




# Impacto de los Beneficios Corporativos en el Bienestar Laboral de Colaboradores en Empresas de Quito

## Impact of Corporate Benefits on the Workplace Well-being of Employees in Companies in Quito

 Josselyn Alejandra Rivera-Echeverría<sup>1\*</sup>,  Lorena Catherine Álvarez-Garzón<sup>1</sup>,  
 María Piedad Quilumba-Tumbaco<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador

**Recibido:** 15 de enero de 2026. **Aceptado:** 30 de marzo de 2026. **Publicado en línea:** 8 de abril de 2026

\*Autor de correspondencia: josselyn.rivera2184@utc.edu.ec

### Resumen

**Justificación:** Actualmente, las empresas implementan beneficios corporativos para fidelizar a los colaboradores y mejorar en el bienestar. Sin embargo, no se realizan evaluaciones periódicas que permitan determinar si los beneficios generan un impacto real en la satisfacción laboral y calidad de vida de los colaboradores. **Objetivo:** El objetivo de esta investigación fue analizar el impacto de los beneficios corporativos en el bienestar laboral de colaboradores en empresas de Quito. **Metodología:** Se aplicó un enfoque mixto. Desde lo cuantitativo, se realizó una encuesta estructurada aplicada a una muestra de 106 colaboradores. Desde la perspectiva cualitativa, se desarrolló un grupo focal conformado por 5 participantes y una entrevista especializada, con el fin de profundizar en las percepciones y experiencias de los colaboradores. **Resultados:** Entre los principales resultados, se evidenció que los beneficios corporativos vinculados al bienestar físico y emocional contribuyen significativamente al bienestar laboral; no obstante, su impacto es moderado debido a la influencia de otros factores organizacionales. **Conclusión:** Se recomendó a las organizaciones aplicar estrategias más amplias que incluyan salud mental, flexibilidad laboral y políticas sostenibles para obtener un bienestar laboral integral.

**Palabras clave:** bienestar laboral, beneficios corporativos, calidad de vida, satisfacción laboral.

### Abstract

**Justification:** Currently, companies implement corporate benefits to foster employee loyalty and improve well-being. However, periodic evaluations are not conducted to determine whether these benefits generate a real impact on employees' job satisfaction and quality of life. **Objective:** The objective of this research was to analyze the impact of corporate benefits on the occupational well-being of employees in companies in Quito. **Methodology:** A mixed-methods approach was applied. From a quantitative perspective, a structured survey was administered to a sample of 106 employees. From a qualitative perspective, a focus group consisting of five participants and a specialized interview were conducted in order to gain deeper insight into employees' perceptions and experiences. **Results:** Among the main findings, it was observed that corporate benefits related to physical and emotional well-being contribute significantly to occupational well-being; however, their impact is moderate due to the influence of other organizational factors. **Conclusion:** It is recommended that organizations implement broader strategies that include mental health, work flexibility, and sustainable policies to achieve comprehensive occupational well-being.

**Keywords:** occupational well-being, corporate benefits, quality of life, job satisfaction.

**Cita:** Rivera-Echeverría<sup>1</sup>, J. A., Álvarez-Garzón, L. C., & Quilumba-Tumbaco, M. P. (2026). Impacto de los Beneficios Corporativos en el Bienestar Laboral de Colaboradores en Empresas de Quito. *Erevna Research Reports*, 4(1), e2026017. <https://doi.org/10.70171/r0ews561>





## INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral comenzó a tener visibilidad en la época de la Revolución Industrial, periodo caracterizado por condiciones de trabajo precarias, jornadas extensas que oscilaban entre 12 y 16 horas diarias, y entornos inseguros para los colaboradores. Estas condiciones impulsaron la necesidad de regular el trabajo, dando paso a reformas que promovieron la reducción progresiva de la jornada laboral a 8 horas diarias, así como la implementación de normas de seguridad e higiene industrial, especialmente en el sector manufacturero (Hobsbawm, 2011; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Para el siglo XX, se establecieron políticas públicas en torno a la seguridad laboral y salud, a través de las demandas de los movimientos de derechos laborales y bienestar social, quienes iban tomando mayor fuerza en aquella época y lograron que el bienestar se vinculara estrechamente con la calidad de vida de los colaboradores y la productividad en general (Sirgy et al., 2008).

En 2020, con la llegada de la crisis sanitaria por el COVID-19, las relaciones laborales enfrentaron un gran impacto y el reto de abordar nuevas medidas laborales frente a esta emergencia mundial. Si bien es cierto que estas relaciones laborales iban mejorando progresivamente, la emergencia sanitaria, junto con el distanciamiento social y los problemas de salud obligaron a realizar un cambio acelerado (Kniffin et al., 2021). Ante esta situación, las organizaciones comenzaron a diseñar prácticas y políticas de recursos humanos con enfoque inclusivo e innovador, centrados no solo en la salud física, sino también en la emocional y social de los colaboradores, ya que estos elementos influyen en el bienestar y el desempeño laboral (Jones et al., 2024).

El bienestar laboral en el Ecuador se encuentra en una etapa de desarrollo en comparación con otros países, especialmente en lo relacionado con la consolidación de políticas organizacionales estructuradas. Sin embargo, en los últimos años se han implementado diversos acuerdos ministeriales, normativas y planes de acción orientados a fortalecer la seguridad, la salud y la calidad de vida en el trabajo, lo que ha impulsado a las empresas a darle mayor relevancia a este aspecto dentro de su gestión empresarial. En este contexto, el país ha avanzado en la incorporación de principios de organismos internacionales, integrándolos progresivamente en su legislación laboral con el fin de garantizar condiciones más justas y seguras (Acosta Feldman Jaramillo, 2025; OIT, 2019). Asimismo, el Ministerio del Trabajo ha emitido regulaciones en áreas como teletrabajo, prevención del acoso laboral e igualdad salarial, evidenciando un fortalecimiento del marco normativo en materia de bienestar laboral (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2024).

