

Validation of the labor well-being survey of the COPADE Foundation of Spain in the industrial companies of Zone 3 of Ecuador
Validación de la encuesta de bienestar laboral de la Fundación COPADE de España en las empresas industriales de la zona 3 del Ecuador

Autores:

Gualoto- Paredes, Evelyn Daniela
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Estudiante de la Carrera de Gestión del Talento Humano
Latacunga – Ecuador



evelyn.gualoto6067@utc.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0001-9672-9327>

Silva-Guzmán, Martha Patricia
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Docente Tutor del área de la carrera de Gestión del Talento Humano
Latacunga– Ecuador



martha.silva7992@utc.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-0906-9544>

Fechas de recepción: 08-JUN-2025 aceptación: 08-JUL-2025 publicación: 30-SEP-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

El bienestar de los colaboradores de las empresas se ven afectados, debido a la sobre carga laboral, al desequilibrio entre la vida personal y profesional, las largas jornadas de trabajo, y un ambiente laboral deficiente; lo que provoca agotamiento, rotación del personal, estrés y baja productividad. Por lo que, es necesario tener un instrumento que pueda medir el bienestar laboral. Por esta razón, el presente estudio tuvo como objetivo validar la Encuesta de Bienestar Laboral de la Fundación Copade de España, adaptándola en el contexto ecuatoriano. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo. El proceso metodológico incluyó la evaluación de expertos y el análisis de diversas variables a través de un enfoque exploratorio factorial, el cuestionario original de 102 preguntas a una versión final de 84 ítems. El análisis estadístico demostró una excelente fiabilidad interna (Alpha de Cronbach, $\alpha=0,971$) y adecuación muestral ($KMO=0,930$), con la muestra de 241 colaboradores de distintos niveles jerárquicos en las empresas. El personal evaluó principalmente de manera positiva las dimensiones relacionadas a las relaciones laborales, cultura organizacional y comunicación interna. En contraste, se observaron áreas de mejora en las dimensiones relacionadas al entorno físico y la flexibilidad. El instrumento es válido y confiable para evaluar el bienestar laboral en el sector industrial. Además, se destaca su utilidad para desarrollar estrategias que favorezcan ambientes laborales más saludables, equitativos y productivos. Esta validación representa una contribución importante a la gestión del talento humano y a la implementación de políticas organizacionales.

Palabras clave: bienestar laboral; validación; encuesta; clima organizacional; salud psicosocial; estres



Abstract

The well-being of company employees is affected due to work overload, the imbalance between personal and professional life, long working hours, and a poor working environment, which causes burnout, staff turnover, stress and low productivity. Therefore, it is necessary to have an instrument that can measure well-being at work. For this reason, the present study aimed to validate the Survey of Workplace Well-Being of the Copade Foundation of Spain, adapting it to the Ecuadorian context. The study adopted a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and descriptive design. The methodological process included expert evaluation and analysis of several variables through an exploratory factorial approach, the original questionnaire of 102 questions to a final version of 84 items. The statistical analysis showed excellent internal reliability (Cronbach's Alpha, $\alpha=0.971$) and sample adequacy (KMO=0.930), with the sample of 241 collaborators from different hierarchical levels in the companies. The personnel mainly evaluated positively the dimensions related to labor relations, organizational culture and internal communication. In contrast, areas for improvement were observed in the dimensions related to the physical environment and flexibility. The instrument is valid and reliable for assessing well-being at work in the industrial sector. In addition, its usefulness for developing strategies that favor healthier, more equitable and productive work environments is highlighted. This validation represents an important contribution to human talent management and the implementation of organizational policies.

Keywords: occupational wellbeing; validation; survey; organizational climate; psychosocial health; stress

Introducción

En la actualidad, el bienestar laboral se ha convertido en un factor importante para el desarrollo sostenible de las organizaciones, especialmente en el sector industrial, donde las exigencias operativas y estructurales pueden generar condiciones adversas para los colaboradores. Se observa una creciente preocupación internacional por los efectos del malestar laboral, reflejados en altos niveles de estrés, desigualdades salariales, discriminación y falta de oportunidades de desarrollo profesional; estas condiciones impactan directamente en la productividad, la cohesión de los equipos y la salud emocional de los colaboradores (Celis, 2019).

En Sudamérica, esta problemática se mantiene vigente; países como Brasil, Colombia, Perú y Ecuador enfrentan escenarios laborales marcados por extensas jornadas, bajos salarios y ausencia de políticas públicas efectivas en bienestar organizacional. Según datos de la OIT (2021), más del 50 % de los trabajadores latinoamericanos no cuentan con condiciones laborales adecuadas, lo que incrementa la insatisfacción y el malestar laboral. En este estudio, la falta de instrumentos estandarizados para diagnosticar los niveles de bienestar representa una limitación para el diagnóstico de la situación de la situación real de la empresa y su posterior diseño de estrategias organizacionales basadas en evidencia.

En el caso de Ecuador, y particularmente en la zona 3 del país (Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza), las empresas industriales aún presentan carencias significativas en cuanto a la medición formal del clima organizacional. Muchas de estas organizaciones abordan el bienestar de forma individual e informal, sin herramientas técnicas que recojan las percepciones reales de sus colaboradores. Los trabajadores enfrentan una serie de factores que afectan su bienestar emocional, físico y psicológico, tales como la sobrecarga de tareas, la falta de reconocimiento, la escasa comunicación interna y la limitada participación en procesos de mejora. La inexistencia de canales estructurados para expresar sus percepciones limita su capacidad de incidir en el entorno laboral y disminuye su motivación (Tigrero, 2025). Cada experiencia laboral es subjetiva, por lo que se vuelve esencial contar con un instrumento que recoja dichos factores de manera confiable. Esta ausencia de datos dificulta la toma de decisiones informadas, impide el diseño de programas coherentes con las

necesidades reales del personal y contribuye a una persistente brecha entre las condiciones reales y las soluciones institucionales (Ayaviri, 2024).

