil para poder superar el precio a cualquier competidor, innovadora capaz de mantener sus productos tecnológicamente actualizada y que brinde un buen servicio al cliente es preciso que se organice por equipos de trabajo. Los equipos multifuncionales constituyen una de las piedras angulares de las organizaciones requiriendo estructuras de gestión, roles, responsabilidades, medidas de eficiencia, un sistema de recompensas y programas de formación diferentes. Es por ello que la formación de equipos de trabajo es fundamental para la creación de nuevas estrategias de remuneración que estén sincronizadas respaldando los valores del equipo favoreciendo al rendimiento individual con el fin remunerar al personal por producir con menos supervisión (Bravo, 2015).

Conyon y Freeman (2016), mencionan que el diseño de pagos basados en equipos por lo general no es complicado si se tiene una idea clara al respecto a cómo se organizan, como operan, cuáles son las dinámicas de los miembros, que valores y metas serán de mayor prioridad. En general los incentivos enfocados en grupos alientan a los empleados

para que cumplan sus metas personales en pos de los intereses de la organización. A esto Jiménez (2015), señala que este vínculo ha existido durante años, pero solo para unos pocos grupos de empleados, generalmente altos ejecutivos y niveles inferiores de la organización, sin embargo, actualmente las organizaciones han comenzado a extender los programas incentivos lo cual se descubrió que al permitir que los empleados compartan riesgos y ganancias de la organización, estos no solo mejoran el rendimiento, sino que asumen más responsabilidad por ello.

Otros sistemas de remuneración es el pago variable basado en el rendimiento Galarza (2016), afirma que a diferencia de las formas tradicionales de compensación no paga al trabajador por antigüedad o especialidad sino compensa en base al desempeño. De esta manera la persona no posee la seguridad que en su próxima liquidación de sueldo recibirá igual cantidad de pago pues o corresponde a una renta fija mensual, el monto de su renta dependerá exclusivamente del logro de objetivos propuestos, es decir, las ganancias fluctuarán de acuerdo con los resultados de las mediciones del desempeño. Robbins (2015), menciona que este sistema es particularmente atractivo para la administración, parte de los costos fijos de la remuneración convirtiéndose en costos variables, reduciendo los gastos cuando el desempeño decrece. Por otra parte, al vincular el pago por desempeño, aquellos que no rinden o no alcanzan favorablemente los objetivos propuestos, descubren que sus salarios se estancan. Por el contrario, los empleados sobresalientes observan aumentar su remuneración de manera proporcional a sus contribuciones.

Conyon y Freeman (2016) señalan que la clave del éxito para las estrategias basadas en el rendimiento, tal como en otras formas de pago, es la sincronización, las remuneraciones variables deben ser adaptadas a las culturas laborales específicas y a los valores tanto de la organización como de sus empleados. Así estas estrategias pueden ser instrumentos poderosos para motivar a los empleados hacia su desempeño esperado. Para Robbins (2015), otro punto importante sobre los programas de remuneración variable, es contar con una gestión del rendimiento altamente eficaz y estrategias de comunicación para sostenerlos. Si se pretende que los empleados asuman más riesgos y responsabilidades para el éxito de la organización, se debe entregar la información necesaria, los empleados no solo deben saber cómo funciona el programa sino también

deben fortalecer las competencias y habilidades para que tenga éxito. Además, Benítez (2016), acota lo siguiente una vez que se ha iniciado el programa se debe informar permanentemente a los empleados sobre su progreso, lo que están haciendo bien y donde están fallando, este tipo de remuneración se debe notificar la distribución de pago que recibirá el colaborador, estos mensajes deben ser claros y coherentes de acuerdo a la forma con la que se está manejando el plan general de la empresa.

Y por último esta la remuneración por puntos según Durán (2015), indica que a través de este sistema se puede mejorar la competitividad de la empresa capacitando adecuadamente a cada uno de los colaboradores. Este método incluye las siguientes etapas, primero se debe elaborar las descripciones y análisis de los puestos a calcular, se elige mediante un consenso los factores que se tomarán en cuenta para evaluar definiéndolos a cada uno, posteriormente se establece una ponderación a cada uno y por último se atribuyen puntos a cada factor que se evaluará.

Según la Organización Internacional de Trabajo (2014), considera que la metodología por puntos es la más apropiada para la valoración de puestos en el ámbito de igualdad, asumiendo que existen características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, cada una de ellas se da en distinta intensidad con cada uno de los puestos de trabajo. El método de la valoración por puntos se da en las siguientes etapas, la primera es la elección de los factores de valoración de puestos de trabajo, la segunda es la ponderación de factores y su factores la cual consiste en atribuir a los factores su peso relativo en las comparaciones entre los puestos se suele utilizar el peso porcentual con que cada factor será considerado en valoración lo puestos de trabajo, la tercera etapa es el establecimiento de grados definido cada factor es preciso determinar el número de grados en que podemos dividirlo y delimitarlos con precisión, el número de grados suele estar entre tres y diez pero como regla general no deberían pasar de seis, el grado uno sería de cero a un mes puestos de escaso aprendizaje, el grado dos de dos a seis meses puestos de aprendizaje bajo, el grado tres de siete a doce meses puestos de aprendizaje moderado, el grado cuatro de trece a dieciocho meses puestos de aprendizaje medio y el grado cinco de diecinueve a veinticuatro meses puestos de aprendizaje alto. La cuarta etapa es la confección del manual de valoración es un instrumento que se utilizará para establecer la importancia de cada puesto de trabajo en relación a los demás. La quinta

etapa es la valoración de puestos de trabajo se efectúa directamente la valoración definitiva de cada puesto de trabajo por parte de una comisión de valoración o de un consultor independiente que realizará la propuesta respectiva para cada puesto. Y la última etapa es la estructura salarial con los valores en puestos para cada puesto de trabajo, es posible establecer la correspondencia entre la puntuación obtenida por cada puesto y su remuneración económica

Niveles

Franco, (2016) menciona que el cuestionario sucesos istas21 está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Para el presente trabajo investigativo se ha considerado únicamente la escala de compensación la cual se interpreta de la siguiente manera un nivel alto con puntuaciones de 12 a 20 interpretándose como preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como el puesto de trabajo, tareas, horario e inequidad en cuanto al salario. No existe reconocimiento ni respeto como profesional, se relaciona con las amenazas y dificultades. Un nivel medio con puntuaciones de 9 a 11 el trabajador se encuentra en un estado equilibrado entre su salud y el trabajo, se encuentran en un entorno saludable de trabajo, equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Y un nivel bajo con puntuaciones de 0 a 8 se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. Tiene que ver también con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste, en el mercado laboral de residencia.

BIENESTAR EMOCIONAL

El bienestar emocional es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar de los individuos acerca de sí mismo, tiene relación con aspectos fundamentales del comportamiento físico, psíquico y social. Surge del balance entre las expectativas, es decir la proyección al futuro y los logros refiriéndose a una valoración del presente donde se da la satisfacción en las áreas de mayor prioridad para el ser humano las cuales pueden ser familia, trabajo, salud, relaciones interpersonales y el entorno. Las calidades de vida

alcanzada por los seres humanos satisfacen las necesidades con el propósito de llegar a la autorrealización.

Definiciones

El bienestar emocional según Vera (2013), “es la gratificación del deseo del individuo, cualquiera que este fuese, tratándose de una concepción de la felicidad vista como una vida entera, enriquecedora por el cúmulo de bienes de un ser humano moralmente virtuoso” (p.23). Por otro lado, la OMS (2014), define al bienestar emocional como la situación que le permite a las personas ser conscientes de sus auto-capacidades, gestionar las dificultades normales de la vida diaria y llevar a cabo trabajos productivos. Así pues, está íntimamente ligado al equilibrio adecuado de las emociones que permita afrontar la vida con el optimismo necesario e implica estar bien consigo mismo para mantener relaciones personales saludables.

Elementos del bienestar emocional

Los cinco elementos del bienestar emocional según Seligman (2015), son la emoción positiva, trata el sentimiento de gozo, calidad y placer en la vida de las personas al realizar lo que realmente les hacen felices. El segundo elemento es la experiencia de *fluir*, en aquellas situaciones donde las personas se sienten tan absortas en lo que hacen, parece que el tiempo se detiene, el estado de fluidez tiende a producirse cuando las capacidades están plenamente involucradas a superar un reto posible de afrontar, mientras dura las personas son capaces de olvidarse todos sus problemas y preocupaciones. El tercer elemento es sentido y propósito refiriéndose a pertenecer estar al servicio de algo que uno considera más importante otorgando un significado y sentido a la vida cuando, en la esfera privada o profesional, contribuye a mejorar la vida de otras personas. El cuarto elemento son las relaciones positivas, tener buenas relaciones aumenta considerablemente el nivel de bienestar emocional, los buenos amigos, la pareja, la familia, jefes o compañeros de trabajo que apoyan en los momentos difíciles de la vida, cuando estamos con ellos nos sentimos mucho mejor. Finalmente, el quinto elemento es el logro sobre conseguir los objetivos que las personas se han propuesto aumentando de forma significativa el nivel de bienestar.

Adicionalmente, Ryff (2017), desarrollo un modelo de bienestar emocional compuesto por cuatro dimensiones. Empezando por auto aceptación, que es una de las características del funcionamiento positivo, las personas con una auto aceptación alta tienen una actitud respecto a sí mismas, incluyendo aspectos negativos. La segunda dimensión es crecimiento personal consiste en sacar mayor provecho a los talentos y habilidades utilizando sus capacidades de esa manera crecer a nivel personal ampliando sus experiencias y efectividad. La tercera dimensión es la autonomía trata sobre tomar decisiones por uno mismo, mantener independencia personal y convicciones, son capaces de resistir a la presión social regulando mejor su comportamiento. La ultima dimensión es el dominio del entorno que hacer referencia al manejo de la existencia del ambiente para satisfacer las necesidades, controlando de una mejor manera el mundo, aprovechando las oportunidades que el entorno les ofrece adaptándose correctamente ante los cambios que ocurren a lo largo de la vida.

Características del bienestar emocional

Según Vera, (2016) menciona las siguientes características acerca del bienestar emocional flexibilidad para aprender cosas nuevas, adaptarse al cambio, capacidad de lidiar con el estrés, entusiasmo por la vida, sentimiento de satisfacción, sentido, significado y propósito, tanto en sus actividades como en sus relaciones, equilibrio entre el trabajo y el ocio, el descanso, la actividad, la capacidad de construir, mantener relaciones satisfactorias, confianza en sí mismo, autoestima alta. Una capacidad directamente vinculada con el bienestar emocional es la resiliencia o el poder de equilibrar, reconocer las propias emociones y expresarlas adecuadamente ayuda a evitar quedarse anclado en estados de ánimo negativos.