En el contexto ecuatoriano, los estudios sobre el bienestar laboral son muy limitados, lo que evidencia la necesidad de profundizar en su análisis. En este sentido, las empresas que han implementado políticas de bienestar como programas y beneficios corporativos han logrado mejoras en su productividad y una reducción del ausentismo. No obstante, se indica que solo el 10% de las empresas del Ecuador tienen políticas estructuradas de bienestar laboral. Por esta razón, en los últimos años se ha fortalecido el seguimiento de estos planes, aunque en muchos casos su implementación responde más al cumplimiento normativo que a una estrategia orientada a mejorar la calidad de vida de los colaboradores (Kniffin et al., 2021).

En la actualidad, el bienestar laboral toma gran importancia a nivel empresarial, debido a que se relaciona con la satisfacción y la productividad de una empresa, donde ambas favorecen la sostenibilidad de esta (Soler-Sanchis et al., 2025). El bienestar no debe estar enfocado solo en temas económicos como el salario o bonificaciones, sino también debe ser visto de manera holística, en

donde se tome en cuenta otros elementos que ayuden a mejorar la satisfacción laboral (Galván-Vela et al., 2024). Las empresas y organizaciones se encuentran en constante cambio y buscan estratégicamente ideas flexibles para el cuidado de sus colaboradores, entre ellos la creación de beneficios sociales y programas de bienestar (Abellán-Sevilla et al., 2024).

En los últimos años, se han implementado estrategias orientadas a promover el equilibrio vida-trabajo, en donde estas políticas facilitan la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, impactando de manera positiva al bienestar y satisfacción laboral de los colaboradores (Lu et al., 2022; Hariri et al., 2024). Por otro lado, cuando las empresas y organizaciones no promueven este equilibrio pueden generar efectos negativos como el estrés laboral, agotamiento emocional, desmotivación y, sobre todo, un aumento del ausentismo en los colaboradores. Estos efectos terminan afectando directamente en el clima laboral y la productividad en las empresas (Rony et al., 2023; Lin & Li, 2025).

Estas estrategias de bienestar laboral son beneficiosas siempre y cuando se brinde un seguimiento y control de estas. Muchas organizaciones carecen de evidencias sobre su efectividad y requieren más estudios que evalúen el impacto real en conjunto con los beneficiarios directos (Proper et al. 2025). La ausencia de indicadores claros y procesos de seguimiento y evaluación dificulta analizar si estas estrategias o programas están cumpliendo el objetivo de mejorar el bienestar de los colaboradores y su contribución real a la satisfacción laboral y calidad de vida (Soler et al. 2021).

### **Bienestar Laboral**

En la década de los años 70, el concepto de bienestar laboral comenzó a relacionarse estrechamente con la calidad de vida por la preocupación por las condiciones de trabajo y poca satisfacción que vivían los colaboradores en aquella época. Aunque en este tiempo se catalogaba como una “*visión asistencialista*” centrada en beneficios materiales, esta misma comenzó a generar una perspectiva orientada al desarrollo integral y empoderamiento del colaborador (Kast & Rosenzweig, 1988). El bienestar laboral es un programa de beneficios que se brinda a los colaboradores para satisfacer las demandas y necesidades al interior de la empresa, las mismas que fortalecen las relaciones internas y externas (Arenas, 1993). Asimismo, Danna y Griffin (1999) mencionan que el bienestar laboral debe comprenderse como un concepto amplio, influenciado por condiciones organizacionales como estrés, satisfacción laboral y calidad de vida, lo cual se relaciona estrechamente con el desempeño y la permanencia de los empleados dentro de la organización.

En este sentido, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) plantean la teoría de los dos factores: higiénicos y motivacionales. Los primeros se relacionan con las condiciones laborales, remuneraciones, la seguridad y los beneficios laborales; si bien estos no generan una motivación directa, pueden generar inestabilidad e insatisfacción. En cambio, los factores motivacionales se asocian a las oportunidades de crecimiento, logros y reconocimiento, mismos que generan motivación, fidelización y compromiso organizacional (Lee et al. 2024). Por ello, es importante considerar ambos factores para promover un adecuado bienestar laboral. Las empresas que responden a las necesidades y expectativas de los colaboradores incrementan el compromiso y la satisfacción organizacional (Kim & Park, 2022).

### **Beneficios laborales**

Los beneficios laborales, también conocidos como beneficios corporativos, son incentivos que cada

empresa brinda a sus empleados con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y la calidad de vida, los cuales están relacionados con el cuidado de la salud, la seguridad y la interacción social (Kato- Vidal, 2025). Si bien los beneficios corporativos pueden variar según el perfil y la naturaleza de cada empresa, una selección adecuada de estos puede incrementar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores. Entre los más comunes se incluyen los programas de bienestar social, la flexibilidad horaria, el apoyo para el cuidado infantil, el seguro médico, la alimentación, los incentivos, las políticas de conciliación trabajo-familia, las acciones de responsabilidad social y sostenibilidad, y los programas de apoyo a la salud. Asimismo, la formación continua son actividades importantes para el crecimiento profesional, ya que apoya a los colaboradores a gestionar sus responsabilidades laborales y familiares, así como el mejoramiento de la calidad de vida (Allen et al., 2022).