En este sentido, la encuesta de bienestar laboral desarrollada por la Fundación Copade de España representa una herramienta relevante para evaluar el clima organizacional, la satisfacción del personal y las condiciones laborales que influyen en el rendimiento productivo. Su implementación en empresas de la zona 3 de Ecuador responde a la necesidad de contar con indicadores fiables en entornos industriales específicos (Panchi, 2024). Esta encuesta con base en criterios internacionales de evaluación psicosocial, busca adaptarse a diferentes contextos productivos y culturales. Su validación en Ecuador exige un análisis estadístico riguroso, así como, una revisión contextual que permita confirmar su pertinencia en el entorno socio laboral local. El proceso de validación contempla fases de revisión de contenido, aplicación piloto, análisis de confiabilidad y ajuste lingüístico, asegurando la adecuación del instrumento a las realidades de las empresas industriales de la región (Banda, 2021).

El interés por medir el bienestar laboral en estos entornos responde a la creciente preocupación por la salud mental, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la percepción de justicia organizacional. Al validar esta encuesta, se busca dotar a las empresas de una herramienta sólida que oriente sus decisiones hacia la promoción de ambientes laborales saludables. Esta iniciativa contribuye a fortalecer la responsabilidad social empresarial y a fomentar prácticas sostenibles centradas en el bienestar de los trabajadores, generando un impacto positivo tanto en el desarrollo organizacional como en el bienestar colectivo.

Fundamentación científico técnica

La investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, transversal y descriptivo. Su propósito es validar, con evidencia empírica, el cuestionario de bienestar laboral propuesto por la Fundación Copa de España; para ello se seguirán procedimientos sistemáticos en torno a la confiabilidad, la validez y el ajuste contextual, y se aplicarán análisis estadísticos pertinentes. El instrumento se administrará en empresas del sector industrial de la Zona 3 de Ecuador, tomando en cuenta las características sociales, económicas y productivas que las distinguen. Mientras el hallazgo cuantitativo divide los



datos para abordar el planteamiento del problema. Estos datos se analizaron en función de la validación de las hipótesis y del marco teórico que respalda la investigación. Su objetivo principal es describir, explicar y prever los fenómenos, destacando las relaciones de causalidad (Lozada & Yangali, 2022). Por otro lado, la investigación cuantitativa se define como un enfoque que recopila y analiza datos numéricos sobre diversas variables. Su propósito principal es estudiar las relaciones o asociaciones entre variables, así como generar conclusiones generales y objetivas a partir de los resultados obtenidos. A través del análisis de una muestra representativa, busca inferir resultados aplicables a toda la población de la que dicha muestra, (Elizabeth et al., 2023).

Mientras que los programas de bienestar laboral, deben estar conformados por actividades o estrategias, que redunden en beneficios para solucionar las necesidades reales del trabajador; dentro de la empresa, proyectado a la familia y a la comunidad donde se desempeña (Boyano & Fram, 2019). Por otro lado, los mismos autores destacan que el bienestar laboral se considera como un proceso orientado a mejorar las condiciones de los empleados en las empresas, que favorecen un desarrollo integral desde el ser, es decir, que impacta positivamente la dimensión interna y externa del trabajador. Desde la dimensión interna, los estímulos otorgados por estos programas crean una satisfacción en el trabajo, haciendo cada vez más que se cree un sentido de pertenencia por parte del empleado, lo que conlleva a sentirse identificado con la organización, sobre todo en metas y objetivos organizacionales. Por otra parte, desde la dimensión externa, el bienestar laboral facilita la interacción del empleado con su entorno de trabajo, así mismo, con su núcleo familiar, permitiéndole un desarrollo social íntegro que se manifiesta en beneficios para la organización, puesto que se aumenta la eficacia, y eficiencia de los trabajadores, mejorando su desempeño en la organización.

Según (Estrada & Ramírez, 2010), el bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como, los que ocurren dentro de la propia organización. Según Vera et al, (2018), se entiende por bienestar laboral al estado en el cual los colaboradores perciben y experimentan una serie de estímulos y

emociones de carácter positivo a causa de mostrar conformidad y sentirse placenteros con las labores que desarrollan.

El bienestar en el trabajo convierte a las empresas en opciones más atractivas, facilitando la captación de talento, ya que contribuye a una mejor salud y calidad de vida. Además, favorece su retención, pues cuando una organización satisface las necesidades y aspiraciones de sus empleados, genera integración, valoración, motivación y compromiso, y estos tienen menos razones para marcharse (COPADE, 2019). El bienestar laboral va más allá de la productividad, refiriéndose a la salud física y mental de los colaboradores; un ambiente de trabajo que prioriza el bienestar, no solo, mejora la satisfacción laboral, sino que, también disminuye el estrés y el agotamiento. Cuando los colaboradores se sienten bien en su entorno laboral, están más motivados y comprometidos, lo que a su vez estimula su creatividad.

Un ambiente laboral negativo puede generar en las personas conflictos, malestar emocional y una disminución de la motivación para el trabajo, afectando también las relaciones con compañeros y superiores. Esto, puede contribuir al estrés laboral y provocar alteraciones cognitivas, como dificultades en la concentración, percepción, creatividad y toma de decisiones, además de impactar la salud mental y aumentar la probabilidad de conductas de riesgo (Castillo, 2021).

Los factores de bienestar laboral son muy importantes, ya que demuestran una efectividad en el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores, explica más detalladamente los beneficios que pueden traer la implementación de un programa de Bienestar laboral (Barrea J, 2021) también nos menciona que, el factor de satisfacción laboral desde un concepto psicológico, se puede definir como un conjunto de actitudes que una persona desarrolla hacia la situación de su trabajo, estas actitudes pueden mejorar o no, dependiendo el enfoque de bienestar laboral en las organizaciones, es así como, la satisfacción laboral se integra en un concepto globalizado que hace referencia a todas las actitudes y aptitudes de las personas hacia sus factores de su trabajo. Uno de los factores más importantes para la producción es el del trabajo, pues su desempeño laboral es esencial para determinar los niveles de vida en una economía. Es por ello que, el bienestar laboral debe ser tomado en cuenta en todas las organizaciones para lograr una mayor estabilidad laboral y buenos ambientes de trabajo (Cavelier Baiz, 2019).