Con todo lo mencionado anteriormente el bienestar emocional está vinculado en todos los ámbitos de la vida, también dentro del entorno laboral por lo que un lugar de trabajo saludable es donde los trabajadores y gerentes colaboran con la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger, promover la salud, seguridad y el bienestar emocional de todos los trabajadores, además de la estabilidad laboral dentro de la organización, teniendo en cuenta recursos de salud emocional y personal en el lugar de trabajo. Las emociones positivas son aquellas donde predomina el placer o bienestar tienen una duración temporal y movilizan escasos recursos para su afrontamiento,

además, permiten cultivar las fortalezas y virtudes personales, aspectos necesarios que conducen a la felicidad. (Diener, 2015). Por otro lado, Fredrickson (2016), considera que las emociones positivas tienen un objetivo fundamental en la evolución, amplían los recursos intelectuales, físicos y sociales de los individuos, los hacen más perdurables y acrecientan las reservas que puede recurrir cuando se presentan amenazas u oportunidades; asimismo, incrementan los patrones para actuar en ciertas situaciones mediante la optimización de los propios recursos personales en el nivel físico, psicológico y social.

Bajo esta misma línea, Fernández y Palmero (2015), explican que el proceso emocional se desencadena por la percepción de condiciones internas y externas que dan lugar a la evaluación valorativa, para posteriormente producir la experiencia por medio de la expresión corporal o un lenguaje no verbal, convirtiéndolas así en un fenómeno observable. Las emociones positivas optimizan la salud, el bienestar subjetivo y la resiliencia psicológica, favoreciendo un razonamiento eficiente, flexible y creativo. Un razonamiento de este tipo es clave para el desarrollo de un aprendizaje significativo, así es como las emociones positivas ayudan a otorgar sentido y significado positivo a las circunstancias cambiantes y adversas. Adicionalmente, Fredrickson (2016), elaboró un modelo para explicar la función que cumplen las emociones positivas en contraposición con la función que se la atribuye a las negativas. La teoría de ampliación y construcción de las emociones es un modelo teórico que describe como las emociones positivas abren el corazón, la mente permitiendo que la persona se vuelva receptiva y creativa, ayudando a afrontar situaciones difíciles o problemáticas. Averil (2015), propone algunas de las emociones positivas más representativas dentro de la psicología positiva son el bienestar, la elevación, la fluidez, la resiliencia y el humor, que se definen a continuación. El bienestar es la primera condición que ayudan a lograr un adecuado funcionamiento de la persona dentro de su contexto social, familiar, laboral y personal. De acuerdo con Seligman (2015), el bienestar y la felicidad forman un binomio inseparable, por lo tanto, cuando aumenta este sentido de bienestar subjetivo, la persona se vuelve más creativa y su personalidad refleja una actitud saludable. De acuerdo con la perspectiva empírica, el bienestar se entiende como un juicio cognitivo global que resulta de la combinación de la satisfacción con la vida y el balance generado por la frecuencia de afecto positivo y negativo. La segunda condición es la elevación según Haidt (2015), ocurre cuando se

presencian actos que reflejan lo mejor del ser humano, provocando en los demás el deseo de ser mejores personas. Lo mencionado anteriormente tiene importantes beneficios psicológicos y sociales, pues las personas que llevan a cabo lo descrito se sienten orgullosas de sus acciones, al tiempo que los individuos que son ayudados sienten una extrema gratitud.

Por otro lado, la tercera condición es fluidez se experimenta cuando una persona se encuentra totalmente involucrada en la actividad que está realizando, es decir, la persona concentra todos sus sentidos, pensamientos y emociones en lo que sucede en ese momento y pierde la noción el tiempo. De acuerdo con Cooper (2015), sentir fluidez es directamente proporcional a la subjetividad de cada persona, puede hacerse presente en un sinnúmero de actividades, como por ejemplo jugar ajedrez, bailar, cantar, pintar o escuchar música, entre muchas otras. La fluidez se reduce esencialmente al hecho de disfrutar con todos los sentidos lo que se está haciendo en un determinado momento, pero lleva a muchos individuos a transformar actividades rutinarias en experiencias invaluable y totalmente gratificantes para su vida. Por otro lado, la cuarta condición es el humor Seligman (2015), menciona que “el humor se refiere a la capacidad para experimentar o estimular la risa, además, permite interpretar positivamente las situaciones que resultan amenazantes” (p.111). Algunas investigaciones han demostrado que el reír está directamente relacionado con beneficios considerables en los sistemas muscular y cardiovascular, además de que favorece las relaciones interpersonales del individuo. Y por último la resiliencia trata sobre la capacidad que tiene el ser humano para actuar y recuperarse después de vivir acontecimientos estresantes. Por su parte Riso (2016), plantea que “las personas resilientes son aquellas que ante la adversidad se doblan, pero no se rompen y que son capaces de experimentar emociones positivas en situaciones estresantes” (p.215)

Una de las principales ventajas del cultivo de las emociones positivas según Manucci (2016), radica en que ejercen una gran influencia sobre el procesamiento intelectual, la resolución de problemas, el razonamiento y las habilidades sociales, está relacionada con la existencia de una organización cognitiva más abierta, flexible y compleja. Además, ayudan a fortalecer ante la adversidad, promoviendo la resiliencia y protegen contra la depresión, pues se transforman en un ingrediente activo esencial que incrementa los

recursos psicológicos de afrontamiento de la persona. Por otro lado, las emociones positivas frente a algunas emociones negativas como miedo, enojo y tristeza así, la teoría de ampliación y construcción explica que estados emocionales como la alegría o el interés combaten los efectos de las emociones negativas que impiden el crecimiento psicológico o el mejoramiento de la salud física o mental (Fredrickson, 2016). Lo anterior también significa que mientras las emociones negativas limitan el repertorio de pensamiento-acción de una persona, las positivas lo amplían. Además, estas mismas se vuelven herramientas terapéuticas sumamente valiosas, se puede contar con las técnicas de relajación, las terapias del comportamiento y cognitivas Frijda (2017), expone que los estados emocionales positivos permiten a los individuos considerar y elaborar un plan acerca de sus resultados futuros, mientras que los negativos hacen posible responder a los eventos inmediatos, las personas que experimentan emociones positivas en un momento determinado muestran una ventaja cognitiva en relación a la experimentación de estados emocionales negativos en cuanto que logran plantearse nuevas metas que anteriormente no habían podido considerar.

Como consecuencia las emociones positivas son algo más que ausencia de emociones negativas, es importante enfatizar que las primeras son útiles en el campo de la salud en tanto que previenen enfermedades y reducen la ansiedad. Una explicación de este suceso es la que expone Fredrickson (2016), según la cual las emociones positivas hacen desaparecer los efectos fisiológicos que anteriormente habían sido generados por las emociones negativas. Adicionalmente, el desarrollo de emociones positivas está relacionado con la disminución del estrés que es posible registrar en el sistema nervioso vegetativo y en el cardiocirculatorio.

Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia del esfuerzo de varias personas que trabajan en conjunto; se han designado diversos términos de las personas que trabajan en las organizaciones, tales como mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, recurso humano, colaboradores, asociados; también se las llama talento humano, capital humano o capital intelectual. Por su gran valor en las organizaciones. Se está prestando mucha atención, dando la responsabilidad legal y ética a las organizaciones para que se preocupen del bienestar de sus colaboradores una forma de hacerlo es el identificar los factores que están presentes en la organización que

constituyen riesgos para sus colaboradores. Entre ellos los factores psicosociales, hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente al bienestar y la salud tanto física, psíquica o social de los trabajadores. (Arenas & Andrade, 2015)

Según Oleas (2015) menciona que, la felicidad se relaciona con una buena calidad de vida y un estado de salud integral que incluye: dimensión física, mental, emocional y espiritual. Es importante, para un buen desempeño de la organización, mantener una salud emocional en los trabajadores; el sentirse bien en una organización debe ser analizado, no se trata solo del bienestar económico. Tener salud emocional se trata de un bienestar psicológico integral las personas que logran implica un estado de paz interior permite gestionar adecuadamente diversos ámbitos de la vida y vincula a la energía que las personas poseen para alcanzar un buen estado de salud mental tienen una mejor gestión de sus emociones y su comportamiento laboral. Están mejor preparadas para manejar la adversidad, construir relaciones sólidas, y llevar vidas productivas y plenas en las organizaciones, su entorno familiar y social. (Castillo, 2016)

El estado emocional hará que las personas cuiden o descuiden su estado físico. Una persona emocionalmente sana está consciente de que debe cuidarse físicamente. Según Espín (2015) menciona “estar bien físicamente, alimentarse adecuadamente servirá para mantenerse mental y emocionalmente saludable.” (p.35). Una persona que mantiene un buen estado físico posee mayor capacidad de respuesta al cansancio mental que generan las jornadas laborales.

En la actualidad, en el mercado laboral prima lo urgente vs lo importante. Se habla de productividad y empresas saludables. Existen empresas que se olvidan del concepto de responsabilidad social corporativa (RSC), es decir equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los empleados. Para (Hernández, 2015) las empresas piensan en rentabilidad y exigen mayor productividad, pero, si su personal no se siente saludable física y emocionalmente, es posible que no se logren los resultados esperados por las organizaciones. Las empresas aplican la fórmula naranja que se sustenta sobre tres pilares fundamentales actividad física, nutrición y descanso. Generaran iniciativas de protección y hábitos saludables entre sus trabajadores, además de tener efectos cualitativos como la mejora del clima laboral, la satisfacción de los clientes y los trabajadores, aumenta el

compromiso reduciendo el ausentismo e incrementando la productividad en las organizaciones. (Calderón, 2016)

Por otra parte, Prieto (2015) señala que “las empresas saludables son aquellas que tienen entre sus objetivos ayudar a sus miembros para mantener un tono vital, corporal y mental sano” (p.68). Las organizaciones deberían promocionar la salud de los empleados como política corporativa, centrar principalmente sus esfuerzos en la prevención de enfermedades cardiovasculares y del cáncer incluida en el plan estratégico. Para que estas acciones tengan éxito, se deben diseñar como estrategias transversales, que impliquen a los diferentes departamentos de la empresa. Puesto que estas políticas tienen un costo que se debe justificar en la empresa que las lleva a cabo, el diseño del programa debe siempre incluir un plan de evaluación del impacto para medir la influencia y el retorno de la inversión de estas acciones. (Astudillo, 2016)

Todos los individuos se caracterizan por ser seres emocionales ciertamente, las emociones son poder cuando se las puede manejar, al hablar de control emocional se refiere a las propias emociones, es decir, pensar y visualizar las consecuencias de los actos conservando la calma. Encalada (2017), menciona “si no se sabe controlar las emociones, se pierde amigos, familiares, oportunidades a lo largo de tu vida” (p.36). Por otro lado, las emociones negativas más frecuente en las personas son ira, cuando alguien hace algo para sacar de casillas, se empieza a agredir a la persona que te ofendió diciéndole cosas que no se quiere decir y perdiendo una amistad para siempre. El control emocional se basa justamente en esto, saber expresar las emociones en estas situaciones. Miedo el pánico de hablar en público o expresar el conocimiento o ideas por miedo al qué dirán o a equivocarse, seguramente te ha pasado. (Traverso, 2017). El manejo de emociones no consiste en ahogarlas o reprimirlas, sino en regular, controlar o eventualmente modificar estados anímicos y sentimientos o su manifestación inmediata cuando estos son inconvenientes en una situación dada.