Actualmente, en el Ecuador, varios beneficios laborales que antes eran considerados como beneficios complementarios se están convirtiendo en obligatorios, con el propósito de que la gran mayoría de empresas adopten estas prácticas y garanticen condiciones justas y equitativas para todos. Cuando los colaboradores perciben que la empresa se preocupa por su bienestar, se fortalece el compromiso y la satisfacción. En este sentido, los beneficios corporativos pueden entenderse como un recurso para reforzar la percepción de respaldo institucional, así como mejorar el bienestar integral laboral y el equilibrio vida-trabajo (Agnoletto & Górká, 2024).

### **Calidad de vida**

El concepto de calidad de vida, enfocado en el ámbito laboral, ha presentado inconvenientes para su definición clara, debido a que involucra muchas dimensiones que van más allá del ámbito profesional. Sirgy et al. (2001) sostienen que una apropiada calidad de vida se refleja en la percepción de bienestar total dentro del entorno organizacional, ya que integra factores como la satisfacción, el equilibrio entre vida personal y trabajo, el desarrollo individual y el impacto del empleo en otras áreas de la vida. La calidad de vida laboral se ha convertido en un elemento estratégico para el éxito en muchas empresas, ya que no se limita únicamente a brindar beneficios a los colaboradores, sino que representa una gran inversión en su bienestar integral tanto en la parte física, como mental y emocional, los cuales repercuten directamente en la productividad y el compromiso con la empresa. Cuando las empresas promueven entornos laborales saludables, fomentan el equilibrio entre la vida personal y profesional, y reconocen el valor de su talento humano, fortalecen su sostenibilidad y competitividad. En este sentido, garantizar una buena calidad de vida laboral constituye una vía efectiva para mejorar la productividad de los colaboradores y el desempeño organizacional (Leitão et al., 2021).

A partir de la problemática expuesta, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida los beneficios corporativos implementados por las empresas en Quito influyen en el bienestar laboral de los colaboradores? En función de esta interrogante, se plantea como objetivo general analizar el impacto de los beneficios corporativos en el bienestar laboral de los colaboradores en empresas de Quito.

Complementariamente, se establecen como objetivos específicos: identificar los beneficios corporativos que brindan las empresas a sus colaboradores; describir la percepción de los trabajadores sobre los beneficios corporativos; y evaluar el impacto de los beneficios corporativos en el bienestar laboral, asegurando así la correspondencia entre la pregunta de investigación y las acciones propuestas para su desarrollo.

## METODOLOGÍA

### Diseño de Investigación

Se adoptó un enfoque metodológico mixto que permitió abordar el fenómeno desde una perspectiva integral, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Este enfoque facilitó una comprensión más amplia del problema de estudio al integrar la medición objetiva de variables con el análisis de percepciones y experiencias de los participantes. La investigación se enmarcó en un diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, ya que se buscó analizar la relación entre los beneficios corporativos y el bienestar laboral sin manipular las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### Población y Muestra

La población estuvo conformada por colaboradores de empresas ubicadas en la ciudad de Quito. La muestra estuvo integrada por 106 colaboradores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de accesibilidad y disponibilidad de los participantes. Entre los participantes, predominó el género femenino, con edades entre 25 y 34 años. La mayoría eran solteros, sin hijos y con nivel educativo superior o de posgrado. Se observó mayor presencia de cargos administrativos y modalidad de trabajo presencial, con una antigüedad laboral entre 1 y 3 años.

### Instrumentos

Para la recolección de datos cuantitativos se utilizó una encuesta estructurada, diseñada como instrumento de medición para analizar el impacto de los beneficios corporativos en el bienestar laboral. Esta fue elaborada mediante la herramienta Google Forms e incluyó una escala tipo Likert de cinco niveles (1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = neutral, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo). El instrumento contempló cuatro categorías de análisis: conocimiento y acceso a beneficios; bienestar y equilibrio vida-trabajo; motivación y compromiso; y beneficios corporativos más destacados.

En cuanto a la fase cualitativa, se empleó una guía de preguntas para el grupo focal, orientada a profundizar en las percepciones y experiencias de los colaboradores. Asimismo, se realizó una entrevista especializada con un profesional experto en trabajo social, cuya experiencia aportó de manera significativa con experiencias, opiniones y perspectivas relevantes para fortalecer el análisis de la investigación.

### Procedimientos

La investigación se desarrolló con la autorización de las empresas participantes. Previo a la recolección de datos, se realizó la socialización del estudio con los colaboradores, en la que se explicó su propósito, alcance y condiciones de participación, tras lo cual se obtuvo el consentimiento informado de manera voluntaria.

### Análisis de Datos

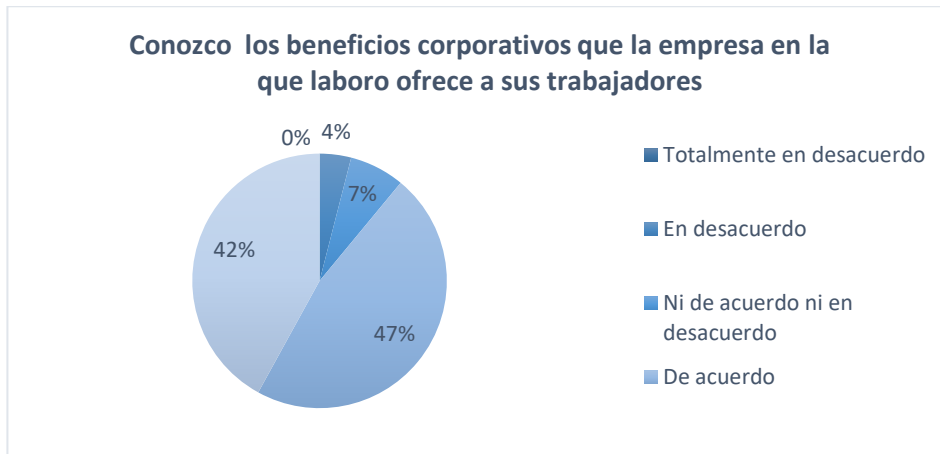
Los datos cuantitativos fueron analizados mediante estadística descriptiva, utilizando tablas y gráficos para su interpretación. Por su parte, la información cualitativa fue analizada a través de un proceso de categorización temática. La integración de ambos enfoques se realizó mediante un proceso de triangulación.