Charria, Romero y Sarsosa, (2022), relacionan el bienestar laboral con las necesidades individuales del trabajo, expresan que un conjunto de planes y ventajas están comprendidos como respuesta a los requerimientos del individuo, incluso, como parte significativa dentro de un ambiente familiar y social.

La Organización Internacional del Trabajo (2016), define el bienestar laboral como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales). Orejuela et al. (2016), definen al bienestar laboral como un estado subjetivo propio del trabajador, en la cual percibe una sensación de seguridad laboral (estabilidad) y que su esfuerzo se encuentra recompensado a través del incentivo económico u otro incentivo.

Según la OMS (2023), un entorno de trabajo saludable es aquel en el que empleados y directivos colaboran de manera continua para fortalecer el bienestar laboral, priorizando la promoción y protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Esto no solo impacta positivamente a los empleados, sino también, a los líderes de la organización, ya que, fomenta mejoras constantes en estas áreas, asegurando condiciones laborales sostenibles que, a su vez, contribuyen a una mayor rentabilidad económica (ICBF, 2023). El bienestar laboral cambia la actitud de las personas respecto al trabajo, los compañeros, su pareja, sus hijos, amigos y, sobre todo, su actitud ante sí mismas y ante la vida. Es importante entender que, el beneficio que representa no es solo económico, es a todos los niveles: empleados, organizaciones, sociedad y Estado.

El bienestar laboral es la clave para establecer equipos de trabajo productivos, motivados y comprometidos con las organizaciones; un buen ambiente laboral puede generar satisfacción no solo para los colaboradores, sino también, a las organizaciones en su productividad, estos factores pueden hacer una organización con bienestar laboral y su ausencia provoca malestar laboral; entonces, es un aspecto esencial que toda empresa debe tener en cuenta para alcanzar el éxito. La percepción de felicidad en el entorno de trabajo refleja un alto grado de satisfacción, lo que influye directamente en los empleados y, a su vez, en su nivel de productividad. Un trabajador que se siente valorado y goza de buena salud tiende a ser más eficiente y comprometido. Además, el clima organizacional y el rendimiento, tanto individual

como colectivo, están estrechamente vinculados al grado de satisfacción que experimenta cada empleado (Acuña, 2024).

La calidad de vida laboral de los empleados debe ser un componente fundamental en el desarrollo del talento dentro de la empresa, alineándose con sus políticas y el respeto a los derechos humanos básicos. Esto implica considerar todos los factores que influyen en su desempeño, como el ambiente de trabajo, las estrategias corporativas, los estilos de liderazgo, las políticas internas, los métodos de gestión y la productividad organizacional (Cruz, 2024). Esta, está relacionada con el bienestar de los empleados e implica la satisfacción de diversas necesidades mediante recursos, actividades y los beneficios derivados de su participación en el entorno laboral. El interés por las tareas realizadas indica en qué medida un trabajo es estimulante, desafiante y satisfactorio. Cuando los trabajadores consideran que su labor es interesante y relevante, su nivel de compromiso y su disposición para asumir responsabilidades tienden a incrementarse (Cruz, 2024).

Cuando existen factores dentro del entorno laboral que afectan tanto la salud mental y física de los empleados como su desempeño y la calidad de su trabajo; que suelen originarse por aspectos como la excesiva carga de trabajo, los horarios, las condiciones laborales, el clima organizacional, la remuneración, la falta de reconocimiento y el nivel de apoyo recibido por parte de los superiores, son considerados Factores de Riesgo Psicosocial (UNIR, 2021).

El bienestar psicológico se centra en la felicidad subjetiva y la valoración de la vida a través de experiencias positivas de los colaboradores, que se enfoca en la expresión personal. El bienestar psicológico resalta la importancia del desarrollo de las potencialidades individuales para un funcionamiento positivo óptimo. El bienestar psicológico está positivamente relacionado con la satisfacción laboral y negativamente con el estrés, influyendo en aspectos como el compromiso organizacional y la rotación laboral (Acuña, 2024).

Tabla 1

Factores Relacionados con el Bienestar laboral-Causas y Consecuencias



Categoría	Descripción
Causas del malestar laboral	El malestar laboral puede originarse por una combinación de factores psicosociales como la sobrecarga de trabajo, presión constante por cumplir plazos, largas jornadas laborales, y ambientes laborales conflictivos o con comunicación deficiente. Además, la falta de apoyo por parte de supervisores o compañeros, la ambigüedad en las funciones laborales, el miedo a despidos o la inestabilidad en el empleo, así como el desequilibrio entre la vida personal y profesional, son elementos que incrementan el riesgo de agotamiento y estrés crónico.
Consecuencias del malestar laboral	Las consecuencias del malestar laboral incluyen un notable deterioro en la salud física y mental de los trabajadores, manifestado en síntomas como ansiedad, depresión, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares. También se observa una disminución del rendimiento, un aumento del ausentismo y una mayor rotación de personal. Estos efectos perjudican no solo al individuo, sino también a la productividad general de las organizaciones, debilitando el compromiso y la cultura organizacional.
Causas del bienestar laboral	El bienestar laboral se favorece en entornos donde predominan un clima organizacional positivo, el reconocimiento y las recompensas por el desempeño, así como la participación activa del trabajador en la toma de decisiones. Otros factores relevantes incluyen el equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, horarios flexibles, la estabilidad laboral y un sentido claro de propósito dentro del trabajo. Estos elementos fortalecen la motivación y satisfacción profesional.
Consecuencias del bienestar laboral	El bienestar en el entorno laboral se traduce en múltiples beneficios tanto individuales como organizacionales. Entre ellos se encuentran una mayor productividad, mejor rendimiento, mayor satisfacción y motivación en el trabajo, así como un fortalecimiento de la salud física y mental. Asimismo, se reduce significativamente el ausentismo, la rotación de personal y los conflictos interpersonales, generando una cultura organizacional más sólida, cooperativa y resiliente.

