



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO
ESTRATÉGICO, BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL Y
SOSTENIBILIDAD DEL DESEMPEÑO EN SES EN EL AÑO 2026**

SUSTENTADO POR:

**MELISSA SARAHY AMAYA ALTAMIRANO
DANELIA GISELLE PADILLA MENDOZA**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

MÁSTER EN
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS**

TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A.

JULIO, 2026

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTORA

ROSALPINA RODRÍGUEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL

JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANA FACULTAD DE POSTGRADO

ANA DEL CARMEN RETTALLY VARGAS

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO
ESTRATÉGICO, BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL Y
SOSTENIBILIDAD DEL DESEMPEÑO EN SES EN EL AÑO 2026.**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

MÁSTER EN

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

ASESOR METODOLOGICO

MARTHA MARÍA HERNÁNDEZ

ASESOR TEMÁTICO

ALDO CRASO ZAVALA

MIEMBROS DE LA TERNA:

**JULISSA CORTÉS
EDGAR ROMERO RAMOS
GABRIELA HUNG MEJIA**

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2026

Nombre completo Melissa Sarahy Amaya
Altamirano

Nombre completo Danelia Giselle Padilla
Mendoza

Todos los derechos son reservados.



FACULTAD DE POSTGRADO

ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO ESTRATÉGICO, BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL Y SOSTENIBILIDAD DEL DESEMPEÑO EN SES EN EL AÑO 2026

**MELISSA SARAHY AMAYA ALTAMIRANO
DANELIA GISELLE PADILLA MENDOZA**

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo estratégico y el bienestar físico y emocional del personal operativo, así como su influencia en la sostenibilidad del desempeño en la empresa de seguridad SES. El estudio se fundamentó en teorías relacionadas con el liderazgo estratégico, el bienestar laboral, la salud ocupacional y la gestión del talento humano, las cuales permitieron comprender la interacción entre estas variables en contextos organizacionales de alta exigencia. Metodológicamente, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 53 colaboradores operativos de la empresa, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados evidenciaron una asociación significativa entre el liderazgo estratégico y el bienestar laboral, así como entre el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño. Los hallazgos sugieren que prácticas de liderazgo orientadas al apoyo, la comunicación y la gestión del talento contribuyen positivamente al bienestar integral de los trabajadores y la sostenibilidad del desempeño. Como propuesta, se diseñó un sistema de monitoreo de fatiga y alertas operativas para fortalecer la gestión del bienestar y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa SES.

Palabras clave: liderazgo estratégico, bienestar laboral, sostenibilidad del desempeño, salud ocupacional, gestión del talento humano.

GRADUATE SCHOOL

ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO ESTRATÉGICO, BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL Y SOSTENIBILIDAD DEL DESEMPEÑO EN SES EN EL AÑO 2026

**MELISSA SARAHY AMAYA ALTAMIRANO
DANELIA GISELLE PADILLA MENDOZA**

Abstract

This research analyzes the relationship between strategic leadership, physical and emotional well-being, and performance sustainability among operational personnel at SES Security Company, considering the importance of talent management in highly demanding work environments. The general objective was to determine how strategic leadership practices are associated with employees' overall well-being and sustainable job performance. The study was supported by Transformational Leadership Theory, the Job Demands-Resources (JD-R) Model, and the Conservation of Resources Theory. Methodologically, the research adopted a quantitative approach, with a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design, using non-probability convenience sampling and applying a questionnaire to 53 employees of the company. The findings revealed positive and statistically significant relationships among the studied variables, highlighting the association between strategic leadership and organizational performance sustainability. It is concluded that strengthening leadership practices and employee well-being contributes to maintaining adequate levels of job performance. As a proposal, the Strategic Model for Burnout Prevention and Well-being Strengthening for Performance Sustainability at SES was designed to promote healthy and sustainable work environments.

Keywords: strategic leadership, occupational well-being, organizational performance, occupational health, work sustainability.

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y sostén en cada paso de mi vida y permitirme alcanzar este importante logro académico.

A mi familia, por ser mi refugio, inspiración y la razón que impulsa cada uno de mis esfuerzos.

A mi pareja, Gustavo Hurtado, por caminar a mi lado durante este proceso, por su amor, paciencia y apoyo incondicional. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y por recordarme siempre que los sueños se alcanzan con perseverancia.

Este logro es también de ustedes, porque cada palabra escrita en estas páginas lleva consigo parte de su apoyo y cariño.

Melissa Sarahy Amaya Altamirano

A Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y mi refugio en cada etapa de este camino. Gracias por brindarme sabiduría, perseverancia y la oportunidad de alcanzar esta meta tan importante en mi vida.

A mi madre, por su amor incondicional, sus sacrificios, consejos y apoyo constante. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y por ser un ejemplo de esfuerzo y dedicación.

A la memoria de mi padre, quien sigue siendo una inspiración en mi vida y en cada uno de mis logros. Su amor y enseñanzas me han acompañado durante este recorrido.

A mi pareja, Orlando Castro, por su amor, comprensión y apoyo incondicional. Gracias por estar a mi lado en cada desafío, motivarme a seguir adelante y compartir conmigo la alegría de este logro.

A mi asesora, Martha María Hernández Martínez, por su orientación, conocimientos y valioso apoyo para el desarrollo de esta investigación.

Danelia Giselle Padilla Mendoza

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios por permitirnos culminar satisfactoriamente esta etapa académica y por acompañarnos en cada desafío enfrentado durante este proceso.

A la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), a sus docentes y asesores, por compartir sus conocimientos y contribuir significativamente a nuestra formación profesional y personal.

A la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES), por facilitar el acceso a la información necesaria para el desarrollo de esta investigación.

A nuestros compañeros de maestría, por compartir experiencias, conocimientos y momentos de aprendizaje que enriquecieron este proceso académico.

A nuestras familias y parejas, por su apoyo, comprensión y motivación constante, siendo pilares fundamentales para la culminación de este proyecto.

Finalmente, agradecemos a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron al desarrollo y culminación exitosa de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE CONTENIDO	5
INDICE DE TABLA	9
INDICE DE FIGURA.....	10
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1 INTRODUCCIÓN	11
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	13
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	15
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	16
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.5 JUSTIFICACIÓN	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	19
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACROENTORNO.....	19
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICROENTORNO	21
2.1.3 ANÁLISIS INTERNO.....	23
2.1.4 HISTORIA DE LA EMPRESA (SES)	24
2.1.5 VISIÓN	26
2.1.6 MISIÓN	26
2.1.7 PRINCIPIOS.....	26
2.1.8 VALORES ORGANIZACIONALES	27
2.1.9 RELACIÓN CON EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO, BIENESTAR Y	

DESEMPEÑO	27
2.1.10 ORGANIGRAMA	29
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN.....	29
2.2.1 LIDERAZGO ESTRATÉGICO	29
2.2.2 BIENESTAR LABORAL.....	30
2.2.3 BIENESTAR FISICO	31
2.2.4 DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.....	31
2.2.5 SALUD OCUPACIONAL.....	32
2.2.6 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	33
2.2.7 CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA .	33
2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO	34
2.3.1 BASES TEÓRICAS.....	34
2.3.1.3 TEORÍA DE CONSERVACIÓN DE RECURSOS (COR)	36
2.3.2 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS	37
2.3.3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS	40
2.4 MARCO LEGAL.....	41
2.4.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS.....	41
2.4.2 CÓDIGO DEL TRABAJO DE HONDURAS.....	42
2.4.3 REGLAMENTO GENERAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	42
2.4.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	43
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	44
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	44
3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA	44
3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO	45
3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	45
3.1.4 HIPÓTESIS.....	47
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS.....	47
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.3.1 POBLACION.....	50
3.3.2 MUESTRA	50

3.3.3	TÉCNICAS DE MUESTREO	51
3.4	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS	51
3.4.1	TÉCNICAS	51
3.4.2	INSTRUMENTOS.....	52
3.4.3	INSTRUMENTOS PROCEDIMIENTOS.....	52
3.4.4		53
3.4.5	VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	54
3.5	FUENTES DE INFORMACIÓN	55
3.5.1	FUENTES PRIMARIAS	55
3.5.2	FUENTES SECUNDARIAS	55
	CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	57
a.	INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
b.	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	57
c.	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS.....	61
i.	RESULTADOS CUANTITATIVOS	62
ii.	ANÁLISIS CUALITATIVO	84
d.	ANÁLISIS INFERENCIAL Y MODELOS APLICADOS	84
i.	SÍNTESIS DE RESULTADOS	86
ii.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	86
	CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
a.	CONCLUSIONES	88
b.	RECOMENDACIONES.....	91
	CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....	93
a.		103
	Tabla 10 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN.....	103
	6.9 Presupuesto, impacto presupuestario y análisis costo-beneficio.....	103
	6.9.1 Presupuesto e impacto presupuestario	103
	6.9.2 Análisis costo-beneficio de la propuesta	104
6.10	CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA	
	107	
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109

ANEXOS	113
ANEXO 1. ENCUESTA	113
ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	119
ANEXO 3. CARTA DE COMPROMISO PARA ASESORÍA TEMÁTICA	120
ANEXO 4. CHECKLIST OPERATIVO DE MONITOREO PREVENTIVO.....	121
ANEXO 5. FORMATO DIGITAL DE SEGUIMIENTO OPERATIVO.....	122
ANEXO 6. MATRIZ DE INDICADORES DE ALERTA OPERATIVA	123

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Matriz metodológica	44
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	46
Tabla 3 PROCEDIMIENTOS.....	53
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento y resultados del Alfa de Cronbach.....	55
Tabla 5 Resultados del Alfa de Cronbach para la validación del instrumento	55
Tabla 6 Spearman	85
Tabla 7 Indicadores para la evaluación de la propuesta	100
Tabla 8 Matriz de indicadores de control del modelo propuesto.....	101
Tabla 9 Formato de monitoreo y seguimiento de indicadores.....	102
Tabla 10 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN	103
Tabla 11 . Presupuesto	104
Tabla 12 Concordancia De Los Segmentos De La Tesis Con La Propuesta	108

INDICE DE FIGURA

Ilustración 1 Distribución de los colaboradores según género.....	58
Ilustración 3 Distribución de los colaboradores según antigüedad en la empresa	60
Ilustración 4 Distribución de los colaboradores según turno laboral	61
Ilustración 5 Comunicación clara de instrucciones por parte del supervisor	62
Ilustración 6 Información oportuna sobre cambios en funciones o turnos	63
Ilustración 7 Orientación del supervisor para realizar funciones	64
Ilustración 8 Apoyo del jefe ante dificultades laborales	65
Ilustración 9 Seguimiento al cumplimiento de tareas asignadas	65
Ilustración 10 Asignación clara de responsabilidades laborales	66
Ilustración 11 Intensidad de la jornada laboral	68
Ilustración 12 . Cantidad de trabajo realizada	69
Ilustración 13 Posibilidad de tomar pausas durante la jornada	70
Ilustración 14 Condiciones físicas seguras del puesto de trabajo	70
Ilustración 15 Motivación al realizar actividades laborales	72
Ilustración 16 Compromiso con el trabajo	73
Ilustración 17 Satisfacción personal generada por el trabajo	74
Ilustración 18 Relaciones con compañeros de trabajo	75
Ilustración 19 Percepción positiva del ambiente laboral.....	76
Ilustración 20 Respeto dentro del ambiente laboral	76
Ilustración 21 Concentración durante las tareas laborales	78
Ilustración 22 Cumplimiento de funciones en jornadas exigentes	79
Ilustración 23 Efecto del cansancio físico o emocional en el rendimiento	80
Ilustración 24 Rendimiento constante en períodos de alta carga laboral	81
Ilustración 25 Relación entre fatiga y posibilidad de errores laborales	82

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación, titulada “Análisis de la relación entre liderazgo estratégico, bienestar físico y emocional y sostenibilidad del desempeño en SES en el 2026”, se desarrolla en el contexto del sector de seguridad privada, específicamente en la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES).

En el contexto actual, las organizaciones enfrentan entornos laborales cada vez más dinámicos y exigentes, donde la gestión estratégica del talento humano se ha convertido en un factor determinante para alcanzar resultados sostenibles. Dentro de este escenario, el liderazgo estratégico adquiere un papel fundamental al influir en la forma en que los colaboradores perciben su entorno laboral, desarrollan sus actividades y mantienen niveles adecuados de bienestar y sostenibilidad del desempeño.

El bienestar físico y emocional de los trabajadores constituye uno de los principales desafíos para las organizaciones modernas, especialmente en sectores caracterizados por altas demandas operativas. Diversas investigaciones han demostrado que las condiciones laborales, los estilos de liderazgo y el apoyo organizacional pueden influir significativamente en la salud, motivación, compromiso y productividad de los colaboradores. Cuando los trabajadores desarrollan sus funciones en ambientes laborales favorables, tienden a presentar mayores niveles de satisfacción, estabilidad y rendimiento laboral.