## RESULTADOS

### Conocimiento y Acceso a Beneficios

Los resultados en la Figura 1, sobre el conocimiento y acceso a los beneficios muestran que la gran mayoría de colaboradores (89%) afirma conocer los beneficios que brindan las empresas en las que trabajan, sugiriendo que las empresas han implementado estrategias efectivas de comunicación, las cuales han contribuido a facilitar el acceso y el uso adecuado de los beneficios disponibles.

**Figura 1.** Conocimiento de los Beneficios Corporativos Ofrecidos por las Empresas



### Beneficios Corporativos Destacados

La Figura 2 muestra una concentración marcada en un tipo de beneficio específico. Los beneficios de salud y seguros representan el 77%, lo que indica que la mayoría de los colaboradores los percibe como el componente de mayor importancia dentro de la oferta corporativa. En contraste, la flexibilidad laboral alcanza un 13%, ubicándose en un nivel intermedio. Aunque su peso es considerablemente menor frente a salud y seguros, mantiene presencia como un factor relevante, asociado a la conciliación entre vida laboral y personal. Por su parte, la alimentación registra el 10%, siendo el beneficio con menor proporción. Esto indica que, si bien es valorado, no constituye una prioridad frente a otros beneficios más directamente relacionados con el bienestar integral o la estabilidad.

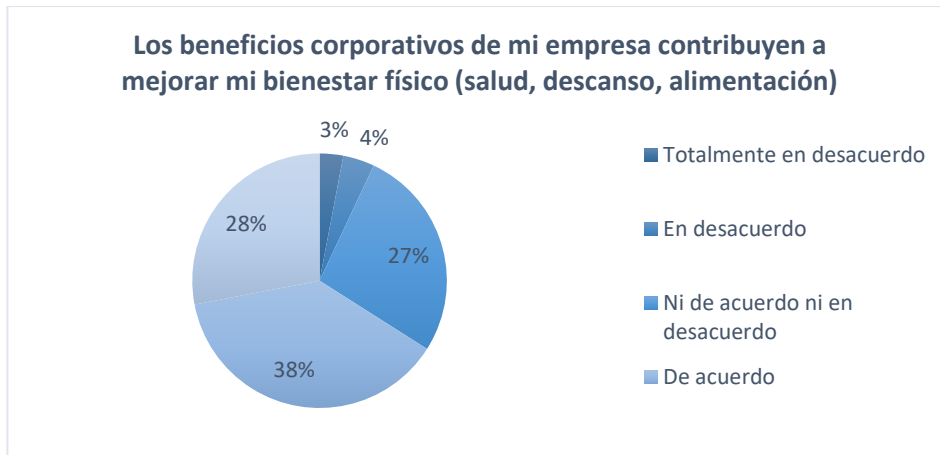
**Figura 2.** Contribución de los Beneficios Corporativos al Sentido de Pertenencia Organizacional



### Bienestar y Equilibrio Vida-Trabajo

Los resultados en la Figura 3 muestran una percepción mayoritariamente positiva respecto al impacto de los beneficios en el bienestar físico de los colaboradores. El 38% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo en que los beneficios contribuyen a mejorar su bienestar físico mientras que el 28% indicó estar totalmente de acuerdo. Esto representa un 66% de percepción positiva. Por otro lado, el 27% indicó estar neutral, es decir, ni está de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente, la percepción negativa fue mínima del 4% estar en desacuerdo y el 3% en totalmente en desacuerdo.

**Figura 3.** Percepción de la Contribución de los Beneficios Corporativos al Bienestar Físico



En la Figura 4, la mayoría de los colaboradores percibe que los beneficios corporativos contribuyen a mejorar su bienestar emocional. El 36 % indicó estar de acuerdo y el 27 % totalmente de acuerdo, dando un total de 63 % de percepción positiva. Por otro lado, el 28 % se mantiene neutral, mientras que solo un 9 % expresa percepción negativa. En general, estos resultados evidencian una valoración favorable, impactando de manera positiva en el bienestar emocional reflejado en la tranquilidad, la motivación y la satisfacción en el ámbito laboral.