Niveles

La Escala GENCAT presenta un conjunto de aspectos observables de distintas áreas que conforman la calidad de vida de una persona y que pueden ser objeto de planes de apoyo personalizados por distintos tipos de servicios sociales. Teniendo en cuenta la

distinción realizada en los últimos años entre aspectos objetivos y subjetivos, así como la débil concordancia encontrada entre ellos este instrumento permite la evaluación objetiva de la calidad de vida proporcionando indicadores sensibles al diseño ambiental y de programas por parte de las organizaciones y servicios. (Felce, 2014).

Partiendo del marco teórico propuesto por Verdugo (2015), calidad de vida se entiende como un concepto multidimensional, compuesto por las mismas dimensiones para todas las personas, que está influido por factores tanto ambientales como personales, así como por su interacción, y que se mejora a través de la autodeterminación, los recursos, la inclusión y las metas en la vida. Su medición hace referencia al grado en que las personas tienen experiencias vitales que valoran, refleja las dimensiones que contribuyen a una vida plena e interconectada, tiene en cuenta el contexto de los ambientes físico, social y cultural que son importantes para las personas, e incluye tanto experiencias humanas comunes como experiencias vitales únicas. Está basada en este modelo multidimensional en el cual existen ocho dimensiones o dominios que cuando se toman en conjunto constituyen el concepto de calidad de vida. Entendemos las dimensiones básicas de calidad de vida como “un conjunto de factores que componen el bienestar personal, y sus indicadores centrales como “percepciones, conductas o condiciones específicas de las dimensiones de calidad de vida que reflejan el bienestar de una persona (Schalock 2014).

Para la corrección e interpretación se obtiene a partir de la calificación estándar de cada una de las dimensiones de la escala, establecido por niveles alto medio y bajo. Un alto nivel de bienestar emocional alto de 25 a 32 la persona tiene estabilidad satisfacción, auto concepto, ausencia de estrés y sentimientos negativos En general, se muestra satisfecho con su vida, mostrándose totalmente seguros en las decisiones que tomen a lo largo de su vida. Un nivel medio es de 16 a 25 existe un balance entre sus emociones, logra sobrellevar sin dificultades las adversidades, mantiene una relación estable con el entorno social. Y un nivel bajo 8 a15 pensamientos de inutilidad, incapacidad e inseguridad, dice sentirse triste o deprimido, tiene problemas de comportamiento se muestra intranquilo y nervioso la mayor parte del tiempo además de baja autoestima.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

El enfoque de la presente investigación es cuanti-cualitativa. Es cualitativa porque se ha recolectado información relevante que sustente esta investigación mediante libros, artículos y entrevista con trabajadores, observando la realidad de la institución, determinando las causas y efectos que conlleva a esta problemática estableciendo una solución adecuada en base a los resultados obtenidos en la investigación. Es cuantitativa porque es secuencial y probatorio es decir se medirá las variables propuestas a través de instrumentos y se obtendrá resultados estadísticos y objetivos, además se realizará un análisis estadístico mediante la tabulación de los datos con sus respectivos gráficos.

Entre los tipos de investigación está el exploratorio para familiarizarse con el tema es decir tener un acercamiento más profundo con los colaboradores de la organización para determinar su estado de ánimo frente a sus puestos de trabajo; también será descriptivo, se realiza cuando se desea describir, en todos sus componentes, características principales de la problemática planteada, y por ultimo será correlacional: está guiada a determinar la relación que existe entre las variables, es decir comprobar la hipótesis del trabajo que se lo está realizando para tratar de solucionar la problemática.

Se aplicará técnicas como la documental/ bibliográfica debido a que la información recaudada permite sustentar la investigación por medio de documentos, revistas, tesis, libros, informes entre otros que aportarán a la teoría de estudio; de campo porque el trabajo de investigación será desarrollado en el lugar donde se produce el problema, para así mantener una relación directa con los actores del acontecimiento, convirtiéndose en una fuente de información para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente proyecto.

Población y Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó como población el universo de 57 trabajadores de la empresa Ecuatran S.A de la Provincia Tungurahua, Cantón Ambato, por el número de trabajadores no se aplicará muestra. La población de estudio está distribuida de la siguiente manera 19 trabajadores del área de Bobinaje 19 del área de ensamblaje y 19 del área de metal mecánica, a modo de resumen se presentan la información en el siguiente cuadro.

Tabla N° 1: Población de estudio

Población	Frecuencia	Porcentaje
Bobinaje	19	34%
Ensamblaje	19	33%
Metal Mecánica	19	33%
Total	57	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La investigadora

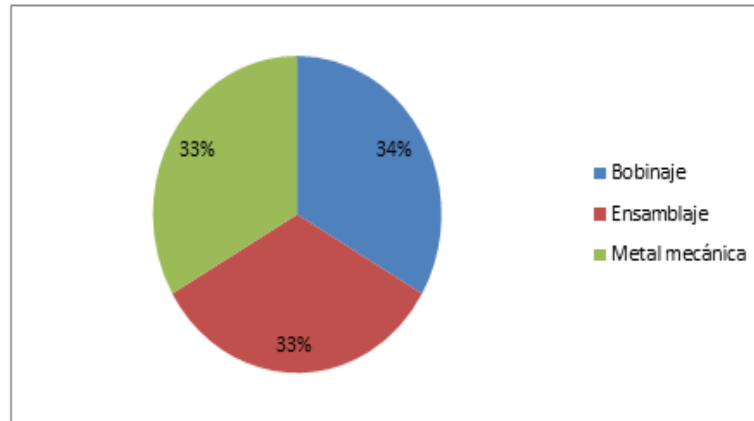


Gráfico N° 1: Población de estudio

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La investigadora

Instrumentos de la investigación

Manual suceso-istas21

Describe la metodología para medir y modificar los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo que poseen el potencial para provocar un daño somático o psíquico en el trabajador y van de la mano con la experiencia del estrés laboral. Existe evidencia consistente de que las exigencias laborales excesivas, el bajo nivel de control de la tarea

por el trabajador, las altas exigencias emocionales y el desbalance esfuerzo/recompensa son factores de riesgo para problemas de salud tanto somática como mental, lo que lleva a gastos mayores de los presupuestos de salud dedicados al tratamiento médico de estas condiciones. El proceso de validación y estandarización del cuestionario significó un largo y riguroso proceso, que finalmente dio como resultado un instrumento válido, confiable y estandarizado para Chile. Es decir, no se trató solamente de traducir o adaptar al lenguaje el instrumento español, sino que se demostró que sus propiedades psicométricas eran adecuadas al objeto de medición que se necesitaba

El Cuestionario posee 5 grandes dimensiones y 19 subdimensiones. Las grandes dimensiones son: la primera dimensión son las exigencias psicológicas en el trabajo: hay elementos tanto cualitativos exigencias emocionales, creativas, sensoriales como cuantitativos cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo. La segunda dimensión es el trabajo activo y desarrollo de habilidades, en esencia se trata de la autonomía del trabajador cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad. La tercera dimensión es el apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, esta dimensión es equivalente a la de apoyo social, es moderadora de los efectos de las dos anteriores también contiene elementos de liderazgo. La cuarta dimensión son las compensaciones, permitiendo medir el desbalance esfuerzo-recompensa, así como el control de estatus estabilidad del empleo, cambios no deseados. Y finalmente la doble presencia. Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman interferencia trabajo-familia

Para la validación y confiabilidad del constructo se diseñó una muestra representativa en Chile, estratificada en base a las ramas de la actividad económica considerada en 10 grupos dividiéndoles por sexo utilizando una estrategia de muestreo polietápica en cinco ciudades del país entre ellas Antofagasta, Coquimbo, Santiago, Rancagua y Concepción.

Tabla N° 2 Interpretación dimensión de Compensación

Niveles	Puntuaciones	Descripción
Alto	12-20	Preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como el puesto de trabajo, tareas, horario e inequidad en cuanto al salario. No existe reconocimiento ni respeto como profesional. Se relaciona con las amenazas y dificultades en las condiciones de trabajo especialmente que pueden originarse tanto en la situación actual, si la asignación de jornada, tareas o complementos salariales es arbitraria presentando inseguridad sobre el empleo, de forma que las personas trabajadoras, especialmente aquellas con menores oportunidades de empleabilidad, podrían aceptar el deterioro de condiciones de trabajo valiosas ante la amenaza de la pérdida de empleo.
Medio	9-11	El trabajador se encuentra en un estado equilibrado entre su salud y el trabajo, se encuentran en un entorno saludable de trabajo, equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.
Bajo	0-8	Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. Tiene que ver también con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste, en el mercado laboral de residencia.

Elaborado por: La investigadora
Fuente: Manual ISTAS-21

Escala Gencat

La Escala GENCAT está basada en este modelo multidimensional en el cual existen ocho dimensiones o dominios que cuando se toman en conjunto constituyen el concepto de calidad de vida. Entendemos las dimensiones básicas de calidad de vida como un conjunto de factores que componen el bienestar personal, y sus indicadores centrales como percepciones, conductas o condiciones específicas de las dimensiones de calidad de vida que reflejan el bienestar de una persona. La calidad de vida se entiende como un concepto multidimensional, compuesto por las mismas dimensiones para todas las personas, que está influido por factores tanto ambientales como personales, así como por su interacción, y que se mejora a través de la autodeterminación, los recursos, la inclusión y las metas en la vida. Su medición hace referencia al grado en que las personas tienen experiencias vitales que valoran, refleja las dimensiones que contribuyen a una vida plena e interconectada, tiene en cuenta el contexto de los ambientes físico, social y cultural que son importantes para las personas, e incluye tanto experiencias humanas comunes como experiencias vitales únicas. El riguroso y sistemático proceso de desarrollo de la escala garantiza la validez de contenido del instrumento mediante distintos métodos: la revisión de fuentes bibliográficas, una extensa consulta a jueces expertos y varios procesos de grupos focales.