En el sector de seguridad privada, estas condiciones adquieren una relevancia particular debido a las características propias de la actividad. El personal operativo suele enfrentarse a jornadas laborales prolongadas, turnos rotativos, exigencias físicas constantes, responsabilidades relacionadas con la protección de personas y bienes, así como situaciones que pueden generar estrés y desgaste emocional. Estas circunstancias pueden afectar el bienestar integral de los trabajadores y comprometer la sostenibilidad de su desempeño a largo plazo.

En la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES), la gestión del personal operativo representa un elemento clave para garantizar la continuidad y calidad de los servicios prestados.

Sin embargo, las exigencias inherentes al sector hacen necesario analizar cómo el liderazgo estratégico se relaciona con el bienestar físico y emocional de los colaboradores y cómo estas variables se relacionan con la sostenibilidad de su desempeño laboral.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES). El estudio busca aportar evidencia que permita fortalecer la gestión estratégica de personas y contribuir a la toma de decisiones orientadas al bienestar y desarrollo del talento humano.

La investigación se sustentó en la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio, el Modelo Job Demands-Resources (JD-R) de Bakker y Demerouti y la Teoría de Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll. Estas teorías permiten comprender la influencia que ejercen los recursos organizacionales, el liderazgo y las condiciones laborales sobre el bienestar y la sostenibilidad del desempeño de los trabajadores.

Metodológicamente, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La información fue recopilada mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert dirigido al personal operativo de la empresa SES. Posteriormente, los datos fueron analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para identificar la relación existente entre las variables objeto de estudio.

Finalmente, el documento se encuentra estructurado en seis capítulos. El primero presenta el planteamiento del problema; el segundo desarrolla el marco teórico; el tercero describe la metodología utilizada; el cuarto expone los resultados y análisis; el quinto contiene las conclusiones y recomendaciones; y el sexto presenta la propuesta de aplicabilidad orientada al fortalecimiento del liderazgo estratégico, el bienestar laboral y la sostenibilidad del desempeño dentro de la empresa SES.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Diversas investigaciones han analizado las condiciones laborales del personal de seguridad privada, especialmente en relación con la carga laboral, los turnos prolongados y su impacto en el bienestar físico y emocional de los trabajadores. En este sector, las jornadas extensas, los turnos nocturnos y la disponibilidad permanente son características frecuentes que pueden afectar la salud ocupacional y la sostenibilidad del desempeño laboral del personal operativo.

Un estudio realizado con personal de seguridad evidenció que el trabajo por turnos puede generar alteraciones en los patrones de sueño, fatiga física y dificultades para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas condiciones influyen directamente en la sostenibilidad del desempeño laboral y la efectividad organizacional, ya que el cansancio acumulado y el estrés pueden disminuir la concentración y la capacidad de respuesta del personal de seguridad. («(PDF) Investigation of Shift Work Disorders among Security Personnel», s. f.-a)

El trabajo por turnos en el personal de seguridad puede provocar alteraciones en los patrones de sueño y generar fatiga laboral debido a los horarios irregulares y a las jornadas prolongadas. («(PDF) Investigation of Shift Work Disorders among Security Personnel», s. f.-b)

De forma similar, el trabajo nocturno constituye una de las condiciones laborales más comunes en el sector de seguridad privada. Investigaciones realizadas con guardias de seguridad han demostrado que los turnos nocturnos pueden generar respuestas fisiológicas asociadas al estrés, como alteraciones en los niveles de cortisol y presión arterial, lo que evidencia el impacto que este tipo de jornadas puede tener en la salud y bienestar del personal operativo. (Cannizzaro et al., 2020)

La exposición prolongada al trabajo nocturno puede producir alteraciones en indicadores fisiológicos como los niveles de cortisol y la presión arterial, lo que evidencia el impacto del estrés laboral en el bienestar del personal operativo. (Cannizzaro et al., 2020)

Asimismo, el trabajo en el sector de seguridad privada suele estar asociado a altos niveles de estrés laboral debido a las exigencias propias de la vigilancia, la responsabilidad en la protección de instalaciones y las largas jornadas laborales. Un estudio realizado con 399 guardias de seguridad evidenció que los factores de estrés ocupacional se relacionan significativamente con problemas de salud y deterioro de la capacidad laboral, lo que puede afectar el bienestar del trabajador y su sostenibilidad del desempeño dentro de la organización.(Jovanović et al., 2020)

Los factores de estrés laboral en guardias de seguridad pueden relacionarse con problemas de salud y con una disminución en la capacidad laboral del trabajador. (Jovanović et al., 2020)

Adicionalmente, diversos análisis sobre la industria de la seguridad privada señalan que las jornadas prolongadas, los turnos irregulares y las dificultades para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal influyen en la decisión de muchos trabajadores de abandonar este tipo de empleo. Estas condiciones pueden generar desgaste físico y emocional en los guardias de seguridad, lo que reduce el interés de las personas por permanecer en este tipo de puestos y dificulta la estabilidad del personal dentro de las empresas del sector.(*Security Guard Turnover*, s. f.).

Las condiciones laborales del sector de seguridad privada, como los turnos irregulares y las jornadas prolongadas, pueden influir en la decisión de muchos trabajadores de abandonar este tipo de empleo. (*Security Guard Turnover*, s. f.).

Estas condiciones laborales reflejan los desafíos que enfrentan muchas organizaciones del sector de seguridad privada en la gestión de su personal operativo, particularmente en lo relacionado con la distribución de turnos, la disponibilidad de personal y el bienestar de los trabajadores.

En el caso de la empresa de seguridad SES, la investigación surge a partir de la observación de situaciones que reflejan tensión entre las exigencias del servicio y las condiciones reales del personal operativo. De manera particular, se ha identificado que, ante la falta de relevos y la disponibilidad limitada de guardias, algunos trabajadores se ven expuestos a extensiones de jornada no previstas dentro de su turno habitual. A esto se suma la percepción de debilidades en la

comunicación entre el personal operativo y el nivel administrativo-operativo responsable de la supervisión y elaboración de roles, lo que puede incidir en la manera en que los colaboradores interpretan las decisiones, enfrentan la carga laboral y valoran el apoyo institucional.

Desde esta perspectiva, el problema no se limita únicamente a la presencia de cansancio o a dificultades aisladas de coordinación, sino que remite a una situación organizacional más amplia, en la cual el liderazgo estratégico, pueden estar relacionados con el bienestar físico y emocional del personal operativo. Por ello, resulta pertinente desarrollar una investigación que permita analizar esta realidad desde un enfoque de Dirección Estratégica de Personas, con el fin de comprender cómo estas dinámicas inciden en la sostenibilidad del desempeño dentro de la empresa SES.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

El sector de seguridad privada se caracteriza por operar bajo condiciones de alta exigencia física, presión constante y responsabilidad permanente. El personal operativo enfrenta jornadas prolongadas, rotación de turnos, exposición a situaciones de riesgo y supervisión jerárquica estricta. Estas condiciones pueden incidir directamente en su bienestar físico y emocional, afectando no solo la salud individual, sino también la estabilidad del desempeño en el tiempo.

En la empresa de seguridad SES, el liderazgo estratégico constituye un eje central para la coordinación operativa y el cumplimiento de objetivos institucionales. Sin embargo, no se dispone de evidencia sistemática que permita determinar si dicho liderazgo está contribuyendo al bienestar integral del personal o si existen brechas que podrían estar impactando la sostenibilidad del desempeño.

Desde la Dirección Estratégica de Personas, el liderazgo no se limita al control operativo; implica orientar, acompañar y generar condiciones que favorezcan la permanencia saludable y productiva del talento humano. En contextos de alta demanda física y emocional, el bienestar del colaborador se convierte en un factor clave para garantizar un desempeño sostenible y evitar fenómenos como desgaste laboral, ausentismo o disminución del rendimiento.

Ante esta realidad, surge la necesidad de analizar la incidencia del liderazgo estratégico en

el bienestar físico y emocional y su impacto en la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES, con el propósito de generar información empírica que respalde decisiones organizacionales basadas en evidencia.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son las prácticas de liderazgo estratégico implementadas en la empresa de seguridad SES dirigidas al personal operativo?
2. ¿Cuál es el nivel de bienestar físico del personal operativo en términos de carga laboral y fatiga en la empresa de seguridad SES?
3. ¿Cuál es el nivel de bienestar emocional del personal operativo en relación con su motivación, percepción del clima laboral y condiciones de trabajo?
4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES?
5. ¿Qué propuesta de mejora en las prácticas de liderazgo estratégico puede contribuir al bienestar físico y emocional y a la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES)?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES).

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar las prácticas de liderazgo estratégico implementadas en la empresa de seguridad SES dirigidas al personal operativo.
2. Evaluar el nivel de bienestar físico del personal operativo en función de la carga laboral y la fatiga.
3. Examinar el nivel de bienestar emocional del personal operativo considerando aspectos de

motivación, percepción del clima laboral y condiciones de trabajo.

4. Determinar la relación entre el bienestar físico y emocional del personal operativo y la sostenibilidad de su desempeño en la empresa de seguridad SES.
5. Diseñar una propuesta de mejora en las prácticas de liderazgo estratégico que contribuya al bienestar físico y emocional del personal operativo y a la sostenibilidad de su desempeño en la empresa de seguridad SES.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica en la necesidad de comprender la relación existente entre el liderazgo estratégico, el bienestar del personal operativo y la sostenibilidad del desempeño organizacional. En el ámbito de la gestión del talento humano, el liderazgo representa un elemento fundamental para orientar el funcionamiento de las organizaciones y generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores.

En sectores caracterizados por altos niveles de exigencia laboral, como el sector de seguridad privada, el bienestar físico y emocional del personal operativo se convierte en un factor determinante para garantizar la continuidad del servicio y la estabilidad del desempeño. Las condiciones propias de este tipo de trabajo pueden generar demandas físicas y emocionales significativas, lo que hace necesario analizar cómo las prácticas de liderazgo influyen en la forma en que los colaboradores experimentan su entorno laboral.

En el caso específico de la empresa de seguridad SES, la investigación permitirá analizar de manera sistemática cómo las prácticas de liderazgo ejercidas dentro de la organización se relacionan con el bienestar físico y emocional del personal operativo y cómo estas condiciones mantienen asociación con la sostenibilidad de su desempeño. Los resultados del estudio podrán aportar información relevante para fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.

Asimismo, la investigación posee relevancia académica al contribuir al desarrollo de conocimiento en el campo de la dirección estratégica de personas, particularmente en lo relacionado con la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar laboral y el desempeño organizacional. Este aporte permitirá ampliar la comprensión de los factores que influyen en la

sostenibilidad del desempeño en contextos organizacionales de alta exigencia operativa.

Finalmente, el estudio tiene una relevancia práctica, ya que los resultados obtenidos podrán servir como base para la formulación de estrategias orientadas a fortalecer las prácticas de liderazgo, promover el bienestar del personal operativo y contribuir al desarrollo de entornos laborales más saludables y sostenibles dentro de la empresa de seguridad SES.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

El análisis de la situación actual permite comprender el contexto en el que se desarrolla el problema de investigación. En el ámbito organizacional contemporáneo, las empresas enfrentan entornos cada vez más dinámicos y competitivos que demandan no solo eficiencia operativa, sino también prácticas de liderazgo capaces de orientar, motivar y apoyar a los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.

En este sentido, el liderazgo organizacional influye significativamente en variables como el bienestar laboral, la satisfacción de los trabajadores y su desempeño dentro de la organización. Diversas investigaciones han demostrado que la forma en que los líderes gestionan el trabajo y se relacionan con los colaboradores puede impactar directamente en la experiencia laboral de los trabajadores y en su capacidad para mantener niveles adecuados de desempeño.

Para comprender de manera integral esta problemática, es necesario analizar el contexto desde diferentes niveles. En primer lugar, se examina el macroentorno, que permite identificar cómo se ha estudiado el fenómeno a nivel global. Posteriormente, se analiza el microentorno, que describe la situación del sector de seguridad privada. Finalmente, se desarrolla un análisis interno que aborda las condiciones específicas dentro de la empresa de seguridad SES.

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACROENTORNO

En el contexto organizacional global, la gestión del talento humano ha adquirido una relevancia estratégica para el funcionamiento y sostenibilidad de las organizaciones. Las transformaciones en el entorno laboral, caracterizadas por mayores niveles de competitividad, avances tecnológicos y nuevas exigencias en la gestión del trabajo, han llevado a que las organizaciones reconozcan la importancia del liderazgo en la orientación del comportamiento organizacional y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, el liderazgo organizacional se ha convertido en un factor clave para promover entornos laborales que favorezcan el desarrollo de las

personas y el logro de los objetivos institucionales. (Ramirez-Lozano et al., 2023).