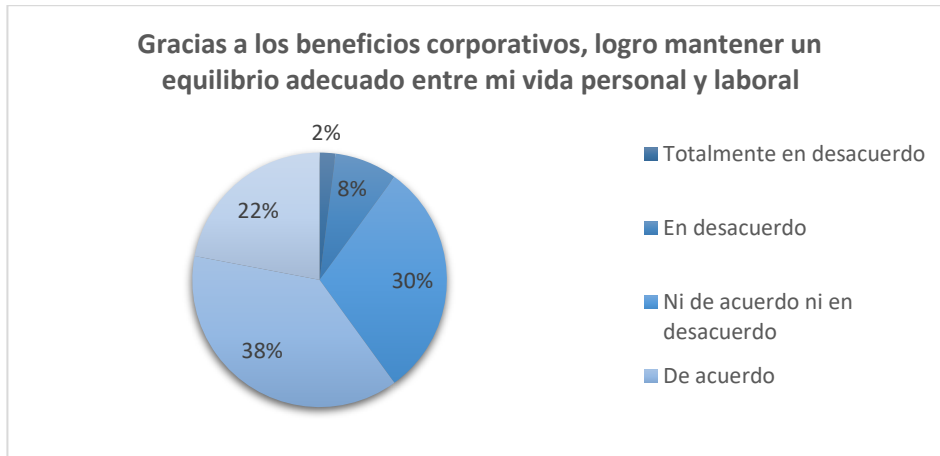
**Figura 4.** Percepción de la Contribución de los Beneficios Corporativos al Bienestar Emocional



Los beneficios corporativos también contribuyen al equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores (Figura 5). El 38% indicó estar de acuerdo y el 22 % totalmente de acuerdo, lo que

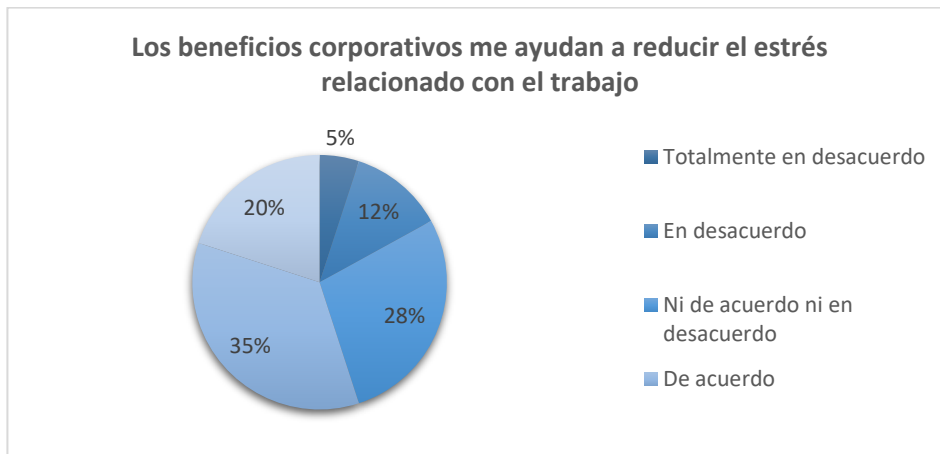
representa un total de 60 % de percepción positiva. Por otro lado, el 30 % se mantiene neutral, mientras que solo un 10 % expresa desacuerdo. En general, estos resultados demuestran que los beneficios corporativos favorecen el equilibrio entre la vida personal y el trabajo para la mayoría de los colaboradores.

**Figura 5.** Percepción de la Contribución de los Beneficios Corporativos al Equilibrio Vida-Trabajo



Como se observa en la Figura 6, los beneficios corporativos también contribuyen positivamente de manera moderada a reducir el estrés relacionado con el trabajo. El 35 % de los colaboradores indicó estar de acuerdo y el 20 % totalmente de acuerdo, dando lugar a un 55 % de percepción positiva. Por otro lado, el 28 % se mantiene neutral, mientras que el 17 % expresa desacuerdo. En general, estos resultados indican que los beneficios corporativos ayudan a disminuir el estrés laboral.

**Figura 6.** Contribución de los Beneficios Corporativos a la Reducción del Estrés Laboral

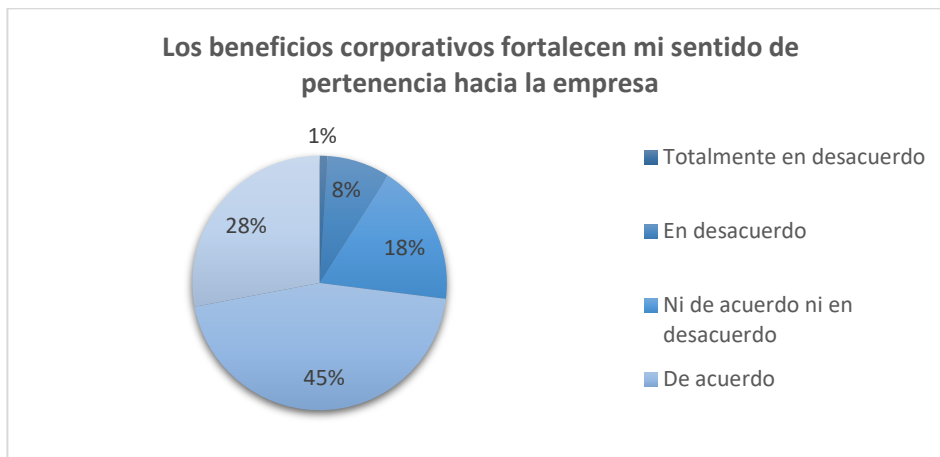


En conjunto de estas categorías, los datos indicaron que los beneficios corporativos sí aportan al bienestar general de manera positiva, pero su impacto cambia en las dimensiones más emocionales o vinculadas con la carga y dinámica del trabajo. Es importante mencionar que gran parte de los colaboradores fueron personas jóvenes y provienen de empresas de manufactura y servicios, sectores que se caracterizan por tener mayores exigencias operativas, turnos rotativos y horarios menos flexibles. Asimismo, los colaboradores más jóvenes suelen priorizar beneficios asociados con la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional o el bienestar emocional, por lo que los beneficios tradicionales pueden no alinearse completamente con sus necesidades reales.