A continuación, se presenta una breve definición de cada una de las ocho dimensiones del modelo, así como los indicadores seleccionados para operativizar dichas dimensiones que contiene esta escala. La primera dimensión es el bienestar emocional, hace referencia a sentirse tranquilo, seguro, sin agobios, no estar nervioso, se evalúa mediante los indicadores satisfacción, auto-concepto y ausencia de estrés o sentimientos negativos. La segunda son las relaciones interpersonales, relacionarse con distintas personas, tener amigos y llevarse bien con la gente vecinos, compañeros, etc. Se mide con los siguientes indicadores relaciones sociales, tener amigos claramente identificados, relaciones familiares, contactos sociales positivos y gratificantes, relaciones de pareja y sexualidad. La tercera es el bienestar material, tener suficiente dinero para comprar lo que se necesita y se desea tener, tener una vivienda y lugar de trabajo adecuados. Los indicadores evaluados son: Vivienda, Lugar de trabajo, salario pensión, ingresos, Posesiones bienes materiales, ahorros o posibilidad de acceder a caprichos. La cuarta es

el desarrollo personal se refiere a la posibilidad de aprender distintas cosas, tener conocimientos y realizarse personalmente. Se mide con los indicadores limitaciones o capacidades, Acceso a nuevas tecnologías, Oportunidades de aprendizaje, Habilidades relacionadas con el trabajo u otras actividades y Habilidades funcionales competencia personal, conducta adaptativa, comunicación. La quinta es el bienestar físico tener buena salud, sentirse en buena forma física, tener hábitos de alimentación saludables. Incluye los indicadores atención sanitaria, sueño, salud y sus alteraciones, actividades de la vida diaria, acceso a ayudas técnicas y alimentación. La sexta es la autodeterminación, decidir por sí mismo y tener oportunidad de elegir las cosas que quiere, cómo quiere que sea su vida, su trabajo, su tiempo libre, el lugar donde vive, las personas con las que está. Los indicadores con los que se evalúa son: Metas y preferencias personales, decisiones, autonomía y elecciones. La séptima es la inclusión social, ir a lugares de la ciudad o del barrio donde van otras personas y participar en sus actividades como uno más. Sentirse miembro de la sociedad, sentirse integrado, contar con el apoyo de otras personas. Evaluado por los indicadores: integración, participación, accesibilidad y apoyos. Y por último los derechos, ser considerado igual que el resto de la gente, que le traten igual, que respeten su forma de ser, opiniones, deseos, intimidad, derechos. Los indicadores utilizados para evaluar esta dimensión son: intimidad, respeto, conocimiento y ejercicio de derechos.

Para la validez se tomó en cuenta una muestra representativa de los usuarios de servicios sociales en Cataluña como objeto de comprobar si los datos recogidos reflejaban la estructura de ocho factores del modelo de calidad de vida, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio utilizando como método de estimación (mínimos cuadrados ponderados diagonalizados). La interpretación de los resultados para determinar si el modelo es correcto se basó en el modelo de Bollen que permite predecir adecuadamente la realidad es decir conduce a diferencias reducidas y aleatorias entre las varianzas observadas e implicadas en el modelo

Tabla N° 3 Interpretación dimensión de Bienestar Emocional

Niveles	Puntuaciones	Descripción
Alto	25-32	Estabilidad satisfacción, auto concepto, ausencia de estrés y sentimientos negativos En general, se muestra satisfecho con su vida, mostrándose totalmente seguros en las decisiones que tomen a lo largo de su vida.
Medio	16-25	Existe un balance entre sus emociones, logra sobrellevar sin dificultades las adversidades, mantiene una relación estable con el entorno social.
Bajo	8- 15	Presenta pensamientos de inutilidad , incapacidad e inseguridad, dice sentirse triste o deprimido, tiene problemas de comportamiento se muestra intranquilo y nervioso la mayor parte del tiempo

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Escala GENCAT

Procedimientos para obtención y análisis de datos

Como punto de partida se acudió a la empresa para dialogar con el gerente general y la gerente del departamento de talento humano, para saber si existía la posibilidad de ejecutar el proyecto investigativo en dicha organización donde se socializó el tema a realizar y los instrumentos que se utilizaran, posteriormente se dio la apertura para la investigación, se realizaron los trámites pertinentes como la entrega del oficio del proyecto de titulación, y se estableció un dialogo para determinar a qué población de la empresa iba destinado el proyecto, se llegó a un acuerdo que se evaluara a 57 personas de la sección operativa acordando la fecha y hora que será la aplicación de los reactivos, llevando a cabo la evaluación de los test programados.

Actividades

Previamente se acudió a la organización para tener una reunión con el gerente y la jefa encargada del departamento de talento humano, se dio a conocer el tema a realizar en la empresa, se realizó una solicitud de la Universidad hacia la gerente de talento humano, para la aprobación del tema investigativo en la empresa. Se aprobó la misma, se planificó el día, hora y el personal que iba a ser evaluado; Se solicitó convocar al personal operativo que conozcan de que se trata los test y la colaboración, se realizó las evaluaciones posteriormente se ejecutó con la tabulación. Se efectuó una matriz donde incluye las secciones que fueron evaluadas, después por medio de la realización del chi cuadrado se determinó, que no existe una relación entre las variables planteadas. Posteriormente e llegó a la decisión cumpliéndose la hipótesis nula, en base a ello se elaboraron las conclusiones y recomendaciones. Para finalizar se elaboraron talleres para el fortalecimiento del bienestar emocional a la población operativa de la empresa Ecuatran S.A.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

COMPENSACIÓN

Tabla N° 4 Compensaciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Alto	38	67%
Medio	13	23%
Bajo	6	10%
Total	57	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Manual ISTAS-21

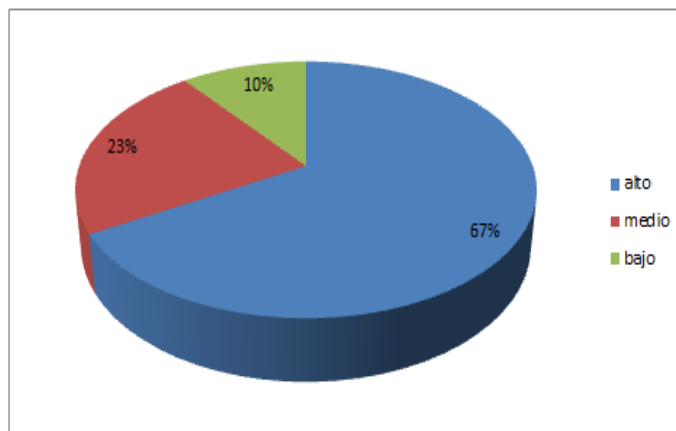


Gráfico N° 2 Compensaciones

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Manual ISTAS-21

Análisis e Interpretación

Del total de la población operativa se determinó que más de la mitad presenta un nivel alto de compensación refiriendo que, existe preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como, el puesto de trabajo, tareas, horario e inequidad en cuanto al salario. No existe reconocimiento ni respeto como profesional. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual, la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria

presentando inseguridad sobre el empleo, de forma que las personas trabajadoras, especialmente aquellas con menores oportunidades de empleabilidad, podrían aceptar el deterioro de condiciones de trabajo valiosas ante la amenaza de la pérdida de empleo. La cuarta parte de la población presenta un nivel medio de compensación, el trabajador se encuentra en un estado equilibrado entre su salud y el trabajo, desenvolviéndose en un entorno saludable de trabajo, equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Y por último menos de la cuarta parte de la población permanece en un nivel bajo de compensación interpretándose como la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste, en el mercado laboral de residencia.

BIENESTAR EMOCIONAL

Tabla N° 5 Bienestar Emocional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	26%
Medio	19	33%
Bajo	23	41%
Total	57	100%

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Escala GENCAT

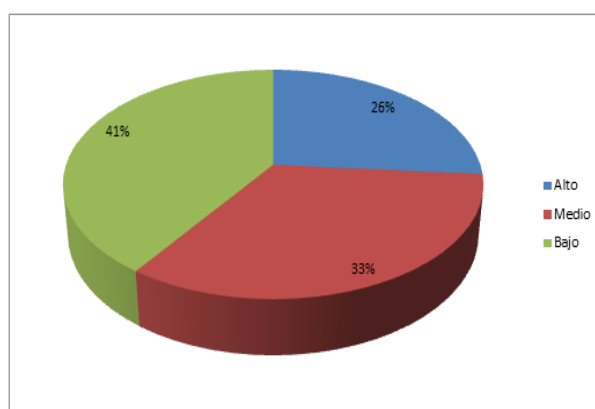


Gráfico N° 3 Bienestar Emocional

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Escala GENCA

Análisis e Interpretación

Menos de la mitad de la población operativa evidencia un nivel bajo de bienestar emocional es decir que presenta pensamientos de inutilidad, incapacidad e inseguridad, dice sentirse triste o deprimido, tiene problemas de comportamiento se muestra intranquilo y nervioso la mayor parte del tiempo, presentando además baja autoestima. Más de la cuarta parte de la población se encuentran en un nivel medio de bienestar emocional, existe un balance entre sus emociones logra sobrellevar sin dificultades y las adversidades, mantiene una relación estable con el entorno que lo rodea. Y por último un poco más de la cuarta parte permanece en un nivel alto de bienestar emocional que se refiere a la estabilidad satisfacción, auto concepto, ausencia de estrés y sentimientos negativos En general, se muestra satisfecho con su vida, mostrándose totalmente seguros en las decisiones que tomen a lo largo de su vida.

Comprobación de las hipótesis

Tabla N° 6 Cálculo de valores marginales para la frecuencia observada

Bienestar emocional/compensación	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	12	16	10	38
Medio	3	7	3	13
Bajo	2	1	3	6
Total	17	24	16	57

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

Tabla N° 7 Cálculo de valores marginales para la frecuencia esperada

Bienestar emocional/compensación	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	11.33	16.00	10.66	38
Medio	3.87	5.47	3.649	13
Bajo	1.78	2.52	1.68	6
Total	17	24	16	57

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

Cálculo del chi2

Tabla N° 8 Cálculo del chi2

Alternativas	Fo	fe	fo-fe	(fo-fe)^2	
Alto-bajo	12	11.33	0.67	0.489	0.0396
Alto-Medio	16	16	0	28.51	0
Alto-Bajo	10	10.66	-0.67	37.57	0.435
Medio-bajo	3	3.87	-0.87	6.100	0.756
Medio-medio	7	5.47	1.53	11.25	2.340
Medio-alto	3	3.64	-0.647	1.466	0.416
Bajo-bajo	2	1.79	0.211	0.277	0.045
Bajo-medio	1	2.52	-1.526	0.467	2.32
Bajo -alto	3	1.68	1.316	1.731	1.76
Total	57	57			8.094

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación de campo

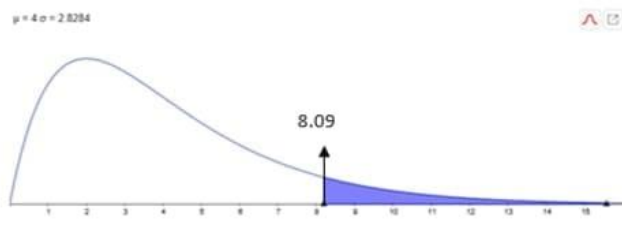


Grafico N°4 Campana de Gauss
Elaborado por: La investigadora
Fuente: Investigación de campo

Nivel de significancia

El nivel de significación es del 5% equivale al 0.05

Tabla N°9 Calculo de los grados de libertad para el chi2

GI=(f-1)(c-1)			
Filas	3	(3-1)	2
Columnas	3	(3-1)	2
GI	2*2		
GI	4		

Elaborado por: El Investigador
Fuente: Investigación de campo

Tabla N°10 Decisión chi2

Nivel de Significancia	0.05
Valor Crítico	9.488
Valor Calculado	8.094

Elaborado por: El Investigador
Fuente: Investigación de campo

Decisión

El valor calculado mediante la prueba estadística chi2 \sum 8.094 es menor al valor crítico de la tabla estadística 9.488. Tomando en consideración para el presente trabajo “La compensación y su influencia en el bienestar emocional de las trabajadoras de la empresa Ecuatran S.A” aceptando la hipótesis nula, es decir, existe correlación entre las variables. La compensación no influye en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Después de realizar el cálculo estadístico χ^2 se pudo evidenciar que en la población estudiada la compensación NO influye en el bienestar emocional, indicando que las variables son independientes, es decir el bienestar emocional de los trabajadores no están influenciado por la compensación y más bien pueden ser otros factores que podrían influir. (Tabla N°10)