Asimismo, el entorno laboral contemporáneo presenta desafíos significativos para la salud y el bienestar de los trabajadores. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral constituye uno de los principales riesgos psicosociales dentro de las organizaciones modernas, especialmente en sectores caracterizados por altas exigencias físicas, presión operativa y responsabilidad constante. Estas condiciones pueden generar impactos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, afectando su desempeño y calidad de vida. (*Seguridad y salud en el trabajo | International Labour Organization, 2024a*)

En este contexto, el liderazgo organizacional adquiere una importancia estratégica en la gestión de los entornos laborales. Los líderes desempeñan un papel fundamental en la forma en que se organizan las tareas, se comunican las decisiones organizacionales y se promueve el bienestar del personal dentro de las organizaciones. Diversas investigaciones han señalado que los estilos de liderazgo orientados al apoyo, la comunicación efectiva y el desarrollo del talento humano contribuyen a fortalecer el bienestar de los trabajadores y a promover niveles sostenidos de desempeño organizacional. (Rodrigues et al., 2024)

De manera paralela, el bienestar laboral ha sido reconocido como un componente fundamental dentro de la gestión organizacional moderna. El bienestar físico y emocional de los trabajadores no solo impacta su salud, sino también variables organizacionales clave como la productividad, el compromiso y la permanencia dentro de la organización. Estudios recientes evidencian que los colaboradores que experimentan niveles adecuados de bienestar tienden a mostrar un mejor desempeño y mayor estabilidad laboral. («(PDF) Investigation of Shift Work Disorders among Security Personnel», s. f.-b)

Sin embargo, el entorno laboral contemporáneo también presenta desafíos significativos para la salud y el bienestar de los trabajadores. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral constituye uno de los principales riesgos psicosociales dentro de

las organizaciones modernas, especialmente en sectores caracterizados por altas exigencias físicas y emocionales. Las condiciones laborales asociadas a largas jornadas de trabajo, presión operativa y altos niveles de responsabilidad pueden generar impactos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, lo que puede afectar su desempeño y calidad de vida. (*Mental health at work*, s. f.)

En este contexto, el liderazgo organizacional adquiere una importancia estratégica para la gestión de los entornos laborales. Los líderes desempeñan un papel fundamental en la forma en que se organizan las tareas, se comunican las decisiones organizacionales y se promueve el bienestar del personal dentro de las organizaciones. Diversas investigaciones han señalado que los estilos de liderazgo orientados al apoyo, la comunicación efectiva y el desarrollo del talento humano contribuyen a fortalecer el bienestar de los trabajadores y a promover niveles sostenidos de desempeño organizacional (Rodrigues et al., 2024).

2.1.2 ANÁLISIS DEL MICROENTORNO

En el sector de seguridad privada, las condiciones laborales del personal operativo presentan características particulares asociadas a la naturaleza del servicio que prestan. Los guardias de seguridad desempeñan funciones orientadas a la vigilancia y protección de personas, bienes e instalaciones, lo que implica altos niveles de responsabilidad, atención constante y exposición a situaciones potencialmente riesgosas durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Diversas investigaciones han señalado que los trabajadores de seguridad privada suelen enfrentarse a jornadas laborales prolongadas, turnos rotativos y esquemas de trabajo que requieren disponibilidad continua. Estas condiciones pueden generar impactos significativos en el bienestar físico y emocional del trabajador, afectando su capacidad de recuperación, su estado de salud y su desempeño laboral. (Silva & Costa, 2023)

El trabajo por turnos constituye una de las condiciones más representativas de este sector.

Estudios han demostrado que los turnos nocturnos y los horarios irregulares pueden alterar los ritmos biológicos de los trabajadores, afectar los patrones de sueño y generar fatiga acumulada. Estas alteraciones no solo impactan el bienestar físico, sino que también disminuyen la capacidad de concentración y aumentan el riesgo de errores durante la ejecución de las tareas. (Cannizzaro et al., 2020).

Asimismo, el estrés ocupacional ha sido identificado como uno de los principales factores que afectan el bienestar del personal de seguridad privada. Las exigencias propias del trabajo, la responsabilidad en la vigilancia de instalaciones y la exposición a situaciones de riesgo pueden generar altos niveles de presión psicológica. Investigaciones evidencian que el estrés laboral se encuentra asociado con problemas de salud, agotamiento emocional y disminución de la capacidad laboral. (Jovanović et al., 2020).

Adicionalmente, estudios han señalado que las condiciones laborales del sector, como las jornadas extensas, la limitada conciliación entre la vida laboral y personal y la percepción de escaso apoyo organizacional, pueden influir en la intención de abandono del trabajo por parte de los colaboradores. Este fenómeno representa un desafío importante para las organizaciones del sector, ya que afecta la estabilidad del talento humano y la continuidad del servicio. (*Seguridad y salud en el trabajo* | *International Labour Organization*, 2024).

En este contexto, la gestión organizacional y el liderazgo adquieren una relevancia fundamental dentro de las empresas de seguridad privada. La forma en que los supervisores coordinan el trabajo, gestionan los turnos, comunican las decisiones y brindan apoyo al personal operativo puede influir significativamente en la experiencia laboral de los trabajadores. Un liderazgo orientado al bienestar y al desarrollo del talento humano puede contribuir a mitigar los efectos de las condiciones laborales exigentes y a fortalecer la sostenibilidad del desempeño dentro de las organizaciones del sector.

Adicionalmente, estudios recientes han señalado que las condiciones laborales del sector

de seguridad privada también influyen en la rotación del personal, ya que las jornadas extensas, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal y los niveles elevados de estrés pueden disminuir la permanencia de los trabajadores dentro de las organizaciones. Esta situación representa un desafío importante para la gestión del talento humano, debido a que la alta rotación afecta la continuidad operativa y la sostenibilidad del desempeño organizacional (Security Guard Turnover, s. f.).

En el contexto del sector de seguridad privada en Honduras, se ha identificado la presencia de empresas que operan al margen del marco legal vigente. Si bien no existe información oficial que permita determinar con precisión la cantidad ni la identidad de estas organizaciones, diversos indicios evidencian la existencia de prácticas irregulares asociadas a la prestación de servicios sin los permisos correspondientes. En este sentido, se han reportado intervenciones por parte de las autoridades competentes, orientadas al retiro de armamento y la suspensión de servicios de seguridad en distintos establecimientos comerciales, debido al incumplimiento de los requisitos legales exigidos para su operación. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y control en el sector, a fin de garantizar la legalidad, la seguridad y la calidad en la prestación de estos servicios (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO

En el caso de la empresa de seguridad SES, el desarrollo de las actividades operativas se encuentra vinculado a las condiciones propias del sector de seguridad privada. El personal operativo cumple funciones de vigilancia y protección que implican altos niveles de responsabilidad y atención constante durante el desarrollo de sus jornadas laborales.

A partir de la observación del contexto organizacional, se han identificado situaciones que reflejan desafíos en la gestión del personal operativo. En particular, se ha observado que la disponibilidad limitada de guardias de seguridad puede generar dificultades para cubrir

adecuadamente los turnos de trabajo, lo que en algunos casos obliga al personal a extender sus jornadas laborales ante la ausencia de relevos disponibles.

Asimismo, se ha identificado que la comunicación entre el personal operativo y el nivel administrativo-operativo encargado de la supervisión y elaboración de los roles de trabajo puede presentar debilidades que afectan la percepción de los trabajadores respecto a las decisiones organizacionales. Estas situaciones pueden influir en la forma en que los colaboradores interpretan las condiciones laborales y experimentan su entorno de trabajo.

En este contexto, el liderazgo estratégico adquiere una importancia fundamental dentro de la organización, ya que los líderes desempeñan un papel clave en la coordinación del trabajo, la comunicación con el personal operativo y la implementación de prácticas orientadas al bienestar de los trabajadores. Por ello, resulta pertinente analizar cómo el liderazgo estratégico ejercido dentro de la empresa de seguridad SES se relaciona con el bienestar físico y cómo estas condiciones se asocian con la sostenibilidad de su desempeño laboral

2.1.4 HISTORIA DE LA EMPRESA (SES)

La empresa de Servicios Especiales de Seguridad (SES) fue fundada el 19 de marzo de 2004 en la ciudad de San Pedro Sula, Honduras, iniciando sus operaciones en la residencial Vía Olímpica. En sus inicios, la organización contaba con una estructura operativa básica conformada por un gerente general, un contador, dos radiooperadores y dos supervisores, quienes asumían la coordinación de las actividades operativas y de control del servicio.

Durante su etapa inicial, SES brindaba servicios a un total de siete clientes, apoyándose en un equipo aproximado de entre 20 y 25 colaboradores que cubrían turnos diurnos y nocturnos. Como parte de su proceso de formalización y consolidación, la empresa gestionó los permisos correspondientes ante la Secretaría de Seguridad, incluyendo la autorización de operación y la

importación de armamento, elementos esenciales para el funcionamiento legal de las empresas de seguridad privada en Honduras.

Con el paso del tiempo, SES logró posicionarse en el mercado, ampliando progresivamente su cartera de clientes en diversos sectores. Entre ellos destacan instituciones del sector financiero como Banco de los Trabajadores (actualmente Banco Cuscatlán), Banco Promerica, Banco Capital y LAFISE, así como empresas del sector industrial como CEMCOL, dedicada a la comercialización de maquinaria pesada con cobertura a nivel nacional.

En respuesta a las demandas del entorno y a la evolución del sector, la empresa diversificó sus servicios, incorporando soluciones integrales de seguridad tales como sistemas de videovigilancia, cercas eléctricas, controles de acceso y servicios de reacción armada, fortaleciendo así su propuesta de valor. Este proceso de expansión se acompañó de la capacitación continua del talento humano, mediante programas formativos y diplomados orientados a mejorar la gestión operativa y administrativa.

Asimismo, SES incursionó en el sector maquilador, especialmente en la zona de Choloma, brindando servicios a importantes grupos empresariales como Grupo Catan y Elcatex. De igual manera, amplió su presencia en el sector energético, proporcionando servicios de seguridad a plantas generadoras de energía eléctrica, incluyendo instalaciones de ENERSA, perteneciente al Grupo Terra, así como a plantas hidroeléctricas, lo que implicó la especialización del personal en entornos de alto riesgo.

En la actualidad, SES cuenta con aproximadamente 380 colaboradores a nivel nacional, distribuidos entre personal operativo, supervisores y jefes de proyecto, quienes garantizan la prestación del servicio en distintos puntos del país. Su crecimiento ha estado marcado por la mejora continua, la diversificación de servicios y el cumplimiento de estándares legales, manteniéndose bajo procesos constantes de supervisión y auditoría por parte de entidades estatales y clientes.

En síntesis, Servicios Especiales de Seguridad (SES) ha evolucionado de una estructura

organizativa inicial a una empresa consolidada dentro del sector de seguridad privada en Honduras, caracterizándose por su capacidad de adaptación, el fortalecimiento de su talento humano y su compromiso con la calidad en la prestación de sus servicios.

2.1.5 VISIÓN

Posicionarse como una empresa líder en el sector de la seguridad privada, consolidando su presencia a nivel nacional y garantizando un desempeño eficiente en las operaciones de seguridad, sustentado en principios de disciplina, honestidad y excelencia, orientados a la plena satisfacción de sus clientes.

2.1.6 MISIÓN

Ser una empresa hondureña dedicada a la prestación eficiente de servicios integrales de seguridad, orientados a satisfacer de manera oportuna las necesidades de personas, empresas y organizaciones. Asimismo, busca generar valor para sus accionistas mediante la rentabilidad de sus operaciones, al tiempo que contribuye al desarrollo social a través de la generación de empleo y el fortalecimiento de las comunidades en las que opera.

2.1.7 PRINCIPIOS

- Brindar un servicio eficaz y eficiente que garantice la tranquilidad de los clientes, superando sus expectativas.
- Actuar con responsabilidad y un alto espíritu de colaboración con clientes, colaboradores, comunidades y el medio ambiente.
- Desarrollar las actividades de seguridad y servicios complementarios en estricto cumplimiento de las normas legales y disposiciones vigentes.
- Promover el trabajo digno, fomentando el desarrollo de capacidades en cada integrante del equipo, en un ambiente laboral seguro y favorable para el logro de metas personales y organizacionales.
- Orientar la prestación del servicio hacia la personalización de la experiencia del cliente,

adaptándose a sus necesidades específicas.

2.1.8 VALORES ORGANIZACIONALES

Los valores organizacionales de Servicios Especiales de Seguridad (SES) constituyen la base que orienta el comportamiento del talento humano y la toma de decisiones dentro de la empresa. En el marco de la presente investigación, estos valores se vinculan directamente con el liderazgo estratégico, el bienestar laboral y el desempeño organizacional.

- Integridad: Actuar con ética, transparencia y honestidad en todas las operaciones, fortaleciendo la confianza de los clientes y del personal.
- Compromiso: Cumplir con responsabilidad las funciones asignadas, garantizando la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.
- Disciplina: Mantener estándares estrictos de orden, cumplimiento y profesionalismo en todas las actividades operativas.
- Trabajo en equipo: Fomentar la colaboración y el apoyo mutuo entre los colaboradores, promoviendo un clima organizacional positivo.
- Orientación al cliente: Priorizar las necesidades del cliente mediante soluciones personalizadas y un servicio de alta calidad.
- Mejora continua: Impulsar el aprendizaje constante, la capacitación y la innovación en los procesos de seguridad.
- Respeto y bienestar: Promover condiciones laborales dignas, seguras y equitativas que favorezcan el bienestar físico y emocional del personal.