Esta tabla se enfoca en una narrativa que entiende el trabajo como un campo de tensión entre el bienestar y su realidad. Por un lado, el bienestar laboral se presenta como un resultado alcanzable en entornos organizacionales que promueven la participación, el reconocimiento, el equilibrio vida-trabajo y la estabilidad emocional. Por otro, se reconoce que gran parte del malestar laboral como el estrés, el agotamiento y la insatisfacción en las organizaciones demostrando que no solo es producto de factores individuales, sino de estructuras organizacionales que priorizan la productividad sobre el bienestar humano. Comprender esta contradicción implica no solo fomentar buenas prácticas, sino también cuestionar los modelos laborales hegemónicos que perpetúan condiciones adversas.

Validación de instrumentos de medición en contextos organizacionales

La validación de instrumentos de medición en entornos organizacionales constituye un paso crítico para asegurar que los datos recogidos sean exactos y los resultados sean utilizables. Este ejercicio permite comprobar si un cuestionario o escala captura de forma genuina lo que se propone medir en un escenario de trabajo específico. En las organizaciones contemporáneas, disponer de herramientas válidas está íntimamente vinculado con la adopción de decisiones estratégicas fundamentadas en hechos y con el diseño de políticas

internas que aporten valor, (Castañeda, 2023).

La ejecución de la validación sigue varias etapas que exigen disciplina científica. En primer lugar, un panel de expertos revisa el contenido del instrumento, evaluando la relevancia, la claridad y el lenguaje de cada pregunta. A continuación, se lleva a cabo una prueba piloto con un grupo representativo, la etapa en la que se observa cómo entienden y responden los participantes. Finalmente, se aplican procedimientos estadísticos, tales como análisis de consistencia interna y análisis factorial, para examinar la estructura y la fiabilidad del instrumento.

Entre las pruebas más frecuentes en esta etapa se emplean el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad y el análisis factorial para indagar la validez de constructo; mediante estos procedimientos es posible verificar si los ítems del cuestionario se agrupan de forma coherente y si capturan las dimensiones teóricas definidas de antemano. Contar con una medida validada proporciona al entorno organizacional, ya sea en clima laboral, bienestar o desempeño, certezas técnicas sobre la precisión de los datos recogidos (Hernández, 2022). La validación no es solo una exigencia metodológica, sino una necesidad cotidiana para las organizaciones que intentan descifrar el comportamiento humano en el trabajo. Cuando se utilizan escalas sin ese respaldo, es alto el riesgo de generar lecturas erróneas que desemboquen en decisiones poco fundamentadas, afectando los procesos de gestión de personal. Al contrario, un cuestionario adaptado a la cultura y a la estructura de la firma proporciona información confiable y relevante, permitiendo intervenir de manera ágil y precisa en áreas críticas del negocio.

Condiciones laborales en el sector industrial ecuatoriano

Las condiciones laborales en el ámbito industrial de Ecuador evidencian, al mismo tiempo, progresos moderados y problemas persistentes. Aunque esta rama sigue siendo un soporte fundamental de la economía nacional, la informalidad, la elevada rotación de personal y la limitada inversión en bienestar continúan debilitándola. Jornadas prolongadas, remuneraciones reducidas y exposición a riesgos físicos restringen el pleno desarrollo de los trabajadores y repercuten en su rendimiento y estabilidad emocional (Morales, 2021).

El entorno industrial ecuatoriano demanda, por lo general, mano de obra que realice tareas de fuerte esfuerzo físico y que alcance metas de producción en plazos ajustados. Esta presión



constante incrementa el riesgo de deterioro en la salud mental y física del personal. Muchas empresas, sin embargo, carecen de programas sistemáticos de salud ocupacional, formación continua y supervisión de condiciones, lo que erosiona la defensa de los derechos laborales. Las diferencias entre las condiciones laborales de las grandes industrias y de las pequeñas empresas en Ecuador son marcadas y previsibles. Mientras las primeras pueden destinar recursos a sistemas de seguridad industrial y programas de bienestar, las segundas a menudo funcionan con presupuestos ajustados y una supervisión estatal limitada. Esta desigualdad no solo afecta la equidad entre trabajadores, sino que, también frena el establecimiento de normas mínimas aceptadas en todo el sector manufacturero. Una regulación más ágil y menos costosa podría, por tanto, reducir estas brechas y promover ambientes laborales más seguros, estables y dignos en toda la industria (Ronquillo, 2022).

La mejora de las condiciones laborales en el sector industrial ecuatoriano exige una respuesta concertada de Estado, empresarios y trabajadores; poner en marcha políticas públicas que ofrezcan incentivos fiscales a quienes cumplan las normas y añadir programas internos de salud, capacitación y carrera puede cambiar mucho dentro de una empresa. Al realizar prácticas que pongan el respeto a los derechos laborales en la organización, se elevaría la productividad y se facilitaría un crecimiento económico más equilibrado y responsable.

Material

El cuestionario es una herramienta empleada para recopilar de forma ordenada los datos necesarios para analizar las variables relevantes en un estudio, investigación, sondeo o encuesta. En el ámbito de la evaluación educativa, se utiliza para obtener información de manera uniforme sobre las características de un grupo específico, así como, para evaluar opiniones, creencias o actitudes (Bravo & Valenzuela, 2020).