2. En cuanto a los niveles de compensación de la población operativa más de la mitad presenta un nivel alto de compensación refiriendo que, existe preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como, el puesto de trabajo, tareas, horario e inequidad en cuanto al salario no existe reconocimiento ni respeto como profesional, se relaciona con la asignación de jornada, tareas o complementos salariales es arbitraria presentando inseguridad sobre el empleo, de forma que las personas trabajadoras, especialmente aquellas con menores oportunidades de empleabilidad, podrían aceptar el deterioro de condiciones de trabajo ante la amenaza de la pérdida de empleo. La cuarta parte de la población presenta un nivel medio de compensación, el trabajador se encuentra en un estado equilibrado entre su salud y el trabajo, desenvolviéndose en un entorno laboral saludable, balanceando adecuadamente las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el puesto donde se desempeña. Y por último menos de la cuarta parte de la población permanece en un nivel bajo de compensación interpretándose como la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo, tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste, en el mercado laboral de residencia, (Gráfico N°2)

3. En cuanto al nivel de bienestar emocional, la mitad de la población operativa evidencia un nivel bajo es decir que presenta pensamientos de inutilidad, incapacidad e inseguridad, dice sentirse triste o deprimido, tiene problemas de comportamiento se muestra intranquilo y nervioso la mayor parte del tiempo. Más de la cuarta parte de la población se encuentran en un nivel medio de bienestar emocional, existe un balance entre sus emociones logra sobrellevar sin dificultades, mantiene una relación estable con el entorno que lo rodea. Y por último un poco más de la cuarta parte permanece en un nivel alto de bienestar emocional que se refiere a la estabilidad satisfacción, auto concepto, ausencia de estrés y sentimientos negativos en general, se muestra satisfecho con su vida, mostrándose totalmente seguros en las decisiones que tomen a lo largo de su vida. (Gráfico N°3).

4. En base a los resultados obtenidos es importante trabajar sobre bienestar emocional donde se establecerá sesiones aplicando técnicas que ayuden a contrarrestar los síntomas negativos como pensamientos de inutilidad, inseguridad, tristeza y problemas de comportamiento todo esto beneficiará al personal de la organización y fortalecerá su desempeño en las actividades que requiere el puesto de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. En base al objetivo general donde las dos variables no tienen correlación se recomienda evaluar a una población más extensa, que fortalezca los datos obtenidos en la investigación.
2. La población operativa se encuentra en un nivel alto en cuanto a compensaciones, se recomienda a la organización especialmente al departamento de talento crear planes de compensación que mejoren la percepción salarial del personal.
3. En cuanto al bienestar emocional la población se encuentra en un nivel alto por lo que se recomienda implementar espacios que favorezca las habilidades emocionales y sociales de los trabajadores creando un ambiente de trabajo saludable para lograr una mejor eficiencia y motivación a la hora desenvolverse en el puesto de trabajo.
4. Diseñar una propuesta de talleres para el fortalecimiento de bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A

DISCUSIÓN

De acuerdo a la investigación desarrollada los resultados que se obtuvieron fueron un nivel alto en cuanto a compensación refiriéndose a preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como, el puesto de trabajo, tareas, horario e inequidad en cuanto al salario, no existe reconocimiento ni respeto como profesional. En cuanto a bienestar emocional los trabajadores se encuentran en un nivel bajo interpretándose como pensamientos de inutilidad, incapacidad e inseguridad, dice sentirse triste o deprimido, tiene problemas de comportamiento se muestra intranquilo y nervioso la mayor parte del tiempo. Mediante la realización del cálculo estadístico chi cuadrado se aceptó la hipótesis nula es decir la compensación no influye en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A.

Para corroborar los resultados de esta investigación Kereset y Jackson (2013), en su investigación sobre el salario económico y la calidad de vida mencionan que existen los denominados modelos de demanda-control que ayudan a determinar las exigencias psicológicas que tiene un individuo y la capacidad de respuesta ante las demandas de los roles que se ha comprometido o tiene que dar respuesta por sus responsabilidades hace referencia a la cantidad de trabajo del individuo, a las presiones a las que se encuentra sometido el individuo, a los niveles de atención requeridos por el mismo para desarrollar sus actividades. Los posibles desbalances entre esta relación generan insatisfacción en el trabajador, sentimientos de frustración, estrés y enfermedades. Las exigencias en el cumplimiento de metas, la necesidad de cumplir los objetivos, la presión de la competitividad son demandas del trabajo frecuentes en la actualidad que implican dedicar más tiempo al trabajo y no pueden ser desligadas de las exigencias familiares y sociales con los padres, hijos e incluso parejas.

Es decir el bienestar emocional de los trabajadores puede estar ligado a diferentes factores como el puesto de trabajo, la relación que la persona tenga con sus compañeros, el apoyo de la familia o tal vez el entorno donde se está desarrollando no es saludable limitando el desarrollo eficaz del trabajador existiendo falta de motivación al realizar sus actividades diarias trayendo consecuencias negativas como cambios comportamentales, el trabajador se irrita o enfada con facilidad, no se comunica con cordialidad con las persona que le rodean generando problemas personales como la frustración, estrés y a

nivel emocionales como la depresión perdiendo el interés por lo que realiza. Esta investigación al igual que las desarrollados por le otros autores sirven para comprobar la hipótesis nula la compensación no influye en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A fortaleciendo los resultados obtenidos pese a la población donde se realizó esta investigación son diferentes,

CAPÍTULO V

TEMA

Talleres para el fortalecimiento del bienestar emocional en la población operativa de la empresa Ecuatran S.A

JUSTIFICACIÓN

La importancia de los talleres sobre bienestar emocional es crear un ambiente de trabajo saludable con el fin de lograr el bienestar de los trabajadores pero no solo en el sentido de un buen ambiente físico se trata además que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores estimulando el autoestima evitando los riesgos psicosociales que pueden afectar el desempeño de los colaboradores en su lugar de trabajo. Tiene originalidad debido a que no se han realizado intervenciones similares en dicha institución además los talleres brindarán apoyo psicológico por medio de técnicas que se empleará con el personal de la empresa. Resulta factible porque se logró recolectar la información necesaria para el desarrollo de las diferentes actividades que se proponen en cada taller además que se cuenta con el apoyo de las autoridades de la institución para poner en práctica las actividades planteadas. Los beneficiarios directos de los talleres son toda la población operativa de la empresa Ecuatran S.A y los beneficiarios indirectos serán los familiares y autoridades de la institución.

OBJETIVOS

GENERAL

- Diseñar talleres para el fortalecimiento del bienestar emocional en la población operativa de la empresa Ecuatran S.A

ESPECÍFICOS

- Identificar técnicas para fortalecer la autoestima
- Determinar actividades que ayuden a reducir el comportamiento ansioso
- Establecer técnicas para prevenir sentimientos de tristeza

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

La presente propuesta está basada en la elaboración de talleres, técnicas y actividades para fortalecer el bienestar emocional del personal operativo de la empresa Ecuatran S.A ayudando a que los colaboradores mejoren su desempeño en el lugar de trabajo, relaciones interpersonales creando un ambiente laboral saludable donde además del bienestar físico se piense en la salud emocional. El desarrollo está conformado por varias etapas donde se establecerá diferentes actividades para intervenir en la problemática. En cuanto al contenido de la propuesta está diseñado en tres talleres, cada uno iniciará con una dinámica grupal generando empatía entre los miembros que asistirán, cada tema estará desarrollado con ejemplos prácticos que ayuden con la participación y entendimiento de los integrantes y se finalizará con una retroalimentación del tema expuesto. La propuesta está constituida por talleres con un enfoque humanista.

Según Rogers (citado por Menéndez, 2014),” El potencial del individuo humano es magnífico, desarrollándose de una forma única dependiendo de la personalidad de cada uno” (p.56). Percusor de la terapia centrada en el cliente promueve los aspectos más humanos de la persona como la libertad, creatividad trascendencia, responsabilidad, autonomía, etc. La teoría de Rogers está constituida a partir de una sola fuerza de vida que llama la tendencia actualizante, esto puede definirse como una motivación innata presente en toda forma de vida dirigida a desarrollar sus potencialidades hasta el mayor límite posible. Rogers creía que las personas son buenas y creativas de forma inherente, que se vuelven destructivas solo cuando un auto-concepto pobre es decir la imagen que las personas tienen sobre sí mismas o las limitaciones exteriores invalidan el proceso de alcanzar el potencial. Para que la persona alcanzara la auto-actualización, debe mantenerse en un estado de congruencia, esto ocurre cuando el yo ideal de la persona quien le gustaría ser es congruente con sus comportamientos reales. Además, veía a la persona plenamente funcional como un ideal que muchas personas no llegan alcanzar, para ello identifico cinco características fundamentales. La primera característica que menciona Rogers es la apertura a la experiencia, tratándose de aquellas personas que aceptan tanto las emociones positivas y negativas, si una persona no puede abrirse a sus propios sentimientos, no se puede abrir a la actualización del yo. La segunda es la vivencia existencial que consiste estar en contacto con las diferentes experiencias tal y como

ocurren en la vida evitando juzgar y las preconcepciones, incluye ser capaz de vivir apreciando de forma plena el presente, no estar siempre mirando al pasado o el futuro. La tercera es confianza en nuestro organismo, trata sobre prestar atención, confiar en los sentimientos, instintos y reacciones viscerales, confiar en sí mismo haciendo aquello que es correcto y que surge de manera natural. La cuarta característica es la creatividad, es la habilidad para ajustarse y cambiar buscando nuevas experiencias. Por último, la libertad experiencial, la persona que funciona plenamente reconoce el libre albedrío en sus acciones y asume sus responsabilidades de las oportunidades que se les brindan. La terapia centrada en el cliente o terapia no directiva parte de la hipótesis central de que el individuo posee medios para la auto-comprensión y para el cambio de concepto de sí mismo, de las actitudes, y del comportamiento auto-dirigido. Para Rogers, el ser humano nace como una tendencia realizadora que, puede dar como resultado una persona plena, abierta a nuevas experiencias, reflexiva, espontánea que valora a otros así mismo por el contrario una persona inadaptada tendría rasgos opuestos cerrada, rígida, despreciativa de sí mismo y de los demás, la importancia que tienen estas actitudes y cualidades del terapeuta para un buen resultado de la terapia las tres principales son empatía es cuando se comunica una especie de sensibilidad hacia las necesidades, sentimientos, circunstancias del cliente proporcionando comprensión y aceptación hacia las actitudes de la persona. Por otro lado, las cualidades es la aceptación positiva incondicional que trata sobre el respeto al cliente como ser humano transmitiendo confianza, fortaleza y fe a la persona. Y por último la congruencia se refiere a que el terapeuta debe expresar la conducta sentimiento y actitudes que el cliente estimula en ellos. Rogers considera que a la larga los clientes responderán de manera favorable a esta honestidad y congruencia.