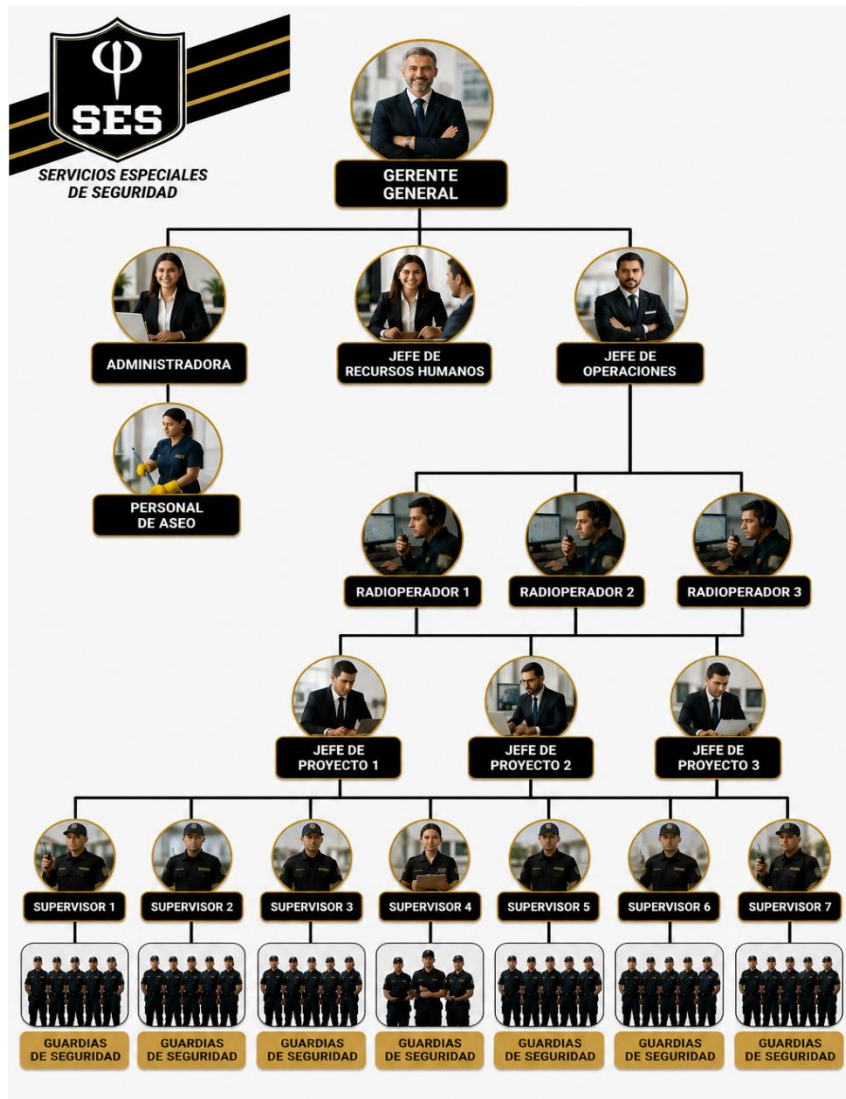
2.1.9 RELACIÓN CON EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO, BIENESTAR Y DESEMPEÑO

En el contexto de SES, los valores organizacionales no solo definen la cultura institucional, sino que también influyen directamente en el estilo de liderazgo y en la gestión del talento humano. Un liderazgo estratégico efectivo promueve estos valores, generando un entorno laboral que favorece el bienestar físico y emocional de los colaboradores, lo cual, a su vez, impacta positivamente en su desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, la coherencia entre los valores organizacionales y las prácticas de liderazgo permite fortalecer el compromiso del personal, reducir factores de riesgo psicosocial y mejorar la calidad del servicio prestado. De acuerdo con Idalberto Chiavenato (2021), las organizaciones que alinean su cultura y liderazgo con el desarrollo del talento humano logran mayores niveles de productividad y sostenibilidad.

Asimismo, el modelo de demandas y recursos laborales plantea que ambientes organizacionales que promueven valores como el respeto, la colaboración y el reconocimiento contribuyen al bienestar de los trabajadores, disminuyendo el estrés laboral y potenciando el rendimiento (Bakker & Demerouti, 2017).

2.1.10 ORGANIGRAMA



2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

2.2.1 LIDERAZGO ESTRATÉGICO

El liderazgo estratégico se refiere a la capacidad de los líderes para orientar a la organización hacia el logro de sus objetivos mediante la formulación de una visión clara, la toma de decisiones estratégicas y la gestión efectiva del talento humano. Este tipo de liderazgo implica la capacidad de anticipar cambios en el entorno organizacional y movilizar a los colaboradores hacia el cumplimiento de metas organizacionales sostenibles (Lozano et al., 2023).

Diversos estudios han demostrado que el liderazgo influye significativamente en el bienestar de los trabajadores y en su desempeño organizacional. Cuando los líderes desarrollan estilos de liderazgo basados en la comunicación efectiva, el apoyo organizacional y la participación de los colaboradores en los procesos organizacionales, se fortalecen el compromiso laboral, la motivación y la satisfacción de los trabajadores (Rodriguez et al., 2024)

Si bien algunos enfoques teóricos del liderazgo, como el liderazgo transformacional, fueron desarrollados en décadas anteriores, estos continúan siendo considerados marcos conceptuales fundamentales dentro de la literatura organizacional. Su inclusión en la presente investigación se justifica debido a su relevancia para explicar cómo los líderes influyen en la motivación, el bienestar y el desempeño de los colaboradores en distintos contextos laborales.

Es importante señalar que el liderazgo estratégico constituye el constructo principal analizado en la presente investigación. Sin embargo, para su comprensión teórica se consideran aportes de enfoques relacionados, entre ellos el liderazgo transformacional, debido a que ambos comparten elementos asociados con la visión organizacional, la motivación de los colaboradores y la orientación al logro de objetivos. No obstante, el liderazgo estratégico posee un alcance más amplio al incorporar procesos de planificación, toma de decisiones y direccionamiento organizacional de largo plazo, por lo que no debe considerarse equivalente al liderazgo transformacional.

2.2.2 BIENESTAR LABORAL

La teoría del bienestar laboral establece que las condiciones organizacionales influyen directamente en la salud física y emocional de los trabajadores. De acuerdo con estudios recientes, el bienestar laboral no solo impacta la satisfacción del empleado, sino también su rendimiento, compromiso y permanencia en la organización. En este sentido, el bienestar físico y emocional del personal operativo en la empresa de seguridad SES se convierte en un elemento clave para garantizar la sostenibilidad del desempeño laboral.

Investigaciones recientes han demostrado que el bienestar psicológico de los trabajadores influye directamente en su satisfacción laboral y en su desempeño organizacional. Cuando los trabajadores experimentan niveles adecuados de bienestar emocional, tienden a mostrar mayores niveles de compromiso organizacional y motivación en el trabajo (Yang et al., 2024)

2.2.3 BIENESTAR FISICO

El bienestar físico se relaciona con las condiciones laborales que inciden directamente en la salud del trabajador, tales como la duración de las jornadas laborales, la carga de trabajo, el acceso al descanso adecuado y la exposición a riesgos ocupacionales. Estos factores influyen significativamente en la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones de manera eficiente, especialmente en contextos laborales exigentes (Cooper & Dewe, 2020).

El sector de seguridad privada se caracteriza por operar bajo condiciones laborales que implican altos niveles de responsabilidad, vigilancia constante y exposición a situaciones potencialmente riesgosas. Los guardias de seguridad desempeñan funciones orientadas a la protección de personas, bienes e instalaciones, lo que exige altos niveles de atención y capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas.

Diversos estudios han señalado que el trabajo por turnos y las jornadas nocturnas pueden afectar significativamente la salud y el bienestar de los trabajadores del sector seguridad. Investigaciones realizadas con guardias de seguridad han demostrado que los turnos nocturnos pueden generar respuestas fisiológicas asociadas al estrés, evidenciando el impacto que estas condiciones laborales pueden tener en la salud del trabajador (Cannizzaro, E., et al., 2020).

2.2.4 DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

El desempeño organizacional se refiere al grado en que una organización logra cumplir sus objetivos estratégicos mediante el uso eficiente de sus recursos humanos, materiales y financieros. En este contexto, el desempeño laboral de los colaboradores constituye uno de los elementos

fundamentales para alcanzar los resultados esperados dentro de la organización (Aguinis, 2023).

El liderazgo, el clima organizacional y las condiciones laborales influyen directamente en la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Por esta razón, las organizaciones que promueven prácticas de gestión orientadas al bienestar del personal suelen obtener mejores niveles de desempeño y productividad (Aguinis, 2023)

2.2.5 SALUD OCUPACIONAL

La salud ocupacional se refiere al conjunto de acciones, políticas y medidas orientadas a proteger y promover la salud física, mental y social de los trabajadores dentro del entorno laboral. Su objetivo principal es prevenir enfermedades profesionales, accidentes laborales y cualquier condición que pueda afectar el bienestar de los empleados durante el desempeño de sus funciones (World Health Organization, 2021).

En este sentido, la salud ocupacional no solo se limita a la prevención de riesgos, sino que también abarca la promoción de entornos laborales seguros, saludables y sostenibles, contribuyendo al desarrollo integral del trabajador y al fortalecimiento del desempeño organizacional.

De manera integrada, los conceptos desarrollados en la presente investigación permiten comprender que el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño no constituyen elementos aislados dentro de la organización, sino variables interrelacionadas que influyen directamente en la experiencia laboral del personal operativo. En este contexto, el liderazgo se posiciona como un factor clave que incide en las condiciones laborales, el bienestar integral de los trabajadores y, en consecuencia, en la estabilidad del desempeño en el tiempo.

Este enfoque cobra especial relevancia en contextos de alta exigencia operativa, como el

sector de seguridad privada, donde las condiciones de trabajo demandan una gestión estratégica del talento humano orientada al bienestar y la sostenibilidad organizacional (World Health Organization, 2021)

2.2.6 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano se define como el conjunto de estrategias, políticas y prácticas orientadas a atraer, desarrollar y retener a los colaboradores dentro de una organización. Este enfoque busca potenciar las capacidades, competencias y habilidades del talento humano, con el fin de contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Armstrong & Taylor, 2020).

Una adecuada gestión del talento humano permite fortalecer el compromiso organizacional, mejorar el desempeño laboral y promover el bienestar de los trabajadores. En este sentido, las organizaciones que implementan prácticas efectivas de gestión del talento logran consolidar equipos de trabajo más motivados, productivos y alineados con la misión y visión institucional (Taylor & Armstrong, 2020)

Asimismo, la gestión del talento humano se posiciona como un elemento estratégico dentro de las organizaciones modernas, al vincular el desarrollo del capital humano con la sostenibilidad del desempeño organizacional y la generación de valor a largo plazo.

2.2.7 CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA

El sector de seguridad privada presenta condiciones laborales particulares debido a la naturaleza del servicio que presta. Los guardias de seguridad desempeñan funciones relacionadas con la vigilancia y protección de instalaciones, lo que implica altos niveles de responsabilidad, atención constante y exposición a situaciones potencialmente riesgosas durante el desarrollo de sus actividades laborales.

En este contexto, el personal operativo suele enfrentarse a jornadas laborales prolongadas, turnos rotativos y esquemas de trabajo que pueden incluir horarios nocturnos o cambios frecuentes en la organización de los turnos. Estas condiciones pueden generar impactos significativos en el bienestar físico y emocional de los trabajadores, especialmente cuando las exigencias laborales no se acompañan de condiciones adecuadas de descanso, recuperación física y apoyo organizacional (Silva & Costa, 2023).

Diversas investigaciones han señalado que el trabajo por turnos, particularmente cuando incluye jornadas nocturnas, puede alterar los ritmos biológicos de los trabajadores y afectar los patrones de sueño. Estas alteraciones pueden generar fatiga laboral, disminución de la concentración y mayores niveles de agotamiento físico al finalizar la jornada laboral (Cannizzaro et al., 2020).

2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO

Dentro de esta sección se presentan las teorías y enfoques que sustentan la presente investigación, así como las metodologías desarrolladas y los instrumentos utilizados en estudios previos relacionados con liderazgo, bienestar laboral y desempeño. En atención al tema de estudio, se seleccionaron teorías que permiten explicar de manera coherente la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo.

2.3.1 BASES TEÓRICAS

2.3.1.1 TEORÍA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

La teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por Bass y Avolio, plantea que los líderes influyen en sus seguidores a través de la inspiración, la motivación y el desarrollo individual, generando cambios positivos en sus actitudes y comportamientos. Este estilo de liderazgo se orienta a fortalecer el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores (Bass & Avolio, 1994).

En el contexto de la presente investigación, el liderazgo estratégico se vincula con el liderazgo transformacional, ya que ambos enfoques buscan influir en el bienestar del personal y en la sostenibilidad del desempeño, mediante la orientación hacia objetivos organizacionales y el desarrollo del talento humano.