## Motivación y Compromiso

Como se observa en la Figura 7, la mayoría de los colaboradores considera que los beneficios corporativos fortalecen su sentido de pertenencia hacia la empresa. El 45 % indicó estar de acuerdo y el 28 % totalmente de acuerdo, lo que representa un 73 % de percepción positiva. Por otro lado, el 18 % se mantiene neutral, mientras que solo el 9 % manifiesta desacuerdo. En general, estos resultados evidencian que los beneficios corporativos sí contribuyen significativamente a reforzar el vínculo y la identificación de los colaboradores con la empresa, logrando así uno de los principales objetivos de estas estrategias, que es generar motivación, compromiso y sobre todo fidelización con la empresa.

**Figura 7.** Contribución de los Beneficios Corporativos al Sentido de Pertenencia Organizacional



## Grupo Focal

Por otra parte, se llevó a cabo un grupo focal conformado por cinco personas que trabajan en distintos tipos de empresas, con diversas edades y situaciones familiares. El objetivo fue obtener un panorama más detallado sobre las percepciones respecto al uso de los beneficios corporativos, su importancia, el nivel de satisfacción y la relación que estos guardan con el bienestar laboral y los resultados de la encuesta realizada.

En términos generales, el grupo focal consideró que los beneficios corporativos impactan positivamente en su bienestar y en el de sus familias. En el caso del colaborador 1 (C1), mencionó que *“uno de los beneficios más relevantes es el seguro médico”*. Señaló que, *“dado que los servicios públicos de salud no siempre son adecuados, contar con un seguro privado le brinda tranquilidad al poder asistir a una consulta sin realizar largas filas y esperar varias horas para la atención”*, lo que reduce de manera significativa sus preocupaciones y niveles de estrés.

Asimismo, consideró importantes *“los campamentos vacacionales, eventos deportivos y actividades sociales que incluyen a su familia”*. Para él, *“el hecho de que la empresa integre a los familiares y permita conocer el lugar de trabajo genera felicidad tanto para él como para su entorno”*, lo que a su vez se traduce en una mayor satisfacción laboral y bienestar emocional.

Por otro lado, la C2 indicó que *“el beneficio que más contribuye a su motivación, satisfacción y reducción del estrés es la modalidad de teletrabajo, puesto que le permite pasar más tiempo con su familia y evitar el tráfico, que constituye una de sus principales fuentes de tensión”*.



Asimismo, el C3, quien es soltero, mencionó que *“uno de los beneficios que más reduce el estrés es el beneficio de alimentación, ya que evita la preocupación diaria de preparar y transportar comida, permitiendo además consumir alimentos frescos durante la jornada laboral, lo que también impacta en su bienestar”*. De igual forma, C4 destacó la alimentación como su beneficio más valorado. Señala que, *“al ser joven y tener gastos relacionados con la comida, el hecho de que su empresa cubra el 100% de este rubro le genera satisfacción y reduce la carga de planificar y cocinar todos los días”*. Finalmente, el C5 resaltó que *“el beneficio que más valor aporta a su experiencia laboral son las capacitaciones, talleres y mentorías ofrecidos por su empresa”*. Considera que *“estas oportunidades de formación le permiten adquirir nuevos conocimientos y mantener un desarrollo continuo, algo que muchas personas suelen postergar por falta de tiempo”*.

En conjunto, el grupo focal coincidió en que los beneficios corporativos tanto sociales como económicos son igualmente importantes, ya que se complementan para generar un bienestar integral en los colaboradores. Del mismo modo, se evidenció que estos beneficios contribuyen a reducir los niveles de estrés, al minimizar preocupaciones cotidianas y permitir que las personas puedan dedicar mayor tiempo y energía a su vida familiar y personal.

### Entrevista Especializada

Adicionalmente, se realizó una entrevista a un profesional experto en Trabajo Social, el mismo que permitió profundizar e interpretar estrategias desde un enfoque social, aportando una visión profesional que complementa y fortalece el análisis de la investigación. El profesional entrevistado es Director de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Técnica de Cotopaxi, donde también se desempeña como docente e investigador, forma parte de diversas redes académicas y profesionales en Ecuador y Latinoamérica, vinculadas al análisis e investigación en Trabajo Social. Asimismo, ejerce como asesor y consultor social en el ámbito organizacional, con experiencia en temas de bienestar laboral, responsabilidad social y desarrollo humano.

Según Muisin (comunicación personal, 2026), los beneficios corporativos han evolucionado significativamente en estos últimos años, por tal motivo en la actualidad no deben limitarse únicamente a incentivos tradicionales como alimentación, transporte, seguro médico, porque estos beneficios se han convertido en derechos normativos, por tal motivo muchas empresas han replanteado sus modelos de bienestar laboral considerando la diversidad de perspectivas y necesidades personales dentro de su entorno laboral.

En base a los resultados obtenidos de la presente investigación, se destaca que las nuevas generaciones de colaboradores perciben nuevas expectativas y necesidades en los beneficios, debido a que priorizan el desarrollo personal, bienestar emocional más que los incentivos económicos. Por tal motivo, el bienestar laboral en el contexto actual debe priorizar el enfoque y cuidado de la salud mental, ya que su descuido se ha asociado con el incremento de ausentismo, accidentes laborales y conflictos internos. A pesar de estos inconvenientes organizacionales muchas empresas continúan percibiendo a los planes de bienestar como un gasto, cuando en realidad representan una inversión directa en productividad, el compromiso y clima laboral (L. Muisin, comunicación personal, 2026).