Para la ejecución de los talleres se utilizarán las siguientes técnicas propuestas por Rogers, para autoestima se trabajará con la técnica del reflejo, esta incluye un reconocimiento de los sentimientos y pensamientos, que es lo que esconde detrás de sus palabras y devolvérselo sin ningún tipo de interpretación u opinión personal. Por otra parte, para el manejo de comportamiento ansioso se aplicará la técnica relajación de Jacobson tiene como objetivo percibir la presencia de tensiones innecesarias y reducirlas, al mismo tiempo que se mantienen los niveles de tensión adecuados en el resto de músculos para realizar las diferentes actividades cotidianas. Finalmente, para la

prevención de sentimientos de tristeza se utilizará la técnica de aceptación de sensaciones con el objetivo de aceptar pasivamente las sensaciones corporales, el estímulo que se mantiene es la propia sensación y se le da la consigna de eliminar todas las conductas de evitación, mediante la relajación favorece al mecanismo de extinción o inhibición de la sensación. En vez de hacer una conducta manifiesta y de evitación de sensaciones amenazantes o desagradables se les enseña a dar una respuesta pasiva de aceptación y de relajación.

ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

La elaboración de la propuesta se realizará en base al enfoque humanista, ya que define al ser humano como ser absoluto y mas no como ser individual, respondiendo a eventos tales como desarrollo personal y su realidad consiente permitiendo comprender a cada uno. Bajo el modelo de Roger basado en un aprendizaje afectivo, cultural y existencial del individuo relacionando conocimientos nuevos con los existentes. Explica como el individuo no solo se enfoca en satisfacer sus necesidades sino en desarrollar su potencial poniendo relevancia en la experiencia de la persona donde interviene la mente y el cuerpo considerando al ser humano como un todo. El rol activo del individuo esta fomentado en todas sus capacidades que sean de ayuda para expandirse creyendo en su potencial y visualizándose en lo que puedan llegar a ser. Esta teoría humanista menciona que resulta necesario modificar actitudes que conlleven al desarrollo personal, buscando empatía sin perder la entidad propia llevando un entendimiento de las experiencias como si fueran propias.

La gestión humanista dentro de las organizaciones promueve la dignidad humana, estimula las capacidades de sus colaboradores, busca el bienestar tanto físico como emocional logrando mejores condiciones de vida y crea un mayor valor para la sociedad (Prison,2013). Es por ello que la teoría humanista es imprescindible dentro de las organizaciones teniendo importancia en la motivación, trabajo en equipo, tipo de liderazgo, identidad, compromiso, cohesión, satisfacción por el trabajo donde los colaboradores se sientan a gusto aumentando su eficiencia dentro de la organización

PLAN OPERATIVO

Fase	Actividades	Objetivo	Recursos	Tiempo	Responsable
Fase I Logística	Adecuar correctamente los espacios donde serán ejecutados los talleres	Establecer un ambiente acogedor para la aplicación de los talleres	Materiales Humanos Infraestructura	1 hora	Investigadora
Fase II Socialización	Informar a los colaboradores de que se trata los talleres y sus diferentes temas y contenidos	Trasmitir información oportuna que ayude a contrarrestar la problemática	Materiales Humanos Tecnológicos Bibliográficos	1 hora	Investigadora
Fase III Talleres	Taller 1 Autoestima Taller 2 Manejo del comportamiento ansioso	Fortalecer la autoestima de los trabajadores Mejorar el comportamiento ansioso dentro y fuera de la empresa	Materiales Humanos Tecnológicos Bibliográficos	3 horas	Investigadora

	Taller 3 Sentimientos de tristeza	Establecer técnicas que ayuden a prevenir sentimientos de tristeza			
--	--	---	--	--	--

Cuadro N° 1 Plan operativo
Elaborado por: La investigadora
Fuente: Investigación bibliográfica

Taller I**Tema:** Autoestima**Objetivo:** Realizar ejercicios que ayuden a mejorar la autoestima de los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A

Fase	Aspecto a trabajar	Técnica	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I – Rapport	Bienvenida a todos los asistentes del taller	Dinámica de Grupal Confianza en equipo	Integración del grupo	15 minutos	Investigadora
Fase II – Introducción	Explicar a los participantes sobre el tema a tratar y las diferentes actividades que se ejecutara durante la intervención	Exposición	Los participantes tengan claro el día y la hora que se ejecutará el taller mostrándose colaborativos con las actividades planificadas.	20 minutos	Investigadora
Fase III – Procedimiento	Autoestima	El reflejo	-crear seguridad de sí mismos fortaleciendo sus habilidades y destrezas.	1 hora	Investigadora

Fase VI – Cierre	Elaborar un resumen de lo aprendido durante el taller y compartirlo con todos los participantes	Retroalimentación	Verificar mediante la retroalimentación si la información fue clara y lograron captar lo más significativo del taller y lo puedan aplicar a sus vidas diarias	30 minutos	Investigadora
------------------	---	-------------------	---	------------	---------------

Cuadro N° 2 Autoestima

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación bibliográfica

DESARROLLO TALLER I

Fase I – Rapport

1. Bienvenida

El moderador realizará un cordial saludo a todos los participantes de la empresa, dando a conocer los diferentes temas a desarrollar y el objetivo del taller se iniciará con la dinámica “confianza en el equipo”

2. Instrucciones:

-Se pide a las personas que se pongan de pie, formando un círculo

-Una persona se coloca en el centro, con los pies juntos y se le coloca la venda en sus ojos. Se le pide que se eche hacia atrás, los compañeros deben colocarse para sujetarle y que no caiga al suelo.

-Cuando ya ha perdido el equilibrio, se lo pone de pie de manera que note que su equilibrio depende del grupo. Todos los integrantes del grupo pasan por la misma actividad.

-Cuando hayan acabado se tiene un tiempo de reflexión en el que cada uno puede expresar como se ha sentido a lo largo de la actividad y se analiza el nivel de confianza entre todos los integrantes del grupo

-El papel del facilitador es muy importante, ya que deberá analizar si existen problemas en el grupo o en alguno de los miembros.

Fase II – Introducción

Se iniciará el taller estableciendo reglas de convivencia como colaboración, respeto, apagar los celulares y prestar mucha atención a la temática inmediatamente se realizará la exposición del tema mediante una presentación en diapositivas dando a conocer el contenido, que significa el autoestima, signos y síntomas, causas, consecuencias y como afecta en la vida diaria. Luego de haber expuesto el moderador menciona si tienen alguna duda del tema o de alguna palabra en general que lo digan con toda libertad para ayudar a responder sus dudas.

Fase III – Proceso

Técnica: El reflejo persigue mejorar el auto concepto, incluye un reconociendo de los pensamientos y sentimientos de las personas

-El moderador del taller entregará un espejo pequeño a cada participante posteriormente se deben estar de pie y colocarse el espejo en frente, se realiza de 3 a 5 respiraciones largas y profundas con el fin de suavizar los ruidos mentales y aislar la interferencia, al momento en que la persona inhala sincroniza las emociones sin rechazarlas.

-Inmediatamente el moderador realiza una serie de preguntas la primera es ¿Cuándo te mieras en el espejo te ves atractiva/o? ¿Piensas que les agradas a tus compañeros tal y como eres? ¿Piensas que tienes cosas buenas que aportar? ¿Cuáles?, ¿Qué aspecto cambiarías de tu apariencia?, ¿Cuándo te sientes y te ves bien, te sientes más seguro de ti mismo?, los participantes plasmarán sus respuestas en una hoja de papel, tendrán un tiempo prudente para que puedan meditar y contestar.

-Al finalizar el moderador pedirá cada uno de los participantes que compartan su experiencia al realizar este ejercicio y como será de ayuda al aplicarlo en sus vidas diarias. El uso de esta técnica beneficiará a la institución en cuanto al manejo de creencias erróneas fortaleciendo el auto concepto y potencializando las habilidades y destrezas que tenga cada persona.

Fase IV – Cierre

El moderador agradece por su participación, inmediatamente realizará una retroalimentación para la verificación del aprendizaje de cada uno de los participantes, se efectuará una dinámica de reflexión en donde cada participante escribirá una frase motivacional para esta actividad se entregarán cartulinas, colores, marcadores, tijeras y los participantes sacarán a flote su creatividad. Dicha frase realizada por los participantes será colocada en cada puesto de trabajo lo que ayudará a sentirse más motivado al momento de realizar sus actividades diarias.

Taller II

Tema: Manejo del comportamiento ansioso

Objetivo: Brindar técnicas que ayuden a controlar el comportamiento ansioso de los trabajadores en situaciones estresantes.

Fase	Aspecto a trabajar	Técnica	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I – Rapport	Bienvenida a todos los asistentes del taller	Dinámica de Grupal La telaraña	Integración del grupo	15 minutos	Investigadora
Fase II – Introducción	Explicar a los participantes sobre el tema a tratar y las diferentes actividades que se ejecutara durante la intervención	Exposición	Los participantes tengan claro el día y la hora que se ejecutará el taller mostrándose colaborativos con las actividades planificadas.	20 minutos	Investigadora
Fase III – Procedimiento	Manejo del comportamiento ansioso	Técnica de relajación de Jacobson	-Lo participantes logren manejar de una mejor manera su comportamiento ansioso ante las diversas situaciones que se puedan presentar tanto positivas como negativas	1 hora	Investigadora

Fase VI – Cierre	Establecer preguntas sobre el tema presentado	Retroalimentación	Verificar mediante la retroalimentación si la información fue clara y lograron captar lo más significativo del taller y lo puedan aplicar a sus vidas diarias	30 minutos	Investigadora
------------------	---	-------------------	---	------------	---------------

Cuadro N° 3 Manejo del comportamiento

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación bibliográfica

DESARROLLO TALLER II

Fase I – Rapport

1. Bienvenida

El moderador realizará un cordial saludo a todos los participantes de la empresa, dando a conocer los diferentes temas a desarrollar y el objetivo del taller se iniciará con la dinámica “La canasta revuelta” para generar confianza entre los participantes del taller

2. Instrucciones:

-Todos los participantes se forman en círculos con sus respectivas sillas

-El coordinado se queda en el centro de pie

-En el momento que el coordinador señale a cualquiera diciéndole ¡banana!, este debe responder al nombre del compañero que está a la derecha. Si le dice ¡naranja! Debe decir el nombre del que tiene a su izquierda, si se equivoca o tarda más de 3 segundos en responder, pasa al centro y el coordinador ocupa su puesto.

-En el momento que se diga ¡canasta revuelta! todos se cambiarán de puesto, el que está en el centro deberá aprovechar esto para ocupar uno y dejar a otro compañero en el centro

Fase II – Introducción

El moderador proyectará un video motivacional para dar apertura al taller una vez finalizado se realizará reflexiones del mismo por parte de los participantes, inmediatamente se realizará la exposición del tema mediante una presentación en diapositivas dando a conocer el contenido, manejo de comportamiento, causas, consecuencias y técnicas para contrarrestar esta problemática. Luego de haber expuesto el moderador menciona si tienen alguna duda del tema o de alguna palabra en general que lo digan con toda libertad para ayudar a responder sus dudas.