Este enfoque se caracteriza por cuatro dimensiones fundamentales: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. A través de estas dimensiones, los líderes fomentan entornos laborales positivos, incrementando el bienestar y el desempeño de los colaboradores (Banks et al., 2016)

2.3.1.2 MODELO JOB DEMANDS–RESOURCES (JD-R)

El modelo Job Demands–Resources (JD-R), desarrollado por Arnold Bakker y Evangelia Demerouti, explica que el bienestar y el desempeño de los trabajadores dependen del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. Las demandas laborales comprenden aquellos aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico o mental, tales como la carga de trabajo, la presión por resultados, las jornadas prolongadas o las responsabilidades asociadas al puesto. Por otro lado, los recursos laborales incluyen factores que facilitan el cumplimiento de las tareas, como el apoyo del supervisor, la retroalimentación, la autonomía y las condiciones organizacionales adecuadas (Bakker, 2017).

De acuerdo con este modelo, cuando las demandas laborales son elevadas y los recursos disponibles son insuficientes, los trabajadores pueden experimentar estrés, agotamiento o disminución del bienestar. En contraste, cuando las organizaciones proporcionan recursos adecuados, estos pueden amortiguar los efectos negativos de las demandas laborales y favorecer el compromiso y el desempeño de los empleados.

En el contexto de la presente investigación, el modelo JD-R resulta especialmente relevante debido a las características del trabajo en el sector de seguridad privada, donde el personal operativo suele enfrentar jornadas extensas, turnos rotativos y altos niveles de responsabilidad. En

este sentido, el liderazgo estratégico puede actuar como un recurso organizacional que contribuye a mejorar el bienestar físico y emocional de los trabajadores y a mantener su desempeño a lo largo del tiempo.

2.3.1.3 TEORÍA DE CONSERVACIÓN DE RECURSOS (COR)

La teoría de Conservación de Recursos (COR), propuesta por (Stevan E., 1989, 1989), establece que las personas buscan obtener, conservar y proteger aquellos recursos que consideran valiosos para afrontar las demandas del entorno. Estos recursos pueden ser de naturaleza física, emocional, social u organizacional.

Según este enfoque, cuando los individuos perciben una pérdida de recursos o una amenaza de pérdida, es más probable que experimenten estrés, agotamiento o deterioro del bienestar. Por el contrario, cuando los trabajadores cuentan con recursos suficientes, tales como el apoyo organizacional, el liderazgo efectivo y condiciones laborales adecuadas, tienen mayor capacidad para enfrentar las exigencias del trabajo y mantener niveles adecuados de bienestar y desempeño.

En el ámbito organizacional, esta teoría ha sido ampliamente utilizada para explicar fenómenos relacionados con el estrés laboral, el agotamiento y la sostenibilidad del desempeño. Investigaciones recientes han reafirmado que los recursos laborales actúan como factores protectores que contribuyen a mejorar el bienestar psicológico y el desempeño de los trabajadores en contextos de alta exigencia laboral { Bakker & Demerouti, 2023}

En relación con la presente investigación, la teoría de Conservación de Recursos permite comprender que el liderazgo estratégico puede funcionar como un recurso organizacional clave que fortalece el bienestar físico y emocional de los trabajadores. De esta manera, el liderazgo contribuye a que los colaboradores mantengan su desempeño de forma sostenida a lo largo del tiempo, especialmente en entornos laborales exigentes como el sector de seguridad privada.

2.3.2 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS

Diversas investigaciones han utilizado enfoques cuantitativos para analizar la relación entre liderazgo, bienestar y desempeño laboral. Estas metodologías se caracterizan por el uso de cuestionarios estructurados y escalas tipo Likert que permiten medir la percepción de los colaboradores.

Asimismo, estudios en el sector de seguridad han aplicado análisis estadísticos para identificar la relación entre variables organizacionales, permitiendo establecer correlaciones significativas entre el liderazgo y el bienestar del personal.

2.3.2.1 TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEE WELL-BEING: A SYSTEMATIC REVIEW – WANG ET AL. (2021), CHINA

En China, (Wang, Z.; et al., 2021) desarrollaron una investigación orientada a analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar de los empleados en diferentes contextos organizacionales.

El objetivo del estudio fue examinar cómo los estilos de liderazgo influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores, considerando variables como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el estrés laboral. Este estudio se fundamenta en la teoría del liderazgo transformacional, la cual plantea que los líderes influyen en la motivación, el compromiso y el bienestar de los colaboradores a través de su estilo de dirección.

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo mediante un diseño de revisión sistemática, analizando múltiples estudios empíricos relacionados con liderazgo transformacional y bienestar laboral.

Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo significativo en el bienestar de los empleados, favoreciendo la satisfacción laboral, reduciendo el estrés y fortaleciendo el compromiso organizacional.

Se concluyó que el liderazgo transformacional constituye un factor clave para la promoción del bienestar laboral y la sostenibilidad del desempeño organizacional en entornos laborales contemporáneos (Wang, Z.; et al., 2021).

2.3.2.2 JOB DEMANDS–RESOURCES THEORY AND EMPLOYEE WELL-BEING: A SYSTEMATIC REVIEW – LESENER ET AL. (2020), ALEMANIA

En Alemania, (Lesener, T.; Gusy, B.; Wolter, C., s. f.) desarrollaron una investigación orientada a analizar la relación entre las demandas laborales, los recursos organizacionales y el bienestar de los trabajadores, basada en el modelo Job Demands–Resources (JD-R).

El objetivo del estudio fue examinar cómo las demandas del trabajo y los recursos disponibles influyen en el bienestar psicológico, el agotamiento y el desempeño de los empleados en distintos contextos organizacionales.

La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, mediante un diseño de revisión sistemática y meta-análisis, analizando múltiples estudios empíricos relacionados con el modelo JD-R.

Los resultados evidenciaron que las altas demandas laborales se asocian con mayores niveles de agotamiento, mientras que los recursos laborales, como el apoyo organizacional y el liderazgo, se relacionan positivamente con el bienestar, el compromiso y el desempeño laboral.

Se concluyó que el modelo JD-R constituye un marco teórico sólido para comprender la relación entre condiciones laborales, bienestar y desempeño en los trabajadores (Lesener, T.; Gusy, B.; Wolter, C., s. f.)

2.3.2.3 CONSERVATION OF RESOURCES THEORY AND BURNOUT: A META-ANALYSIS – HARMS ET AL. (2020), ESTADOS UNIDOS

En Estados Unidos, (Harms, P. D.; Credé, M.; Tynan, M., 2020) desarrollaron una investigación orientada a analizar la relación entre la pérdida de recursos y el agotamiento laboral, tomando como base la teoría de Conservación de Recursos (COR), la cual explica cómo los individuos reaccionan ante la disponibilidad o pérdida de recursos en el entorno laboral.

El objetivo del estudio fue examinar cómo la pérdida real o percibida de recursos personales, sociales y organizacionales influye en el desarrollo del burnout en los trabajadores, así como su impacto en el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Asimismo, se buscó identificar el papel de los recursos organizacionales como factores protectores frente al estrés laboral.

La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo mediante un diseño de meta-análisis, en el cual se integraron y analizaron resultados de múltiples estudios empíricos previos relacionados con el estrés laboral, el agotamiento emocional y la disponibilidad de recursos en diferentes contextos organizacionales. Este tipo de metodología permitió obtener una visión amplia y generalizable del fenómeno, aumentando la validez de los hallazgos.

Para la recolección de información, los estudios analizados utilizaron instrumentos estandarizados y validados en el ámbito organizacional, principalmente enfocados en la medición del burnout, el estrés laboral y la percepción de recursos disponibles en el entorno de trabajo.

Los resultados evidenciaron que la pérdida de recursos se asocia de manera significativa con el incremento del agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del rendimiento laboral. Asimismo, se encontró que los trabajadores expuestos a altas demandas laborales sin recursos suficientes presentan mayores niveles de estrés y deterioro del bienestar.

Por otro lado, el estudio demostró que la presencia de recursos organizacionales, tales como el apoyo del liderazgo, la retroalimentación, la estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de trabajo, actúan como factores protectores que reducen el impacto del estrés y favorecen el bienestar de los empleados.

Se concluye que la teoría de Conservación de Recursos constituye un marco teórico sólido para comprender la relación entre las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores, especialmente en contextos de alta exigencia. Desde esta perspectiva, los recursos organizacionales, incluyendo el liderazgo estratégico, desempeñan un papel fundamental en la sostenibilidad del desempeño laboral y en la prevención del agotamiento en los colaboradores (Hobfoll, S. E., et al., s. f.; Kaluza et al., 2021)

2.3.3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Entre los instrumentos más utilizados en investigaciones organizacionales se encuentra el Multifactor Leadership Questionnaire (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 2024), ampliamente empleado para medir estilos de liderazgo, especialmente el liderazgo transformacional. Asimismo, el WHO-5 Well-Being Index (Sischka et al., 2020) es un instrumento reconocido para evaluar el bienestar emocional, mientras que el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) se utiliza para medir el desempeño laboral individual.

Estos instrumentos han demostrado adecuados niveles de validez y confiabilidad en estudios organizacionales, siendo ampliamente utilizados en investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano (Batista-Foguet, J. M., et al., 2021).

En particular, el WHO-5 Well-Being Index es un instrumento breve diseñado para evaluar el bienestar psicológico de los individuos. Ha sido validado en múltiples contextos y es considerado una herramienta confiable para medir el bienestar subjetivo en investigaciones organizacionales y de salud ocupacional (Sischka et al., 2020).

Por su parte, el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) permite evaluar el desempeño laboral a través de dimensiones como el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes. Estudios recientes han respaldado su validez en diferentes contextos laborales, evidenciando su utilidad para la medición del rendimiento de los trabajadores (Koopmans, L. & et al., s. f.)

No obstante, para la presente investigación se propone la utilización de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, adaptado al contexto de la empresa de seguridad SES. Este instrumento permitirá medir las percepciones del personal operativo en relación con el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño laboral.

2.4 MARCO LEGAL

El marco legal de la presente investigación se fundamenta en la normativa laboral vigente en Honduras, especialmente en aquellas disposiciones orientadas a la regulación de las relaciones laborales, la protección de la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores. Estas normativas establecen derechos y obligaciones tanto para empleadores como para empleados, promoviendo condiciones laborales dignas, seguras y orientadas a la sostenibilidad del desempeño laboral.

Asimismo, dichas disposiciones jurídicas respaldan la importancia de garantizar ambientes de trabajo adecuados que favorezcan el bienestar físico y emocional de los trabajadores, elementos estrechamente relacionados con el liderazgo estratégico y el desempeño organizacional. En este contexto, la presente investigación se enmarca dentro del conjunto de normas que regulan la protección laboral y la prevención de riesgos ocupacionales en Honduras.

2.4.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

La Constitución de la República de Honduras establece los principios fundamentales que regulan el derecho al trabajo y la protección de los trabajadores dentro del territorio nacional. En este sentido, el artículo 127 reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo y a escoger

libremente su ocupación, así como a condiciones equitativas y satisfactorias que garanticen su dignidad y bienestar (Congreso Nacional de Honduras, 1982).

Asimismo, el artículo 128 establece que las normas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público, mientras que los artículos 129 y 135 promueven la estabilidad laboral y relaciones laborales justas y equilibradas. Estas disposiciones resultan relevantes para el presente estudio debido a que se relacionan directamente con el bienestar físico y emocional de los trabajadores y con la sostenibilidad del desempeño laboral (Congreso Nacional de Honduras, 1982).

2.4.2 CÓDIGO DEL TRABAJO DE HONDURAS

El Código del Trabajo constituye el principal instrumento jurídico que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en Honduras. Esta normativa tiene como finalidad garantizar condiciones justas de trabajo, promoviendo la protección de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores (Congreso Nacional de Honduras, 1959).

De igual manera, los artículos 95 y 96 establecen obligaciones y prohibiciones para los empleadores, incluyendo el respeto a la dignidad de los trabajadores, la provisión de herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones y la implementación de medidas de higiene y seguridad ocupacional. Estas disposiciones influyen directamente en el bienestar físico y emocional del personal y en su capacidad para mantener un desempeño laboral adecuado (Congreso Nacional de Honduras, 1959).

2.4.3 REGLAMENTO GENERAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales establece normas orientadas a la prevención de riesgos laborales y a la protección de la salud de los trabajadores en los centros de trabajo. Su objetivo principal es garantizar

condiciones seguras de trabajo y prevenir accidentes o enfermedades derivadas de la actividad laboral (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2004).

De acuerdo con esta normativa, los empleadores están obligados a adoptar medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, mientras que estos deben colaborar en el cumplimiento de las normas de seguridad y utilizar correctamente los equipos de protección personal. Estas disposiciones guardan estrecha relación con el bienestar físico del personal operativo y con la sostenibilidad de su desempeño laboral (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2004).

2.4.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social regula la protección de los trabajadores frente a contingencias relacionadas con enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y riesgos profesionales, garantizando el acceso a prestaciones y servicios de salud que contribuyen a preservar el bienestar físico y social de la población trabajadora (Instituto Hondureño de Seguridad Social [IHSS], 1959).