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó como herramienta principal la Encuesta de Bienestar laboral de la Fundación COPADE de España, la cual fue diseñada originalmente con 102 preguntas distribuidas en 10 dimensiones orientadas a medir factores psicosociales, organizacionales y de satisfacción laboral en entornos productivos.

El proceso inició con la aplicación de una prueba piloto en una muestra de 40 colaboradores pertenecientes a empresas industriales de la zona 3 del Ecuador, conformada por las provincias de Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza. Esta etapa permitió evaluar la

comprensión de los ítems, la adecuación del lenguaje y la coherencia con el contexto sociolaboral local.

Posteriormente, se realizó un análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de ($\alpha = 9,41$), lo que refleja una alta consistencia interna en términos generales. Sin embargo, el resultado del índice KMO fue insuficiente, impidiendo ejecutar el análisis factorial en esta primera fase. Ante esta limitación, se recurrió al análisis de comunalidades, el cual permitió identificar y eliminar los ítems con cargas bajas, que no aportaban significativamente a las dimensiones teóricas del instrumento. Además, se incorporó el criterio de juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, redacción y agrupación lógica de las preguntas.

El proceso estadístico incluyó:

- Análisis de comunalidades, para evaluar los ítems que aportaban significativamente a las dimensiones.
- Análisis factorial exploratorio (AFE), utilizado en la etapa final para verificar la estructura subyacente del instrumento ajustado.
- Evaluación de fiabilidad por dimensión, con el fin de determinar la consistencia interna específica de cada componente del cuestionario.

Con el análisis de comunalidades, se identificaron y eliminaron aquellos ítems que no presentaban cargas factoriales adecuadas o aportaban poco a la varianza explicada del modelo. Este proceso permitió ajustar la encuesta, reduciendo de 102 a 84 preguntas, reorganizadas en 9 dimensiones, eliminando una dimensión completa cuyos ítems no mostraban correlación suficiente con el resto del instrumento.

El cuestionario fue aplicado a una muestra de 241 colaboradores, donde se consideró diferentes departamentos a los que pertenecen, como dirección, área comercial, técnica, atención al cliente, administrativa, recursos humanos, asistentes, operativos entre otros niveles jerárquicos, pertenecientes a empresas industriales. Como parte del proceso de validación, se realizó el análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, lo que refleja una excelente consistencia interna, demostrando que los ítems presentan una alta correlación y miden adecuadamente las dimensiones del bienestar laboral.

Asimismo, el resultado del índice de adecuación muestral KMO fue de 0,93, lo que confirma que los datos son altamente adecuados para llevar a cabo un Análisis Factorial Exploratorio (AFE). Este valor indica que existe una fuerte correlación entre las variables, lo que garantiza la validez de la estructura interna del instrumento. La aplicación de la encuesta a los colaboradores de las empresas industriales de la zona 3 permitió, no solo evaluar la percepción del bienestar laboral, sino también, comprobar la fiabilidad y la validez estadística del instrumento ajustado, garantizando que es adecuado para su uso en este contexto productivo y cultural.

Tabla 2

Número de preguntas por dimensión en la encuesta Validada de Bienestar laboral.

Dimensión	Número De Preguntas
Datos Demográficos	
1. Retribución Y Estabilidad Laboral	4
2. Horarios Y Flexibilidad	10
3. Entorno, Seguridad, Salud Y Recursos	10
4. Puestos De Trabajo	10
5. Formación E Información Para El Puesto	10
6. Relaciones Y Colaboración	10
7. Cultura De Empresa	10
8. Mi Responsable Directo	10
9. Comunicación Corporativa	10
Total	84

La estructura presentada corresponde a la versión final de la encuesta de bienestar laboral, adaptada a partir del instrumento original desarrollado por la Fundación COPADE de España. Esta versión fue sometida a un proceso riguroso de validación que incluyó el juicio de expertos y un análisis estadístico mediante el cuadro de comunalidades, lo que permitió eliminar ítems con baja representatividad. Como resultado, la encuesta quedó conformada por un total de 84 preguntas distribuidas en nueve dimensiones clave, además de los datos demográficos, reflejando una estructura más precisa y coherente con los objetivos de evaluación del bienestar laboral en contextos organizacionales.

Resultados

Durante la validación, fue evidente que los resultados obtenidos de la Encuesta de Bienestar laboral aplicada en las empresas industriales de la zona 3 del Ecuador, reflejan la solidez estadística y conceptual del instrumento ajustado, a través de los análisis estadísticos y la intervención de expertos, se logró la adaptación de la encuesta a versión más apta para el estudio socio-productivo de la región como a los principios de validez y confiabilidad exigidos las investigaciones aplicadas.

Análisis de fiabilidad: Coeficiente Alpha de Cronbach

Es un indicador fundamental que ayuda a establecer la consistencia interna de un instrumento de medición. En la primera fase del estudio, que incluyó la prueba piloto, que fue aplicada a 40 colaboradores de distintas empresas, en el cual el valor general que arrojo para el Alfa de Cronbach fue de 0,941, considerándolo, así como un buen instrumento y acorde con los estándares internacionales (Hernández et al., 2022).

Con la aplicación del instrumento ajustado y validado a una muestra de 241 colaboradores de distintas empresas industriales de la zona 3 de Ecuador, el coeficiente Alfa se elevó a un total de 0,971, lo cual indica que las preguntas agrupadas de cada dimensión indican una elevada correlación entre ellas, y que se puede medir de manera coherente el constructor de la variable bienestar laboral.