Fase III – Proceso

Técnica: Técnica de relajación de Jacobson tiene por objetivo percibir la presencia de tensiones innecesarias y reducirlas manteniendo normales los niveles de tensión del resto de músculos.

-Antes de empezar el moderador debe tomar en cuenta consideraciones generales como un ambiente adecuado, pedirá a los participantes que se pongan en una posición comfortable, cerrar los ojos, olvidarse de todo y concentrarse en la relajación.

-Inmediatamente los participantes deben realizar una respiración profunda manteniendo el aire por cinco segundos y exhalan muy lentamente, esto continúan haciendo durante toda la técnica.

-Los participantes iniciaran el ejercicio por la frente, deben arrugarla muy fuerte por cinco segundos sintiendo la tensión que ejerce en esa parte de su cuerpo y empiecen a relejarle muy lento.

-Ahora van a cerrar sus ojos muy fuertes por veinte segundos, sientan la tensión que se produce y comiencen a relajar sus ojos muy lentamente sientan como la presión va desapareciendo

-Posteriormente se concentrarán en el cuello, ejerciendo presión y manténgalo tenso durante cinco segundos, relajen su cuello lentamente perciban la sensación positiva que la relajación provoca.

-El mediador menciona que deben encoger los hombros, eleven hacia la nuca y póngalos en tensión cinco segundos, relaja y déjalos caer lentamente.

-Ahora céntrense en el brazo derecho, levántalo y cierra tu puño con fuerza, ejerce toda la presión que puedas en tu brazo durante cinco segundos, abre lentamente tu mano y descansa tu brazo sobre el muslo, esto se repite con el brazo izquierdo

-Ahora van a inclinar su espalda hacia delante y lleve los codos hacia atrás, tensando todos los músculos, sientan la tensión que se produce en esa zona y mantengas por cinco segundos, relajen la espalda volviendo a la posición inicial muy lentamente.

-Inhalen profundamente y mantengan el aire en sus pulmones, sientan la presión en el pecho y exhala lentamente relajando todos los músculos de esa zona del cuerpo.

-Tensen los músculos de la zona abdominal manteniéndolos rígidos durante cinco segundos, relajen lentamente.

-Céntrense en los glúteos, poniéndolos tensos durante cinco segundos, relajen lentamente

-El mediador comenta que deben levantar la pierna derecha tensando el muslo y su gemelo, dirijan a los dedos del pie manteniendo esa posición durante cinco segundos sientan la tensión y vayan relajando lentamente

-Para finalizar los participantes van a inhalar profundamente manteniendo el aire por cinco segundos y exhalan lentamente ese proceso lo repetirán tres veces.

Fase IV – Cierre

El moderador agradece por su participación, inmediatamente realizará una retroalimentación para la verificación del aprendizaje de cada uno de los participantes, el moderador pedirá a los participantes que apunten en una hoja sobre en qué situación es la genera una conducta negativa identificando las causas y consecuencias de la misma.

Taller III

Tema: Sentimientos de tristeza

Objetivo: Establecer técnicas para prevenir sentimientos de tristeza en los trabajadores de la empresa Ecuatran S.A

Fase	Aspecto a trabajar	Técnica	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I – Rapport	Bienvenida a todos los asistentes del taller	Dinámica de Grupal Baile de presentación	Integración del grupo	25 minutos	Investigadora
Fase II – Introducción	Explicar a los participantes sobre el tema a tratar y las diferentes actividades que se ejecutara durante la intervención	Exposición	Los participantes tengan claro el día y la hora que se ejecutará el taller mostrándose colaborativos con las actividades planificadas.	20 minutos	Investigadora
Fase III – Procedimiento	Sentimientos de tristeza	Aceptación de sensaciones	-Lo participantes se sientan seguros de sí mismos fortaleciendo sus habilidades y destrezas.	1 hora	Investigadora

Fase VI – Cierre	Elaborar un collage que abarque toda la temática expuesta en el taller.	Retroalimentación	Verificar mediante la retroalimentación si la información fue clara y lograron captar lo más significativo del taller y lo puedan aplicar a sus vidas diarias	30 minutos	Investigadora
------------------	---	-------------------	---	------------	---------------

Cuadro N° 4 Depresión

Elaborado por: La investigadora

Fuente: Investigación bibliográfica

DESARROLLO TALER III

Fase I- Rapport

1. Bienvenida

El moderador realizará un cordial saludo a todos los participantes de la empresa, dando a conocer los diferentes temas a desarrollar y el objetivo del taller se iniciará con la dinámica “Baile de presentación”

2. Instrucciones:

-Para iniciar la dinámica el moderado hará la entrega de los siguientes materiales a los participantes: una hoja de papel, lápices, masking.

-Se plantea una pregunta específica, como, por ejemplo: ¿Qué es lo que más le gusta del trabajo que realiza?, la respuesta debe ser breve.

-En el papel cada uno escribe su nombre y la respuesta a la pregunta que se le dio y se coloca la hoja con un par de alfileres en el pecho o en la espalda.

-El moderador pondrá música y los participantes tendrán que bailar al ritmo de la misma, dando tiempo para ir encontrando a sus compañeros con repuestas semejantes.

-Conforme van encontrando compañeros con respuestas a fines se van cogiendo del brazo y continúan bailando y buscando nuevos compañeros que puedan integrar al equipo. Cuando la música para el moderador observa cuantos grupos se han formado y si hay personas solas se les da la oportunidad que encuentren a su grupo.

-Una vez que la mayoría se haya formado en grupos, se para la música dando un corto tiempo para que intercambien entre sí el porqué de las repuestas de sus tarjetas.

-Finalmente el grupo expone al plenario en base a que afinidad se conformó, cual es la idea del grupo, y porque es lo que más les gusta de su trabajo

Fase II – Introducción

Se iniciará el taller proyectando un video en relación a la temática que se presentará, se efectuará unas preguntas a los participantes cuando se acabe el video, inmediatamente se realizará la exposición del tema mediante una presentación en diapositivas dando a conocer el contenido, que significa el autoestima, signos y síntomas, causas, consecuencias y cómo afecta en la vida diaria. Luego de haber expuesto el moderador menciona si tienen alguna duda del tema o de alguna palabra en general que lo digan con toda libertad para ayudar a responder sus dudas.

Fase III – Proceso

Técnica: Aceptación de sensaciones es técnica está destinada fundamentalmente a la aceptación de las sensaciones corporales especialmente aquellas que se interpretan como amenazantes, utilizando la pasividad de manera que la acepte sin que la persona de respuesta de huida ante ella.

-Se empezará con un ejercicio de relajación, el moderador pedirá a los participantes que cierren sus ojos, que eviten la distracción, y les enseña las partes del cuerpo con las que se trabajará, se les pedirá que empiecen con una respiración profunda manteniendo el aire por cinco segundos y exhalan lentamente.

-El moderador menciona que se deben sentirse bien y que se van a concentrar en la frente, arrugando su frente fuertemente durante cinco segundos, sienten la tensión que se ejerce en esa parte del cuerpo y empiecen a relajarla lentamente durante 20 segundos sintiendo como su frente se va relajando.

-Posteriormente el moderador menciona que deben encoger los hombros elevando hacia arriba y poniendo en tensión cinco segundos relajándolos y dejarlos caer lentamente, luego centrarse en su brazo derecho levantándolo y cierra el puño con mucha fuerza ejercer toda la presión posible durante cinco segundos relajándolo mientras baja el brazo y abrir la mano lentamente y lo mismo se repite con el brazo izquierdo.

- Ahora inclinen su espalda lentamente y lleven los codos hacia atrás, tensando todos los músculos manteniendo por cinco segundos relajen la espalda a la posición normal lentamente.

-Para empezar con la siguiente técnica el moderador pedirá a los participantes que se coloquen en posición con las rodillas dobladas y con los pies en el suelo, las rodillas pueden ponerse juntas si está más cómodo o separadas si prefiere, también tendrán que cerrar sus ojos.

-El moderador pone música relajante de fondo, los participantes tienen que concentrarse en la sensación más desagradable tenga.

-Mientras tanto el moderador con una voz suave dirá lo siguiente: “Permanece en contacto como si fuera un foco de luz que no empuja ni fuerza nada y que tampoco deja nada como esta, se trata de hacernos amigos de nuestras sensaciones de ver como son y cómo evolucionan por sí solas, dejando que la sensación evolucione como quiera, si algo nos duele dejamos que el dolor se desarrolle, crezca o disminuya sin intervenir. Al ser una sensación desagradable tendemos de manera automática a intentar que disminuya y desaparezca, ahora hay que dejarla que crezca, sí esa su evolución natural. Ahora nos vamos a contactar ligeramente, que sean las sensaciones las que guíen nuestra conciencia no intentemos sentir lo que queremos sino lo que el cuerpo nos dice, vamos a observar la sensación, ver sus características, que parte del cuerpo está involucrada, si es aguda, sorda, si siempre es igual o va cambiando con el tiempo, etc. Lo más importante es observar sin intervenir si alguna otra sensación se hace más fuerte que la que hemos contactado nos vamos a ella, vamos a dejar que todas las sensaciones desagradables lleguen a nuestra conciencia”

-El moderador les deja 5 minutos en silencio a los participantes para que puedan meditar, percatándose que las tensiones desaparezcan, si alguno de ellos no encuentra ninguna sensación desagradable el moderador le pedirá que empiece a sentir las sensaciones que tiene en la cabeza y luego en el cuello y recorra todo el cuerpo dejando que lleguen a su conciencia sin intervenir.

- Para finalizar el moderador pedirá a los participantes que inhalen profundo mantengan el aire por 3 segundos y exhalen lo harán por 3 veces, inmediatamente les dirá que empiecen abrir lentamente sus ojos y se pongan de pie.

-Los participantes escribirán en una hoja como se sintieron al realizar el ejercicio, que logró, como esta después de haber culminado el ejercicio y como ayudará para aplicarlo en su vida diaria. Y tendrán que pasar a exponer.