Esta normativa resulta relevante para la presente investigación debido a que el acceso a servicios de salud y mecanismos de protección social favorece la estabilidad laboral, el bienestar integral del trabajador y la continuidad del desempeño dentro de las organizaciones. En consecuencia, la seguridad social constituye un elemento complementario en la promoción de ambientes laborales saludables y sostenibles (IHSS, 1959).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

La congruencia metodológica permite establecer coherencia entre los elementos principales de la investigación, garantizando la relación lógica entre el problema, los objetivos, las preguntas de investigación y las variables de estudio. Este principio asegura que cada componente metodológico contribuya al cumplimiento del propósito general de la investigación y a la obtención de resultados válidos y confiables.

En la presente investigación, la congruencia metodológica permite relacionar el liderazgo estratégico, el

bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES, manteniendo coherencia entre el enfoque cuantitativo, el diseño correlacional y las variables definidas.

3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA

La matriz metodológica es una herramienta que permite organizar de manera sistemática los elementos centrales de la investigación, facilitando la relación entre el problema de investigación, los objetivos, las preguntas y las variables de estudio. Asimismo, garantiza la coherencia metodológica y orienta el desarrollo de la investigación.

Tabla 1 Matriz metodológica

Título de la investigación		Relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES, 2026		
Problema de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Preguntas de investigación	Variables
¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del	Analizar la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del	Identificar las prácticas de liderazgo estratégico implementadas en la empresa de seguridad SES.	¿Cuáles son las prácticas de liderazgo estratégico implementadas en la empresa de seguridad SES?	Liderazgo estratégico

desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES durante el año 2026?	desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES.	Analizar el nivel de bienestar físico del personal operativo de la empresa de seguridad SES.	¿Cuál es el nivel de bienestar físico del personal operativo en relación con la fatiga, descanso y condiciones de trabajo?	Bienestar físico
		Analizar el nivel de bienestar emocional del personal operativo de la empresa de seguridad SES.	¿Cuál es el nivel de bienestar emocional del personal operativo en relación con el estrés, motivación y satisfacción laboral?	Bienestar emocional
		Evaluar la sostenibilidad del desempeño laboral del personal operativo de la empresa de seguridad SES	¿Cuál es el nivel de sostenibilidad del desempeño laboral del personal operativo en la empresa de seguridad SES?	Sostenibilidad del desempeño
		Determinar la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo.	¿Qué relación existe entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo?	Relación entre variables

Fuente: Elaboración propia.

3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO



3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.1.3.1 Definición conceptual de variables

Las variables representan características o propiedades que pueden ser observadas y analizadas dentro de un proceso de investigación. Su identificación permite comprender los

fenómenos organizacionales y establecer relaciones entre los distintos elementos que intervienen en el objeto de estudio. En la presente investigación se consideran cuatro variables principales: liderazgo estratégico, bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño. Texto.

Tabla 2 Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Técnica
Liderazgo estratégico	El liderazgo se define como la capacidad de influir en un grupo para alcanzar objetivos organizacionales mediante la orientación y coordinación del trabajo de los colaboradores (Robbins & Judge, 2017).	El liderazgo estratégico será medido a partir de la percepción del personal operativo sobre las prácticas de liderazgo ejercidas por sus superiores dentro de la organización.	Comunicación del liderazgo	Claridad en instrucciones, transmisión de información	Sección Liderazgo preguntas 1–3	Encuesta
			Apoyo del líder	Orientación al personal, apoyo en la resolución de problemas	Preguntas 4–6	
			Orientación al trabajo	Seguimiento de tareas, asignación de responsabilidades	Preguntas 7–9	
Bienestar físico	El bienestar laboral está relacionado con las condiciones físicas del trabajo y su impacto en la salud y rendimiento del trabajador (Dessler, 2020).	El bienestar físico será evaluado mediante la percepción del personal operativo sobre la carga laboral y el cansancio físico generado por las jornadas de trabajo.	Carga laboral	Intensidad de la jornada, cantidad de trabajo	Sección Bienestar físico preguntas 10–12	Encuesta
			Fatiga laboral	Cansancio físico al finalizar la jornada	Preguntas 13–15	
Bienestar emocional	El bienestar emocional se relaciona con las percepciones que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral y su nivel de satisfacción y motivación en el trabajo (Robbins & Judge, 2017).	Se medirá a partir de la percepción del personal sobre su motivación, el ambiente laboral y la relación con sus superiores y compañeros.	Motivación laboral	Interés por el trabajo, compromiso laboral	Sección Bienestar emocional preguntas 16–18	Encuesta
			Clima organizacional	Relaciones laborales, ambiente de trabajo	Preguntas 19–21	

Sostenibilidad del desempeño	El desempeño laboral se refiere al nivel en que los trabajadores cumplen con las responsabilidades y tareas asignadas dentro de la organización (Dessler, 2020).	Se evaluará mediante la percepción del personal operativo sobre su capacidad para mantener un rendimiento constante en sus funciones laborales.	Rendimiento laboral	Cumplimiento de funciones	Sección Desempeño preguntas 22–24	Encuesta
			Estabilidad del desempeño	Continuidad del rendimiento laboral	Preguntas 25–27	

Fuente: Elaboración propia.

3.1.4 HIPÓTESIS

En la investigación cuantitativa, las hipótesis constituyen proposiciones que establecen relaciones tentativas entre variables y orientan el proceso de análisis de los datos empíricos. Estas permiten anticipar posibles resultados y sirven como base para contrastar teóricamente las relaciones planteadas dentro del estudio. De acuerdo con (Hernandez, s. f.) las hipótesis son explicaciones provisionales del fenómeno investigado que deben someterse a verificación mediante la recolección y análisis de información.

3.1.4.1 Hipótesis de investigación (H1)

Existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES).

3.1.4.2 Hipótesis nula (H0)

No existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES).

3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se orienta a la medición y análisis de variables mediante datos numéricos. Este enfoque permite

identificar patrones y establecer relaciones entre variables a través del análisis estadístico. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección de datos medibles y el uso de procedimientos estadísticos para el análisis del fenómeno de estudio.

El estudio posee un alcance correlacional, ya que busca determinar la relación existente entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES. Este tipo de investigación permite analizar el grado de asociación entre variables sin establecer relaciones de causalidad directa (Hernández-Sampieri & Torres, 2018)

En cuanto al diseño, la investigación es no experimental y transversal, debido a que las variables serán observadas en su contexto natural sin manipulación deliberada, y la recolección de datos se realizará en un único momento en el tiempo. Este diseño permite analizar la situación actual del personal operativo en relación con el liderazgo, el bienestar y el desempeño dentro de la organización (Hernández-Sampieri & Torres, 2018).

Asimismo, se empleará el método deductivo, partiendo de teorías generales sobre liderazgo, bienestar y desempeño organizacional para contrastarlas con la realidad observada en la empresa SES. De igual manera, se utilizará el método analítico, el cual permitirá examinar las variables de estudio de manera detallada para comprender su relación dentro del contexto organizacional.

Finalmente, el uso de este enfoque y métodos permite garantizar la coherencia metodológica de la investigación y la obtención de resultados válidos y confiables.

Figura 1. Enfoque y métodos



Fuente: Elaboración propia

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolla bajo un diseño no experimental, debido a que no se manipulan deliberadamente las variables de estudio, sino que estas se observan tal como ocurren en su contexto natural. Este tipo de diseño es adecuado para estudios organizacionales, ya que permite analizar fenómenos reales dentro de las empresas sin intervenir en su desarrollo (Hernández-Sampieri & Torres, 2018)

Asimismo, el estudio es de tipo transversal, dado que la recolección de los datos se realizará en un único momento en el tiempo. Este diseño permite obtener una visión del estado actual de las variables de estudio, facilitando el análisis de la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES.

El diseño adoptado resulta pertinente para la presente investigación, ya que permite examinar las percepciones del personal operativo respecto a las condiciones laborales y el liderazgo dentro de la organización, sin alterar las dinámicas propias del entorno laboral.

3.3.1 POBLACION

La población de estudio está conformada por el personal operativo de la empresa de seguridad SES, quienes desempeñan funciones relacionadas con la vigilancia y protección de personas, bienes e instalaciones. Estos colaboradores constituyen el universo de estudio debido a que se encuentran directamente involucrados en las variables analizadas, especialmente en lo relacionado con el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño laboral. Para efectos de la presente investigación, la población está constituida por aproximadamente 380 guardias de seguridad.

3.3.2 MUESTRA

La muestra estará constituida por colaboradores del personal operativo de la empresa de seguridad SES, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, garantizando que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados para participar en el estudio.

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, considerando una población de 380 colaboradores, un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$), un margen de error del 5% y una proporción esperada de 0.5. Como resultado, se obtuvo un tamaño de muestra de 191 colaboradores, lo cual garantiza la representatividad de los datos obtenidos en el estudio (Hernández-Sampieri & Torres, 2018).

- $n = (N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q) / [e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q]$
- Datos que vamos a usar
- $N = 380$ (población)
- $Z = 1.96$ (95% nivel de confianza)
- $p = 0.5$ (máxima variabilidad)

- $q = 0.5 (1 - p)$
- $e = 0.05$ (5% margen de error)

Desarrollo del numerador	Desarrollo del Denominador
$380 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5$	$(0.05)^2 (380 - 1) + 3.8416 * 0.25$
$380 * 3.8416 * 0.25$	$0.0025 * 379 + 0.9604$
$380 * 0.9604 = 364.95$	$0.9475 + 0.9604 = 1.9079$

RESULTADO FINAL $n = 364.95 / 1.9079 \approx 191.3$

3.3.3 TÉCNICAS DE MUESTREO

La técnica de muestreo utilizada será el muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que permite seleccionar a los participantes de manera aleatoria, garantizando igualdad de oportunidad para todos los elementos de la población.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el muestreo probabilístico se caracteriza porque todos los elementos de la población poseen la misma probabilidad de ser seleccionados, favoreciendo la representatividad de la muestra y la validez de los resultados obtenidos. (Hernández-Sampieri & Torres, 2018)

Este tipo de muestreo resulta adecuado para investigaciones cuantitativas y correlacionales, ya que contribuye a la obtención de resultados válidos y confiables para el análisis de las variables de estudio.

3.4 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

3.4.1 TÉCNICAS

La técnica de recolección de datos utilizada será la encuesta, la cual permite obtener información directa de los participantes en relación con sus percepciones sobre las variables de estudio.

La encuesta es ampliamente utilizada en investigaciones de enfoque cuantitativo debido a su capacidad para recopilar datos de manera sistemática, estructurada y estandarizada, facilitando el análisis estadístico de la información recolectada (Hernández-Sampieri & Torres, 2018)

Asimismo, esta técnica permite obtener información de un número considerable de participantes en un período de tiempo relativamente corto, lo que la convierte en una herramienta eficiente para estudios organizacionales donde se requiere analizar percepciones del personal en relación con variables como el liderazgo, el bienestar y el desempeño.

3.4.2 INSTRUMENTOS

El instrumento de recolección de datos será un cuestionario estructurado, diseñado con base en una escala tipo Likert de cinco niveles, la cual permite medir el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes frente a una serie de afirmaciones relacionadas con las variables del estudio.

La escala Likert es uno de los instrumentos más utilizados en investigaciones sociales para medir percepciones, actitudes y opiniones de los individuos (Likert, 1932). Asimismo, su aplicación en estudios cuantitativos permite la estandarización de las respuestas y facilita el análisis estadístico de los datos recolectados (Hernández-Sampieri & Torres, 2018).

El cuestionario estará dividido en secciones que evaluarán:

- Liderazgo estratégico
- Bienestar físico
- Bienestar emocional
- Sostenibilidad del desempeño

3.4.3 INSTRUMENTOS PROCEDIMIENTOS

El procedimiento para la recolección y análisis de la información se desarrollará en diferentes etapas, orientadas al cumplimiento de los objetivos de la investigación y a la obtención de datos válidos y confiables.