Las dimensiones específicas del nuevo instrumento demostraron que los valores Alfa van por encima del umbral recomendado en ciertas dimensiones, entre las más destacadas se encuentra las siguientes:

Tabla 3

Coeficiente Alfa de Cronbach por dimensión – Encuesta Validada de Bienestar Laboral

Dimensión	Alfa (Encuesta validada)
Retribución y estabilidad laboral	0,80
Horarios y Flexibilidad	0,68
Entorno, Seguridad, Salud y Recursos	0,69
Puesto de trabajo	0,88
Formación e Información para el puesto	0,91
Relaciones y Colaboración	0,94
Cultura de empresa	0,92
Mi responsable directo	0,90
Comunicación Corporativa	0,91
Valor total de la Encuesta	0,97

Estos resultados superan los valores obtenidos en la versión original de la encuesta de bienestar Laboral de la fundación COPADE de España, en la mayoría de las dimensiones, sin dejar a un lado las de valor 0,60 que no es negativo, pero se debería analizar, aun así, el instrumento demuestra una importante mejora estructural y conceptual.

Por otro lado, para confirmar la viabilidad del análisis factorial exploratorio (AFE), se analizó la muestra mediante el índice KMO, demostrando su valor de manera positiva de 0,93, lo que indica que los datos tienen una correlación fuerte con las variables y es adecuada para ser sometida a un análisis factorial, (González,2021).

Análisis de Comunalidades

Este procedimiento permitió evaluar la proporción de la varianza explicada por cada una de las variables en la solución factorial. Se aplicó un criterio de corte mínimo de 0,40, según señalado por el autor Castañeda (2023), para así poder extraer los ítems con baja carga factorial; el mismo que nos permitió ajustar el cuestionario original, extrayendo las preguntas que no contribuían de manera significativa al modelo teórico. Como resultado del análisis de comunalidades, se redujo de 102 preguntas de la encuesta original a 84 preguntas, lo que mejoró la presión del instrumento.

Redistribución de preguntas y juicio de expertos

La revisión de la estructura de la encuesta incluyó un proceso para la reorganización de las preguntas con base al juicio de expertos en psicología organizacional y talento humano. A partir de las observaciones, se realizaron varios ajustes a la encuesta original donde se reagruparon los ítems en dimensiones más claras y específicas, la eliminación de ítems ambiguos y la reformulación de lenguaje para asegurar la comprensión en contexto laboral ecuatoriano.

Además, se eliminó una dimensión completa la cual sus ítems no demostraban correlación con las demás variables del instrumento. La encuesta final cuenta con una distribución de nueve dimensiones principales, además con una sección inicial para recolectar los datos demográficos.

Análisis de los Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis producto de las encuestas aplicadas en las empresas industriales de la Zona 3 del Ecuador.



Las dimensiones de alto valor fueron “Relaciones y Colaboración”; “Cultura de la empresa”; “Formación e información para el puesto” y “Comunicación corporativa”, lo que evidencia una percepción clara y concreta entre los colaboradores respecto a estos aspectos claves del entorno laboral. Por otro lado, las dimensiones, “Horario y flexibilidad”; “Entorno, seguridad, salud y recursos” obtuvieron valores moderados, estas dimensiones se mantienen en los rangos aceptables de fiabilidad, lo cual sugiere áreas con mayor diversidad de opción o influencia de condiciones externas propias del sector industrial.

La versión final del instrumento se consolida como una herramienta valida, confiable y útil para evaluar el bienestar laboral en las organizaciones.

Discusión

Los resultados obtenidos en el proceso de validación de la encuesta de bienestar laboral evidencia hallazgos significativos que permiten analizar, desde un enfoque crítico y constructivo, la solidez psicométrica del instrumento ajustad el cual se analizó mediante el cálculo del alfa de Cronbach, tanto para el instrumento completo como para cada una de las dimensiones teóricas, este proceso se llevó a cabo mediante la comparación entre la encuesta original que fue aplicada en Cooperativas de Ahorro y crédito, y la encuesta validada, que fue aplicada en las empresas industriales de la zona 3 del Ecuador, permitiendo así comprobar la validez del mismo, con niveles altos de confiabilidad. A partir de los resultados, se sugiere extender la aplicación del instrumento a las diversas industrias, como las empresas manufactureras, agrícolas, comerciales o de servicios, sin limitar algún tipo de organización. Se recomienda aplicar la encuesta a colaboradores de todo los niveles jerárquicos y áreas funcionales, que representan tanto a organizaciones industriales privadas como a entidades públicas Esto incluye tanto al personal operativo como al administrativo, mandos medios y directivos. De esta manera, se podrá obtener una visión completa de cómo cada grupo percibe el bienestar laboral, lo que ayudará a diseñar mejores estrategias para mejorar las condiciones laborales orientadas a mejorar el clima laboral y el bienestar. Los resultados del proceso alimentarán una versión definitiva del cuestionario, que habrá sido depurada y ajustada a las particularidades del sector industrial ecuatoriano. El instrumento resultante se distinguirá por su fiabilidad estadística, relevancia contextual, quedando, por consiguiente, dispuesto para ser utilizado en diagnósticos de bienestar laboral en investigaciones futuras.



Tabla 4
 Cuadro comparativo de alfa de Cronbach entre la encuesta original y la validada de la
 Fundación COPADE de España

Dimensión	Alfa (Encuesta original)	Alfa (Encuesta validada)
Retribución y estabilidad laboral	0,57	0,80
Horarios y Flexibilidad	0,56	0,68
Entorno, Seguridad, Salud y Recursos	0,62	0,69
Puesto de trabajo	0,57	0,88
Formación e Información para el puesto	0,57	0,91
Relaciones y Colaboración	0,57	0,94
Cultura de empresa	0,71	0,92
Mi responsable directo	0,71	0,90
Comunicación Corporativa	0,51	0,91
Valoración Global	0,46	—

Los resultados de la investigación coinciden con lo planteado por Hernández et al. (2022) y Castañeda (2023) quienes resaltan que los instrumentos adaptados al contexto cultural y sectorial presentan mejor desempeño psicométrico que aquellos aplicados sin ajustes; así como Acuña, (2024) resalta la importancia de considerar factores psicosociales en entornos industriales, especialmente en temas como el liderazgo, la cultura organizacional y las relaciones laborales, aspectos que en esta validación alcanzaron, valores superiores a 0,90 en el alfa de Cronbach, consolidando su relevancia teórica y empírica.