Fase IV – Cierre

El moderador agradece por su participación durante todos los talleres brindados, y les pedirá a los participantes que se agrupen y les repartirá un papelote, revistas recicladas, marcadores, colores, etc. Los participantes deberán realizar un collage sobre la temática expuesta en 15 minutos posteriormente cada grupo pasara a exponer su cartel. Cuando ya hayan finalizado las exposiciones el moderador pedirá que en una hoja de papel cada participante escriba un compromiso personal para el fortalecimiento de su auto estima, comportamiento y cómo enfrentar situaciones para prevenir la depresión, además se les entregará una cajita en donde se encontraran frases llenas de compromisos y también motivacionales en los cuales cada participante debe escoger que compromisos y frases va aplicarlos en su vida diaria realizando un pequeño collage que deberá ser colocado en cada puesto de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Albert, (2014). Manual de administración estratégica. Ed. México: McGraw-Hill.
- Astudillo (2015). Manual del administrador de empresas: soluciones prácticas.
- Aparicio, t. (2015). La insatisfacción laboral. Extraído el 10 de junio de 2015 de Bedodo, v. Y giglio, c. (2016). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Memoria para optar al título de psicólogo, universidad de chile.
- Arenas y Andrade (2015). Bienestar autoestima y felicidad: Plaza y janes
- Averil (2013). El autoconocimiento y la autoestima en el desarrollo de la madurez emocional. Málaga. Aljibe
- Bonilla (2015). Evaluación del rendimiento, sistemas de recompensas e incentivos. Ed. Mc Graw Hill. México
- Calderón (2016). El significado subjetivo del bienestar emocional. 2da edición, México
- Castillo (2016). Comportamiento Humano en el trabajo. Bogotá
- Conyon y Freeman (2016). Uso de las nuevas estrategias de remuneración salarial. Ed. Napoles.España
- Cooper (2015). Como mejorar las habilidades sociales. Ed. ACED
- Correro (2015). La mejora económica abre paso al salario emocional en la empresa.
- Castaño & Montoya & Restrepo de Ocampo (2015). Compensación salarial y calidad de vida. Scientia et technica, xv (43), 89-94.
- Dessler (2014). Motivación y productividad: Frustración en el trabajo. Ed. Limosa. México

Diener (2015). Desarrollo del bienestar emocional en la persona.3ra Ed. Laxus. Buenos Aires

Dolan (2015). Administración de recursos humanos. Ed. Lanux.Argentina

Durán m. (2015). bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista nacional de administración, vol. 1, pp.71-84

Encalada (2017). Inteligencia emocional. Ed. Kairos, Buenos Aires

Espín (2013). La calidad de vida y bienestar subjetiva.3ra edición. Bogotá

Felce (2014). Diccionario de emociones y fenómenos afectivos. Valencia: Comunicación

Fernández y Palmero (2015). Proceso y percepción emocional. Valencia: Palauega

Fletcher & miller (2015). The effects of grouping by perceived ability.

Furnham, a (2015). Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones

Fredrickson (2016). Creando emociones socialmente. Ed. Chester, NY

Frijida (2016). Inteligencia Emocional y educación: Psicología, Primento digital, Perú.

Gay, f. (2016). El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales, (33), 44-47.

García (2017). Recursos humanos empleo y desarrollo en América Latina. Ed. Fondo de la cultura económica, México.

Godoy (2014). Administración de recursos humanos. Ed 12. Thomson learning. Estados Unidos.

Garrosa Hernández & Cobo (2014). Salud laboral y bienestar: incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo.

Haidt (2015). Autoestima Sana. Versión actual basada en la investigación ACDE

Herzberg, f. (2013). One more time: how do you motivate employees. Harvard business review special reprint, 6-16.

Hopenhayn, m. (2015). El nuevo mundo del trabajo y los jóvenes. Revista de estudios sobre la juventud, (20), 54-73.

Hernández, (2015). Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Revista cubana de salud pública, 29(2), 103-110. [Http://www.pulevasalud.com/ps/subcategoria.jsp?id_categoria=103769](http://www.pulevasalud.com/ps/subcategoria.jsp?id_categoria=103769)

Jiménez (2015), Incentivos financieros, pago por desempeño e incentivos no financieros. Ed. México

Manucci (2016). Como potenciar las emociones positivas y afrontar las negativas. Ed. Pirámide, Madrid

Martínez (2016). Administración del personal y recursos humanos. (4ed). Ed. McGraw, México

Méndez (2015). Procesos administrativos. 3ra Edición, México

Morales y Valendia (2016). Salario, estrategias y sistemas de compensaciones. McGraw (Ed). México.

Navarro (2015). Administración de salarios e incentivos. Bogotá: Escuela colombiana de ingeniería.

Oleas (2015). Inteligencia emocional y bienestar emocional II. Ed. Universidad de San Jorge, Zaragoza.

Páramo & straniero & garcía, c., & torrecilla, n., & Escalante (2014). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. Pensamiento psicológico, 10 (1), 7-21.

Porret gelabert, m. (2014). Gestión de personas, manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. 4ta edición. Edi esic

Porret gelabert, m. Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones. 2da edición. Ed. Esic,

Publicaciones vértice, retribución de personal. Ed. Vértice. 2008. Pág. 7.

Platten (2015). Administración: Una perspectiva global. Ed. Mc Graw Hill, México

Prieto (2015). Psicología de las emociones positivas: Generalidades y beneficios. https://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_19_1/Ahmad.pdf

Wayne & Robert m. (2015). Noé, administración de recursos humanos. 9 ed. México. Ed. Prentice hall. Pág. 284

Ramírez Álvarez, j. M. Sistemas de compensación y su aplicación. Recursos humanos. Fecha de publicación: 19/03/2002 Santiago, Chile.

Ryff (2017). Diseño del modelo de bienestar emocional. Ed. Persan, Estados Unidos

Sagarna (2015). Los trasplantes de, órganos en el derecho. Doctrina, legislación, jurisprudencia. Legislación y derechos comparados. Ediciones depalma, bs. As., 2015.

Robbins (2015). Comportamiento Organizacional. Ed. Prentice Hall. México

Sistemas de retribución de las ventas, como remunerar a comerciales y vendedores para aumentar su rendimiento, ed. Fundación confemetal pág. 22.

Serrano (2014). La gestión de recursos humanos. Colombia

Schalock (2015). Educación emocional y Bienestar. Barcelona: Wolters kluwer Educación.

Sligman (2015). La ciencia y el bienestar. Ed. Alianza, Madrid.

The attitude of year ten students toward physical education. Paper presented in Australian association for research in education conference are, amidase, Australia.

Traverso (2017). La educación emocional en la práctica. Ed. Horsori, Madrid.

Varela y Rodríguez, (2013). Administración de la Compensación. Segunda Edición. México

Villanueva y Gonzales, (2015), administración de recursos humanos. España

Vélez (2015). La entrevista laboral. Ed. Garnica. Buenos Aires

Vera (2016). La Asertividad: Expresión de una sana autoestima. Ed. Descleé de Brouwer, Bilbao

Verdugo (2015). Manual de motivación y emoción. Ed. Centro de estudios Ramón Areces, Madrid

ANEXOS



Mayorga, L. (Ambato, 2018). Aplicación de reactivos a los colaboradores de la empresa Ecuatran S.A



Mayorga, L. (Ambato, 2018). Aplicación de reactivos a los colaboradores de la empresa Ecuatran S.A



Mayorga, L. (Ambato, 2018). Aplicación de reactivos a los colaboradores de la empresa Ecuatran S.A

OFIC 00064/ FCHS/2018
Ambato, 16 de julio de 2018

Ps.
Verónica Salazar
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS ECUATRAN S.A
Presente.-

De mi consideración:

Permitame ser la portadora de un saludo cordial y afectuoso, en representación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica, y a la vez conocedora de su alto espíritu de colaboración, me permito solicitarle se sirva autorizar la aplicación de los instrumentos para recolección de información del proyecto de investigación **"LA COMPENSACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ECUATRAN S.A."**, autorizado para su ejecución por la señorita Mayorga Molina Lucia Aracelly, los datos recabados se manejarán con total confidencialidad. El informe de resultados y su interpretación se entregará a usted con la intención de que la información sea beneficiosa para su institución.

Por la atención que se sirva dar a la presente anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

Dra. Norma Escobar
COORDINADORA FCHS



ECUATRAN S.A.



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO:

La compensación y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Escotar

INSTRUMENTO A VALIDAR:

Escala Gencat

OBJETIVO GENERAL:

Investigar la influencia de las compensaciones en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Escotar

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1 Identificar el nivel de riesgo de la compensación en la empresa Escotar S. A
- 2 Evaluar el nivel de bienestar emocional de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo
- 3 Plantear una solución al problema identificado

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE

Dr. Fernando Tardón

PROFESION

Ps. Ind.

OCUPACION

Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA:

26/oct/2018



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO:

La compensación y su influencia en el Bienestar Emocional de los trabajadores de la empresa Ecuator S.A.

INSTRUMENTO A VALIDAR:

Manual ISTAS/21

OBJETIVO GENERAL:

Investigar la influencia de los compensaciones en el Bienestar Emocional de los trabajadores

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1 Identificar el nivel de riesgo de la compensación en la empresa
- 2 Evaluar el nivel de Bienestar emocional de los trabajadores en los puestos de trabajo
- 3 Plantear una solución a la problemática identificada.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE

Luis Fernando Fernández

PROFESION

Psicólogo

OCUPACION

Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA:

26/ oct/ 2018.



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO:

La compensación y su influencia en el Bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuador

INSTRUMENTO A VALIDAR:

Manual ISTAS/21

OBJETIVO GENERAL:

Investigar la influencia de los compensaciones en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Ecuador S.A.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1 Identificar el nivel de riesgo de la compensación en la empresa Ecuador S.A.
- 2 Evaluar el nivel de Bienestar emocional de los trabajadores dentro del puesto de trabajo
- 3 Plantear una solución al problema identificado

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validacion recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Genovica Olallo

PROFESION Psicóloga

OCUPACION Docente universitaria

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA: 26/10/2018



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO:

La compensación y su influencia en el Bienestar Emocional de los Trabajadores de la Empresa Geotón S.A.

INSTRUMENTO A VALIDAR:

Escala GeoCet

OBJETIVO GENERAL:

Investigar la influencia de las compensaciones en el bienestar emocional de los trabajadores

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1 Identificar el nivel de riesgo de la compensación en la empresa Geotón S.A.
- 2 Evaluar el nivel de Bienestar emocional de los trabajadores dentro del puesto de trabajo
- 3 Plantear una solución al problema identificado

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Verónica Dallo

PROFESION Psicóloga

OCCUPACION Docente Universitaria

FIRMA DEL EVALUADOR [Firma]

FECHA: 26/10/2018



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO:

La compensación y su influencia en el Bienestar Emocional de los trabajadores de la Empresa Sección S.A.

INSTRUMENTO A VALIDAR:

Escala Gernant

OBJETIVO GENERAL:

Investigar la influencia de la compensación en el bienestar emocional de los trabajadores en la empresa Sección S.A.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1 Identificar el nivel de riesgo de la compensación en la empresa Sección S.A.
- 2 Evaluar el nivel de Bienestar Emocional de los trabajadores dentro del puesto de trabajo
- 3 Plantear una solución a la problemática identificada.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE

PROFESION

OCUPACION

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA:

Santiago Guzmán C
Psicólogo Docente
Director

23-10-2018



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO:

La compensación y su influencia en el bienestar Emocional de los trabajadores en la empresa Esuación S.A.

INSTRUMENTO A VALIDAR:

Manual ISTAS/21

OBJETIVO GENERAL:

Investigar la influencia de los compensación en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa Esuación S.A.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1 Identificar el nivel de riesgo de la compensación en la Empresa Esuación S.A.
- 2 Evaluar el nivel de Bienestar Emocional a los trabajadores dentro del punto de trabajo
- 3 Plantear una solución al problema identificado.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validación recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE

Santiago Gualpa

PROFESION

Psicólogo

Ocupacion

Director - Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA:

23-10-2018