3.4.4

Tabla 3 PROCEDIMIENTOS

Semana	Actividad	Descripción	Duración	Materiales	Responsable
Semana 1	Revisión bibliográfica	Revisión de literatura científica relacionada con liderazgo estratégico, bienestar físico y emocional y sostenibilidad del desempeño.	1 semana	Artículos científicos, tesis, bases de datos académicas	Melissa Amaya y Danelia Padilla
Semana 2	Elaboración del instrumento	Diseño del cuestionario con base en las variables y dimensiones definidas en la investigación.	1 semana	Matriz de operacionalización, computadora, Microsoft Word	Melissa Amaya y Danelia Padilla
Semana 3	Revisión por expertos	Validación del contenido del instrumento mediante la evaluación de expertos en gestión de personas e investigación.	1 semana	Instrumento preliminar, formatos de validación	Expertos, Melissa Amaya y Danelia Padilla
Semana 4	Ajustes al instrumento	Incorporación de observaciones y recomendaciones derivadas de la revisión de expertos.	1 semana	Instrumento preliminar, observaciones de expertos	Melissa Amaya y Danelia Padilla
Semana 5	Aplicación de prueba piloto	Aplicación del cuestionario a un grupo de participantes para evaluar la comprensión y consistencia de los ítems.	1 semana	Google Forms, computadora, internet	Melissa Amaya y Danelia Padilla
Semana 5	Análisis de confiabilidad	Cálculo del Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna del instrumento.	2 días	Base de datos, SPSS, Microsoft Excel	Melissa Amaya y Danelia Padilla
Semana 6	Aplicación del instrumento definitivo	Aplicación del cuestionario al personal operativo de la empresa SES.	1 semana	Google Forms, computadora, internet	Melissa Amaya y Danelia Padilla
Semana 7	Procesamiento y análisis de datos	Depuración, tabulación y análisis estadístico de la información recolectada.	1 semana	SPSS, Microsoft Excel	Melissa Amaya y Danelia Padilla
Semana 8	Elaboración de resultados	Interpretación de hallazgos y redacción de resultados, conclusiones y recomendaciones.	1 semana	SPSS, Microsoft Word	Melissa Amaya y Danelia Padilla

Fuente: Elaboración propia.

3.4.5 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Con el propósito de garantizar la validez y confiabilidad del instrumento utilizado para la recolección de datos, se realizó un proceso de validación previo a su aplicación definitiva. El cuestionario fue diseñado con base en los objetivos de la investigación y las dimensiones correspondientes a las variables liderazgo estratégico, bienestar físico y emocional y sostenibilidad del desempeño.

Posteriormente, se efectuó una prueba piloto con una muestra de 55 colaboradores pertenecientes al personal operativo de la empresa de seguridad SES, con el objetivo de evaluar la comprensión, claridad y pertinencia de los ítems incluidos en el instrumento. Esta aplicación preliminar permitió identificar la adecuada comprensión de las preguntas por parte de los participantes y verificar la coherencia de los reactivos con las variables objeto de estudio.

Una vez recopilada la información, se procedió a evaluar la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico correspondiente. Este indicador permite determinar el nivel de consistencia interna de los ítems que conforman el cuestionario, verificando que estos midan de forma homogénea los constructos analizados.

Los resultados obtenidos evidenciaron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.920, valor que, de acuerdo con los criterios establecidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se clasifica como un nivel de confiabilidad excelente, al superar ampliamente el valor mínimo recomendado de 0.70 para investigaciones en ciencias sociales.

En consecuencia, se concluye que el instrumento presenta una elevada consistencia interna y reúne las condiciones metodológicas necesarias para su aplicación en el estudio, garantizando la obtención de información válida y confiable para el análisis de la relación entre liderazgo estratégico, bienestar físico y emocional y sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa de seguridad SES.

Tabla 4 Confiabilidad del instrumento y resultados del Alfa de Cronbach

Estadístico	Resultado
Número de encuestados	55
Número de ítems analizados	23
Alfa de Cronbach	0.92
Interpretación	Excelente confiabilidad

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5 Resultados del Alfa de Cronbach para la validación del instrumento

Escala	Resultado	Categoría
Instrumento de Liderazgo Estratégico, Bienestar Físico y Emocional y Sostenibilidad del Desempeño	0.92	Excelente

Fuente: Elaboración propia.

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.5.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias estarán constituidas por la información recolectada directamente a través de la aplicación del cuestionario al personal operativo de la empresa de seguridad SES, lo que permitirá obtener datos de primera mano sobre las percepciones de los colaboradores en relación con las variables de estudio

Las fuentes primarias corresponden a la información obtenida directamente de los participantes involucrados en el estudio, permitiendo recopilar datos de primera mano sobre el fenómeno investigado. En la presente investigación, las fuentes primarias estarán constituidas por las respuestas proporcionadas por el personal operativo de la empresa de seguridad SES mediante la aplicación de una encuesta estructurada con escala tipo Likert. Asimismo, se utilizarán datos proporcionados por la empresa relacionados con información operativa y organizacional necesaria para el desarrollo de la investigación.

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias incluyen libros académicos, artículos científicos, investigaciones previas, normativas legales y bases de datos académicas. Estas fuentes permiten sustentar

teóricamente la investigación, aportando fundamentos conceptuales y metodológicos que fortalecen la validez y confiabilidad del análisis.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

a. INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos dirigido al personal operativo de la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES). El análisis fue desarrollado tomando como base los objetivos específicos y las variables de estudio relacionadas con liderazgo estratégico, bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, utilizando una muestra no probabilística conformada por 53 colaboradores pertenecientes al área operativa de la empresa. Los resultados obtenidos permitieron identificar percepciones relacionadas con liderazgo estratégico, bienestar físico y emocional y sostenibilidad del desempeño, así como la relación existente entre dichas variables dentro del contexto organizacional.

Asimismo, se presentan análisis descriptivos e inferenciales orientados a interpretar el comportamiento de las variables estudiadas, permitiendo establecer conclusiones que servirán como base para el diseño de la propuesta planteada en el capítulo siguiente.

b. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

La población encuestada estuvo conformada mayoritariamente por personal masculino, representando la mayor parte de la muestra analizada, situación relacionada con la naturaleza operativa de la empresa de seguridad privada. En cuanto a la distribución por edades, predominan colaboradores comprendidos entre los 36 y 50 años, reflejando experiencia laboral y estabilidad dentro del área operativa.

Respecto a la antigüedad laboral, la mayoría de los participantes posee entre uno y más de tres

años dentro de la organización, permitiendo inferir permanencia organizacional y adaptación a las funciones asignadas. Asimismo, el turno rotativo representa la modalidad laboral predominante, aspecto que puede influir directamente sobre el bienestar físico, emocional y sostenibilidad del desempeño del personal operativo.

Los datos sociodemográficos obtenidos permiten comprender las condiciones generales de la población estudiada y facilitan la interpretación de los resultados relacionados con las variables de investigación.

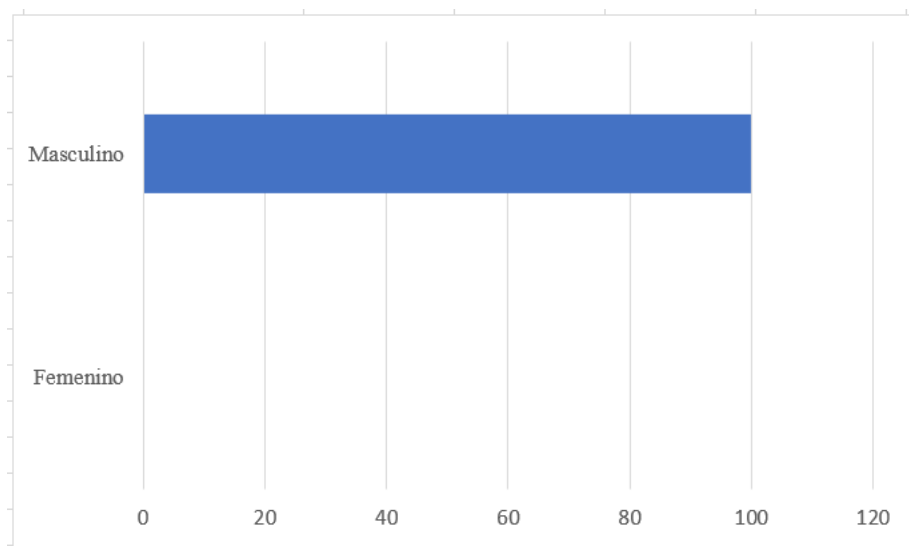


Ilustración 1 Distribución de los colaboradores según género

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

En relación con el género de los participantes, los resultados reflejan que el 100% de la muestra estuvo conformada por colaboradores del sexo masculino. Este hallazgo es consistente con la realidad operativa del sector de seguridad privada y con la composición del personal operativo de la empresa SES, donde las funciones de vigilancia y protección son desempeñadas principalmente por hombres.

Desde la perspectiva de la investigación, esta distribución permite analizar el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño dentro de una población homogénea en términos de género. Asimismo, los resultados obtenidos representan

específicamente la percepción y experiencia del personal operativo masculino que forma parte de la organización.

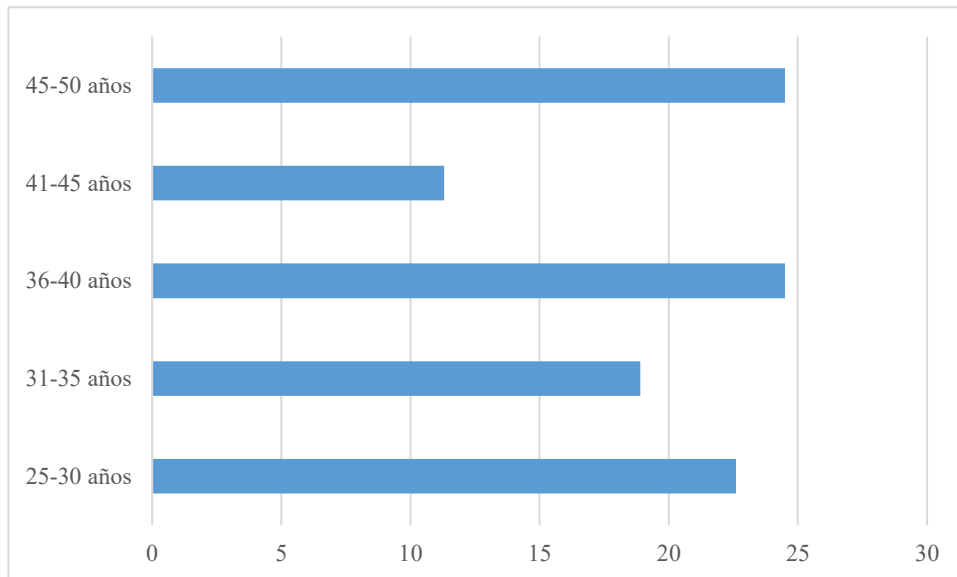


Ilustración 2 Distribución de los colaboradores según edad

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Respecto a la edad, los grupos con mayor representación fueron los rangos de 36 a 40 años y 46 a 50 años, ambos con 24.5%, seguidos del grupo de 25 a 30 años con 22.6%. Esta distribución evidencia que la empresa cuenta con personal en etapas de madurez laboral, lo cual puede favorecer la experiencia operativa, el sentido de responsabilidad y la capacidad de respuesta ante situaciones propias del servicio de seguridad.

La edad también resulta relevante al analizar el bienestar físico y la sostenibilidad del desempeño, ya que las exigencias propias del sector pueden afectar de manera distinta a los colaboradores según su etapa de vida laboral. Por ello, los resultados posteriores sobre fatiga, recuperación física y rendimiento bajo presión deben interpretarse considerando que una parte importante del personal se encuentra en rangos de edad donde la recuperación física puede requerir mayor atención organizacional.

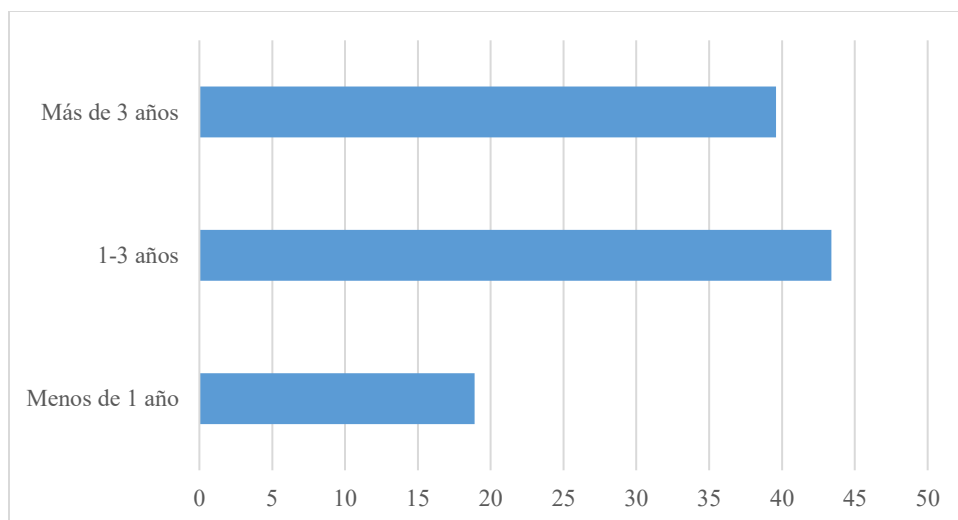


Ilustración 3 Distribución de los colaboradores según antigüedad en la empresa

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

En cuanto a la antigüedad laboral, el 43.4% de los colaboradores manifestó tener entre 1 y 3 años en la empresa, mientras que el 39.6% indicó poseer más de 3 años de permanencia. Estos resultados reflejan una relativa estabilidad laboral dentro de SES, ya que la mayoría del personal cuenta con experiencia dentro de la organización.

La permanencia laboral puede relacionarse positivamente con la adaptación al puesto, el conocimiento de los procedimientos y la capacidad para sostener el desempeño en contextos exigentes. Sin embargo, también puede implicar exposición prolongada a condiciones de desgaste físico y emocional, especialmente cuando las jornadas, turnos o cargas laborales no se gestionan de forma equilibrada.