En este sentido, resulta fundamental que las empresas incorporen espacios y estrategias que favorezcan el equilibrio emocional de los colaboradores, como la creación de áreas comunitarias de convivencia, zonas de descanso y entornos lúdicos que permitan contar con momentos de relajación o pausas activas en sus tiempos libres. En particular, para las generaciones más jóvenes la inclusión

de salas recreativas con videojuegos u otras dinámicas de integración pueden contribuir a fortalecer el vínculo y la interacción social. Asimismo, la implementación de intervenciones psicosociales orientadas a comprender las dinámicas emocionales y potenciar talentos internos contribuyen significativamente al bienestar físico y emocional dentro de la empresa (L. Muisin, comunicación personal, 2026).

Como reflexión final, el entrevistado resalta que el desafío actual de las organizaciones no se debe limitar a ofrecer beneficios corporativos, sino a comprender de manera integral las necesidades y aspiraciones de sus colaboradores. Para lograrlo, resulta necesario innovar en herramientas diagnósticas, incorporar metodologías participativas y diseñar programas de bienestar que respondan a una fuerza laboral cada vez más diversa, cambiante y orientada al equilibrio emocional (L. Muisin, comunicación personal, 2026).

## DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación evidencian que los beneficios corporativos generan un impacto positivo moderado en el bienestar de los colaboradores, entre los beneficios más valorados por los colaboradores son aquellos que se encuentran en relación con el bienestar físico, emocional, equilibrio vida-trabajo y pertenencia hacia la empresa. Los resultados mostraron que el 66 % de los colaboradores percibe que los beneficios contribuyen a mejorar su bienestar físico, mientras que el 63 % considera que estos influyen positivamente en su bienestar emocional. Asimismo, el 60 % señaló que los beneficios facilitan el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el 73 % afirmó que fortalecen su sentido de pertenencia hacia la empresa. Estos resultados hacen referencia a la teoría del apoyo organizacional percibido por Eisenberger et al. (1986), quienes indican que los colaboradores perciben a los beneficios como “señales de apoyo” que influyen en su bienestar y compromiso con la empresa, si bien son ciertos los beneficios son valorados pero no es el único factor que determina el bienestar general de un colaborador.

Los resultados obtenidos en la investigación también pueden interpretarse desde lo planteado por Sonnentag (2015), quien explica que “el bienestar no es una condición estable, sino que fluctúa a lo largo del tiempo dependiendo de factores situacionales y contextuales” (p. 263). Esto ayuda a comprender por qué el impacto de los beneficios corporativos es positivo pero moderado, ya que el bienestar de los colaboradores varía según las experiencias y condiciones laborales diarias. Además, la autora sostiene que “las características del trabajo, incluidas las demandas y los recursos laborales, moldean de manera significativa el bienestar diario de los empleados” (p. 270), lo que coincide con el hallazgo de que el bienestar físico es la dimensión más influenciada por los beneficios, debido a que estos actúan como recursos directos.

Asimismo, Sonnentag (2015) indica que “la interfaz trabajo–hogar desempeña un papel crítico en el bienestar, ya que las experiencias en un dominio se trasladan al otro” (p. 278). Esto respalda el resultado de que aspectos como el bienestar emocional o la reducción del estrés requieren intervenciones más amplias que complementen los beneficios corporativos. En conjunto, estas evidencias muestran que el bienestar es dinámico y multifactorial, y que los beneficios aportan pero no son suficientes por sí solos para elevar todas las dimensiones del bienestar a niveles altos.

## CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten concluir que los beneficios corporativos sí representan un elemento esencial para el bienestar laboral, especialmente en las dimensiones de bienestar físico y emocional. En este sentido, se evidencia que los beneficios que se encuentran relacionados con la salud, descanso, alimentación y apoyo emocional responden de manera positiva a las necesidades de los colaboradores. Sin embargo, el hecho de que su impacto sea moderado indica que el bienestar laboral es dinámico y multifactorial influido por factores adicionales como la carga laboral, el clima en el trabajo y el liderazgo. En este contexto, los beneficios corporativos por sí solos no son suficientes para elevar todas las dimensiones del bienestar laboral. Se requiere complementar estas iniciativas con políticas organizacionales más integrales que fortalezcan de mejor manera el manejo del estrés, el equilibrio vida-trabajo y el soporte emocional.

El enfoque de los beneficios corporativos ha cambiado significativamente en los últimos años, pasando de brindar incentivos tradicionales a modelos que priorizan el bienestar físico, mental y emocional de los colaboradores. Actualmente, las empresas deben incorporar estrategias más integrales que incluyan salud mental, equilibrio emocional y espacios comunitarios o recreativos que fortalezcan el sentido de pertenencia. Además, las nuevas generaciones valoran cada vez más las experiencias, la flexibilidad y las oportunidades de desarrollo personal, lo que exige beneficios adaptados a una fuerza laboral diversa y digital. Por ello, resulta fundamental innovar en los diagnósticos organizacionales y en las políticas de bienestar, con el objetivo de mejorar la motivación, reducir la rotación y consolidar un clima laboral saludable y sostenible en el tiempo.

### Recomendaciones

A partir de las conclusiones, se recomienda que se deban fortalecer los programas y proyectos de bienestar laboral en donde se amplíe las iniciativas relacionadas con salud, actividad física, prevención y alimentación saludable, lo cual va a permitir seguir mejorando los resultados obtenidos. Asimismo, es importante la incorporación de acciones complementarias como talleres de gestión emocional, acompañamiento psicológico, mindfulness y reconocimiento laboral, ya que con ello se puede contribuir una mejora en el apoyo emocional entre los colaboradores. También, es relevante implementar políticas que promuevan el equilibrio vida-trabajo, como modalidades flexibles, estrategias de desconexión digital y mejoras en la organización del trabajo, especialmente en áreas donde se evidencian mayores demandas.