Por otro lado, este estudio contribuye de manera significativa al campo de estudio del bienestar laboral, al ofrecer una herramienta clara y concreta para su medición; en términos generales la encuesta puede ser usada por los departamentos de talento humano, consultorías y organismos públicos para afinar variables como la satisfacción, colaboración, comunicación, y seguridad en el trabajo; como también diseñar estrategias de intervención, y evaluar el impacto de políticas organizacionales.

Gracias a su alta fiabilidad, la herramienta puede aplicarse como base para programas de mejora continua en empresas del sector industrial y potencialmente en otros sectores.

Conclusiones

El estudio realizado logró validar de forma rigurosa el instrumento de Bienestar Laboral propuesto por la fundación Copade de España, adaptándolo y aplicándolo con éxito en las empresas industriales de la zona 3 del Ecuador. Este proceso permitió comprobar que, con los ajustes adecuados y el respaldo metodológico pertinentes, es posible trasladar instrumentos internacionales a realidades sociolaborales locales, manteniendo altos niveles de confiabilidad y pertinencia conceptual.

En términos generales, se desarrolló una sólida fundamentación teórica sobre el bienestar laboral como constructo multinacional, resaltando la importancia en la salud psicosocial, productividad organizacional y retención del talento humano. De igual manera se detallaron los pasos metodológicos claves para validar un instrumento de medición cuantitativo, enfocado en el uso del análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach), el análisis factorial (KMO y comunalidades), seguido de la validez de contenido por el juicio de expertos.

Finalmente, los resultados reflejan que las empresas industriales de la zona 3 del Ecuador mantienen un clima laboral favorable, aunque con oportunidades de mejora en ciertos aspectos asociados a condiciones operativas propias del sector, y así poder garantizar entornos laborales más equitativo, seguros y alineados con el bienestar integral de los colaboradores. Considerando los resultados obtenidos, se puede afirmar que el instrumento cumple con su propósito diagnosticado en contexto industriales.

Referencias bibliográficas

- Ayaviri, P. &. (12 de Junio de 2024). Innovación tecnológica y productividad como factores que determinan el desarrollo endógeno. Un estudio en las microempresas manufactureras dedicadas a la elaboración de bebidas en la zona 3 del Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13219>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>



Banda. (Septiembre de 2021). Gestión de la calidad y la productividad en el sector de la construcción de la zona 3 en el Ecuador.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33481>

Castañeda, C. &. (2023). Validación de instrumento sobre percepción del clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034434>

Celis Sol. (2019). ESTRÉS LABORAL: UN FACTOR QUE INFLUYE EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES Y EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL.

Choudhury, S., & Rahman, Md. H. (2018). Labor Unrest in the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh : Causes and Consequences. European Scientific Journal, ESJ, 13(34), 87. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n34p87>

González, Z. &. (30 de Junio de 2021). Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. Obtenido de

<https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v10i20.16717>

Gutiérrez, Z. C. (1 de Mayo de 2024). Factores psicosociales en el trabajo industrial de la zona sur de Tamaulipas: una valoración estructural-no paramétrica de la NOM-035-STPS-2018. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i3.4179>

Hernández, G. &. (2022). Factores del capital humano en la competitividad organizacional: Elaboración, validación de contenido y confiabilidad de un instrumento de medición.

<http://eprints.uanl.mx/id/eprint/25975>

Lozano, C. M. (28 de Abril de 2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>

Morales, P. &. (13 de Diciembre de 2021). Accidentabilidad Laboral en el Sector de la Construcción: Ecuador, período 2016-2019. <https://doi.org/10.29166/ingenio.v4i2.3206>

OIT. (n.d.). ILO Homepage | International Labour Organization. Retrieved January 20, 2025, from <https://www.ilo.org/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Entornos de trabajo seguros y saludables: Principios y estrategias. <https://www.ilo.org>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>



Panchi. (Agosto de 2024). Validación de la encuesta de bienestar laboral de la fundación Copade los colaboradores ecuatorianos.

<https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12735>

Romo, P. H. (5 de Septiembre de 2021). Bienestar laboral en época de pandemia.
<https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/124>

Ronquillo, V. &. (2022). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos asociados a condiciones de trabajo en los trabajadores de obras de construcción en Ecuador, 2021.
<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13824>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In Bauer, G. F., & Hämmig, O. (Eds.), Bridging occupational, organizational and public health (pp. 43–68). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Tigrero. (13 de Enero de 2025). Modelo de gestión en seguridad y salud ocupacional según ISO 45001 para minimizar incidentes en mantenimientos industriales Mogro, Manta.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12524>

Vallejo, R. C., Tutora, R., Carmen, Olmedo, M., & Quito, R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral.

Yucra Quispe, T., & Bernedo Villalta, L. Z. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. IGOBERNANZA, 3(12), 107–120.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

Anexos

DIMENSIONES	Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS
DATOS DEMOGRÁFICOS		Años de antigüedad en la organización	1 a 4 años 5 a 10 años 11 a 20 años más de 21 años
		Género	Hombre Mujer Otro
		Edad	20 - 24 años 25 - 29 años 30 - 35 años 36 - 40 años 41 - 45 años 46 años o más
		Mi departamento principal es	Dirección Comercial Técnico Atención al cliente Administración RRHH Otro
		El nivel de mi cargo es	Director o Gerente Jefatura Analista Asistente Operario Otro
		Composición del Sueldo	Fijo Variable Fijo + Variable
		Tipo de Contrato	Indefinido Temporal Tiempo Parcial Servicios Profesionales
RETRIBUCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL	1	Considero mi Retribución Total (económica + prestaciones)	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	2	Los Beneficios Sociales que me ofrecen son	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	3	La estabilidad de la organización es	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	4	Mi estabilidad en el puesto de trabajo es	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
HORARIOS Y FLEXIBILIDAD	5	Mi periodo de horas de trabajo semanales es	Menos de 20h entre 21h y 30h entre 31h y 40h entre 41h y 48h Más de 49h
	6	Mi tipo de horario es	Turno Fijo - Solo Mañanas Turno Fijo - Solo Tardes Turno Fijo - Solo Noches Turno Rotativo Horario Flexible Otro
	7	Trabajo los sábados	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	8	Trabajo domingos y festivos	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	9	Trabajo desde casa	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	10	En mi trabajo hago viajes que implican dormir fuera de casa	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	11	Si me cambian horarios, lo hacen con tiempo suficiente para planificarme	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
		Finalizo mi jornada laboral sin presiones para	Siempre