Además, se recomienda integrar los beneficios corporativos dentro de una estrategia de bienestar más holística en donde se tome en consideración factores como el liderazgo, el clima laboral, la comunicación interna y la carga de trabajo. Para esto, resulta fundamental evaluar periódicamente la efectividad de los beneficios mediante encuestas, proyectos y retroalimentación continua, así como fortalecer los canales de comunicación para asegurar que todos los colaboradores conozcan y utilicen adecuadamente los beneficios. Finalmente, se sugiere promover la participación activa de los colaboradores en el diseño y mejora de los programas de bienestar con el fin de asegurar que las iniciativas respondan a sus necesidades reales y generen un impacto más significativo y sostenible.

### Implicaciones y Limitaciones

Los resultados de la investigación evidencian que los beneficios corporativos constituyen un factor relevante en el bienestar laboral, lo que aporta al desarrollo teórico en el contexto ecuatoriano.

Asimismo, desde el ámbito práctico, los hallazgos orientan a las organizaciones en el diseño de estrategias integrales que fortalezcan la calidad de vida de los colaboradores y contribuyan a mejorar indicadores como la productividad y el ausentismo. En cuanto a las limitaciones, el estudio utilizó un muestreo no probabilístico y un tamaño de muestra específico, lo que restringe la generalización de los resultados. Además, el diseño no experimental impide establecer relaciones causales, limitándose al análisis de asociaciones entre las variables estudiadas.

### Contribuciones

Josselyn Alejandra Rivera Echeverría, Lorena Catherine Álvarez Garzón y María Piedad Quilumba Tumbaco: diseño de la investigación, administración del proyecto, análisis e interpretación formal de datos, redacción manuscrito y revisión final del manuscrito. Toma de datos, revisión de la bibliografía y redacción manuscrito. Hemos leído y aprobado la versión final del manuscrito, así mismo estamos de acuerdo con la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo presentado.

### Conflicto de Interés

Las autoras declaran que no tienen conflictos de interés en relación con el trabajo presentado en este informe.

### Uso de Inteligencia Artificial

No se usaron tecnologías de IA o asistidas por IA para el desarrollo de este trabajo.

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Abellán-Sevilla, A.-J., Ortiz-de-Urbina-Criado, M., & Mora-Valentín, E.-M. (2024). Analíticas de recursos humanos para la gestión del cambio y de la felicidad. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 221–236. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.03>
- Acosta Feldman Jaramillo, J. (2025). *Implementación de los convenios de la OIT en el derecho laboral ecuatoriano: logros, desafíos y perspectivas futuras*. Polo del Conocimiento. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9773>
- Agnoletto, M., & Górka, M. (2024). Flexible working and wellbeing: Evidence from the UK. *Journal of Demographic Economics*. <https://doi.org/10.1017/dem.2024.16>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2022). Work-family supportive benefits, programs, and policies and employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103748. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103748>
- Arenas, G. (1993). *El bienestar laboral en el marco de la legislación del trabajo y la seguridad social en Colombia* [Ponencia]. Seminario de bienestar y desarrollo humano en la empresa. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.v8i8.361>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021>
- Galván-Vela, E., Ripoll, R. R., Altamirano, M. A. S., & Rodríguez, D. M. S. (2024). El trinomio compromiso, satisfacción y justicia organizacional en el binomio felicidad e intención de rotar. *Retos*, 14(28), 187–202. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.01>

- Hariri, N. I. M., et al. (2024). Effect of Work-Life Balance on Employees' Well-Being. *Open Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.1212044>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hobsbawm, E. (2011). *La era de la revolución: 1789–1848*. Crítica.
- Jones, K., et al. (2024). *Employee well-being human resource practices: A systematic literature review*. *Humanities and Social Sciences Communications*. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1988). *Administración en las organizaciones: Enfoque de sistemas y contingencias*. McGraw-Hill.
- Kato-Vidal, E. (2025). Vida y trabajo: Impacto de las decisiones gerenciales en el bienestar de los empleados en México. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 15(29), 149–164. <https://doi.org/10.17163/ret.n29.2025.09>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Van Vugt, M. (2021). *COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action*. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://psycnet.apa.org/buy/2020-58612-001>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Lin, Y., & Li, J. (2025). *Association patterns of work-family balance, perceived stress and turnover intentions*. *Archives of Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s13690-025-01631-2>
- Lu, Y., et al. (2022). *Work-Life Balance, Job Satisfaction and Job Performance of SMEs Employees*. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Acuerdos ministeriales*. <https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Seguridad y salud en el trabajo*.
- Proper, K., et al. (2025). *Effectiveness of workplace health promotion programs for industrial workers: A systematic review*. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21365-8>
- Rony, M. K., et al. (2023). *The association between work-life imbalance and employee unhappiness*. *Informatics in Medicine Unlocked*. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2023.101226>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). *A new measure of quality of work life (QWL) based on needs satisfaction and spillover theories*. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Soler, R., et al. (2021). *Return on investment of workplace wellness programs for chronic disease prevention*. *American Journal of Preventive Medicine*. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2021.05.010>
- Soler-Sanchis, A., Gil-Saura, I., & Berenguer-Contrí, G. (2025). Relación entre comunicación interna, responsabilidad social corporativa y bienestar laboral en empresas de servicios. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 15(29), 165–179. <https://doi.org/10.17163/ret.n29.2025.10>



Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261-293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>

*The trinomial commitment, satisfaction and organizational justice in the binomial happiness and turnover intention. Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 183–198. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.01>