	12	prolongarla	Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	13	Tengo la posibilidad de cambios de horarios o permisos en caso de necesidad	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	14	Puedo conciliar mi vida personal y familiar con el trabajo	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
ENTORNO, SEGURIDAD, SALUD Y RECURSOS	15	Estoy sometido a riesgos laborales para los que no tengo protección	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	16	Sufro algún tipo acoso o discriminación	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	17	Mi trabajo me crea conflictos éticos o morales	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	18	Mi puesto de trabajo es adecuado para mis condiciones físicas y estado de salud	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	19	Utilizo siempre los elementos disponibles de Protección de Riesgos Laborales	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	20	El Plan de Seguridad, Salud y Bienestar en mi trabajo es	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	21	La rapidez de atención médica en caso necesario en mi puesto de trabajo es	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	22	Los protocolos en caso de emergencia y la información recibida de Prevención de Riesgos Laborales en mis funciones son	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	23	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	24	Mi trabajo me ayuda a mantener una vida saludable	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	25	El trabajo que hago me satisface	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	26	Mi trabajo es reconocido y valorado	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
CUESTOS DE TRABAJO	27	Tengo la autonomía necesaria para realizar mi trabajo adecuadamente	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	28	Mi puesto me ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	29	Mi carga y ritmo de trabajo son razonables	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	30	En mi puesto, la presión, el estrés y el desgaste emocional son aceptables	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente

P	31	Puedo decidir cuándo hacer un pequeño descanso	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	32	Me siento útil en mi función	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	33	Puedo planificar mi trabajo	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	34	Hago mi trabajo sin interrupciones que me resten eficacia	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	35	Dispongo de la información necesaria para realizar mi trabajo	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA EL PUESTO	36	Me informan periódicamente de los planes, objetivos y resultados de mi departamento y de mi trabajo	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	37	Se tiene en cuenta la mi opinión	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	38	Se promueve la formación periódica para actualizar conocimientos	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	39	Existen planes de formación personalizados	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	40	Las formaciones que realizó quedan registradas en mi historial laboral	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	41	El trabajo en mi departamento está bien organizado	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	42	Los criterios de evaluación de mi trabajo son adecuados	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	43	Las condiciones del entorno para desempeñar mi trabajo adecuadamente (espacio, ruido, temperatura, iluminación, etc.) son	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	44	Tengo definidas mis funciones y responsabilidades	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	45	La relación con mi responsable directo es buena	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	46	Mi relación con las personas con las que trabajo es buena	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	47	Mi relación con los empleados bajo mi responsabilidad es buena	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente
	48	Tengo interés por crear y mantener buenas relaciones	Rara Vez Nunca Siempre Con frecuencia Ocasionalmente

RELACIONES Y COLABORACIÓN	49	El ambiente de mi centro de trabajo es bueno	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	50	La colaboración entre las personas en el trabajo es adecuada	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	51	La confianza mutua entre los empleados/as es adecuada	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	52	La comunicación entre las personas en el trabajo es adecuada	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	53	Me siento integrado/a en el equipo de trabajo	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	54	Hay respeto mutuo entre los empleados	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
CULTURA DE EMPRESA	55	La cultura y los valores que promueve son	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	56	La promoción activa de la salud y el bienestar de los empleados es	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	57	La sostenibilidad y responsabilidad social y medioambiental	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	58	La flexibilidad y la conciliación personal, familiar y laboral son	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	59	El compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión?	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	60	La innovación y la mejora continua son	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	61	Actuar de manera ética en sus operaciones es	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	62	La planificación y gestión del cambio son	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	63	La justicia y la transparencia de las promociones internas	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	64	La participación de los empleados, o sus representantes, en los planes de salud, bienestar, responsabilidad social, etc.	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	65	Me trata justamente	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	66	Me resulta motivador trabajar con él/ella	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
		Planifica adecuadamente el trabajo y su distribución	Siempre Con frecuencia

ME RESPONSABLE DIRECTO	67		Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	68	Busca conciliar las necesidades y circunstancias personales que le transmito	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	69	Se ocupa de transmitir la cultura de la organización	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	70	Responde a las consultas y sugerencias que le hago	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	71	Se interesa por mantener un buen ambiente en el equipo de trabajo	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	72	Existe reconocimiento por el trabajo bien hecho	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
	73	Tengo definidas mis funciones y responsabilidades	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	74	La valoración general de mi horario de trabajo es	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala
COMUNICACIÓN CORPORATIVA	75	La comunicación interna es una actividad permanente y planificada	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	76	Me siento integrado en la organización	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	77	Los comunicados internos me proporcionan información útil y fiable	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	78	Tengo disponible información sobre los resultados y evolución de la organización	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	79	Leo periódicamente los comunicados internos	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	80	Me informaron del resultado de anteriores encuestas	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	81	Fui informado de los planes de acción resultantes de anteriores encuestas	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	82	Considero que los planes de acción de anteriores encuestas fueron	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	83	Conozco los Valores y el Código Ético de la organización	Siempre Con frecuencia Ocasionalmente Rara Vez Nunca
	84	Mi colaboración con el resto del equipo es	Excelente Buena Aceptable Mala Muy Mala