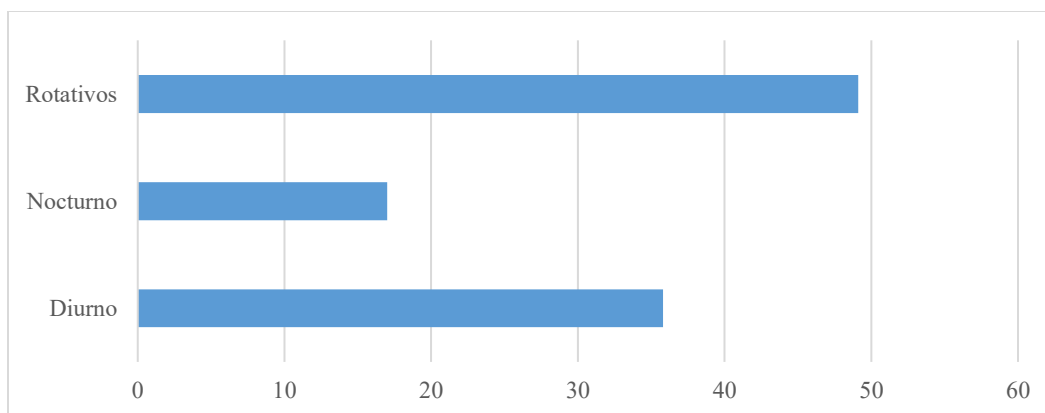


Ilustración 4 Distribución de los colaboradores según turno laboral

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Respecto al turno laboral, el turno rotativo fue el más representativo con 49.1%, seguido del turno diurno con 35.8% y el turno nocturno con 17%. Este resultado es particularmente importante para la investigación, ya que los turnos rotativos suelen asociarse con alteraciones en los períodos de descanso, mayores niveles de fatiga y posibles afectaciones en el bienestar físico y emocional. Desde la relación entre variables, el predominio de turnos rotativos permite comprender por qué algunos indicadores de bienestar físico muestran señales de desgaste, a pesar de que el liderazgo y el compromiso laboral presentan tendencias favorables. Esto sugiere que la sostenibilidad del desempeño no depende únicamente de la motivación o del acompañamiento del supervisor, sino también de la gestión adecuada de jornadas, descansos y condiciones operativas.

c. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS

En este apartado se presentan los principales hallazgos derivados de la encuesta aplicada al personal operativo de SES. Para facilitar su comprensión, los resultados se organizan de acuerdo con las variables y dimensiones del estudio. Cada gráfico debe ubicarse antes del análisis correspondiente, de manera que la interpretación no sea únicamente descriptiva, sino también relacional y vinculada con los objetivos de investigación.

El análisis se desarrolla considerando tres niveles: identificación del hallazgo, definición de la tendencia observada y formulación de una conclusión parcial relacionada con el problema de investigación. De esta manera, los resultados permiten comprender cómo el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional se relacionan con la sostenibilidad del desempeño del personal

operativo.

i. RESULTADOS CUANTITATIVOS

- Con el propósito de dar respuesta al objetivo específico relacionado con el liderazgo estratégico, se presentan los resultados obtenidos a partir de las dimensiones comunicación del liderazgo, apoyo del líder y orientación al trabajo. Estos resultados permiten conocer la percepción de los colaboradores respecto a las prácticas de liderazgo implementadas dentro de la organización y su influencia en el entorno laboral.

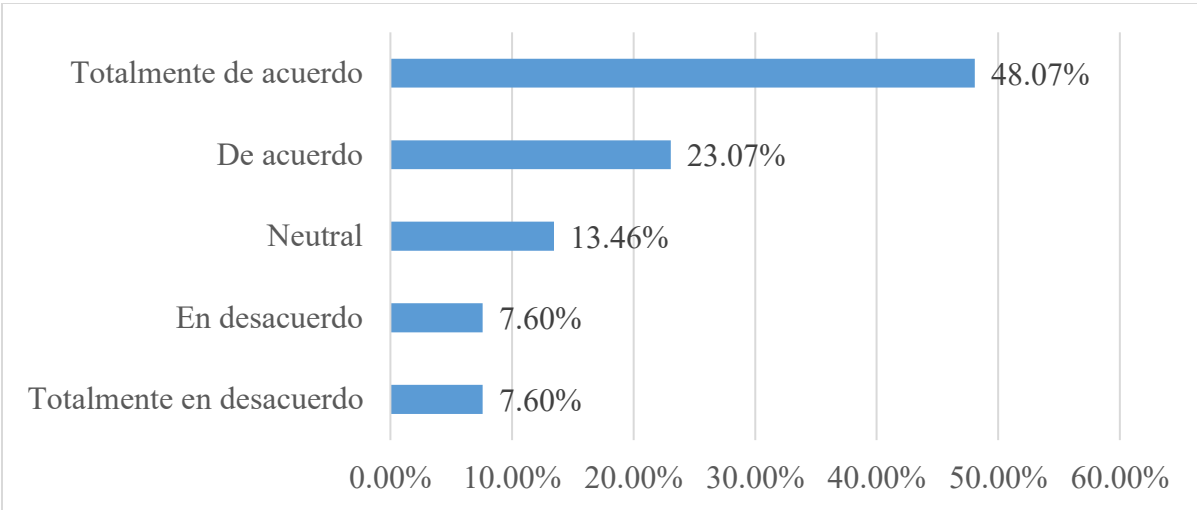


Ilustración 5 Comunicación clara de instrucciones por parte del supervisor

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El 71.7% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que su supervisor comunica claramente las instrucciones laborales, mientras que el 13.2% se mantuvo neutral y el 15.1% expresó desacuerdo. Este resultado evidencia una tendencia favorable en la comunicación del liderazgo operativo, aunque también muestra que existe un grupo menor de colaboradores que no percibe la comunicación con la misma claridad.

La claridad en las instrucciones resulta fundamental en el sector de seguridad privada, debido a que el personal operativo debe actuar con precisión, cumplir protocolos y responder ante situaciones de riesgo. Cuando el liderazgo comunica de manera clara, se reduce la incertidumbre y se favorece la coordinación del trabajo. Este hallazgo se relaciona con la sostenibilidad del

desempeño, especialmente con la capacidad de mantener la concentración y cumplir funciones de forma continua.

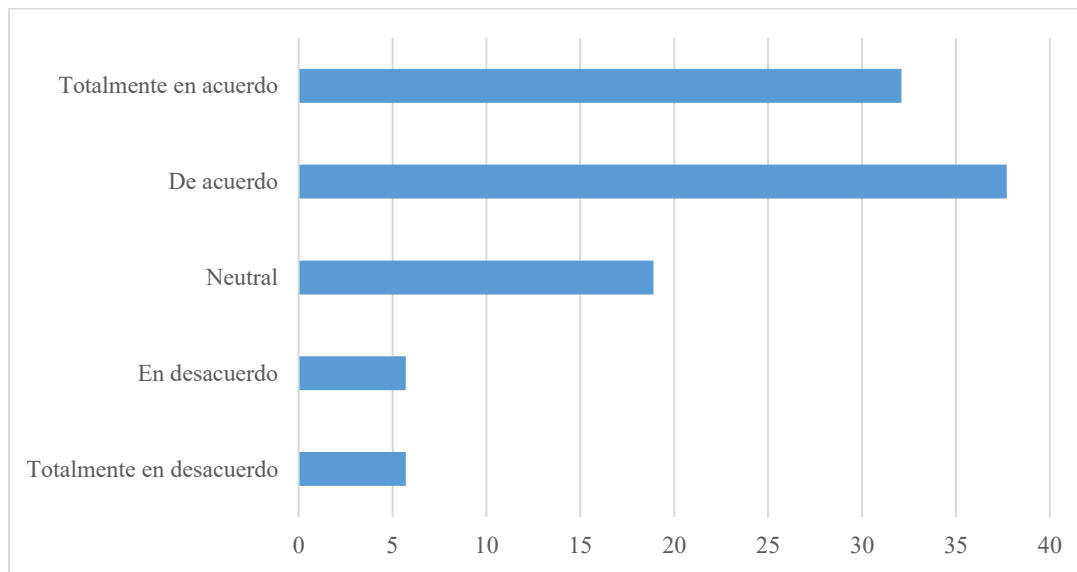


Ilustración 6 Información oportuna sobre cambios en funciones o turnos

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Recibo información oportuna sobre cambios en mis funciones o turnos laborales.

El 69.8% de los participantes indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con recibir información oportuna sobre cambios laborales; sin embargo, el 18.9% se ubicó en una posición neutral y el 11.3% manifestó desacuerdo. Aunque predomina una percepción positiva, la presencia de respuestas neutrales y negativas evidencia que la comunicación sobre cambios de turno o funciones todavía puede fortalecerse.

Este hallazgo se vincula directamente con el bienestar físico y emocional, ya que los cambios imprevistos en turnos pueden afectar los períodos de descanso, la recuperación física y la estabilidad emocional del personal. En una empresa de seguridad, donde predominan los turnos rotativos, la información oportuna es clave para prevenir desgaste, estrés y dificultades en la planificación personal del trabajador.

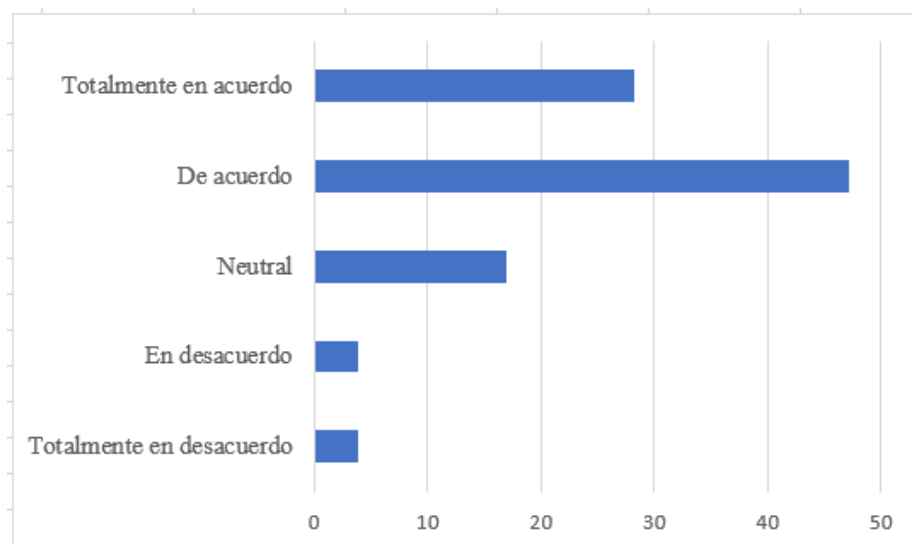


Ilustración 7 Orientación del supervisor para realizar funciones

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Mi supervisor me brinda orientación adecuada para realizar mis funciones.

El 75.5% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con recibir orientación adecuada para el desempeño de sus funciones, mientras que el 17% se mantuvo neutral y el 7.5% expresó desacuerdo. Esta tendencia refleja una valoración positiva del acompañamiento operativo brindado por los supervisores.

La orientación del supervisor se relaciona con la sostenibilidad del desempeño porque permite que los colaboradores desarrollen sus funciones con mayor seguridad, claridad y confianza. En contextos de presión laboral, una orientación adecuada puede disminuir errores, fortalecer la capacidad de respuesta y favorecer el cumplimiento de funciones incluso durante jornadas exigentes.

Dimensión: Apoyo del líder

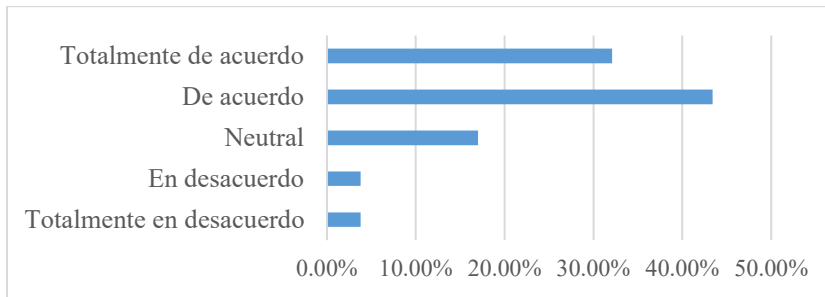


Ilustración 8 Apoyo del jefe ante dificultades laborales

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El 75.5% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con recibir apoyo de su jefe cuando enfrenta dificultades laborales; el 17% se mantuvo neutral y el 7.5% expresó desacuerdo. Estos datos reflejan una percepción favorable del apoyo brindado por el liderazgo inmediato.

Este resultado se relaciona con el bienestar emocional, ya que el apoyo del supervisor puede fortalecer la confianza, reducir la sensación de aislamiento y mejorar la disposición del personal para enfrentar situaciones de presión. En términos de desempeño, el acompañamiento del liderazgo puede contribuir a que el trabajador mantenga estabilidad operativa aun cuando se presenten dificultades en el servicio.

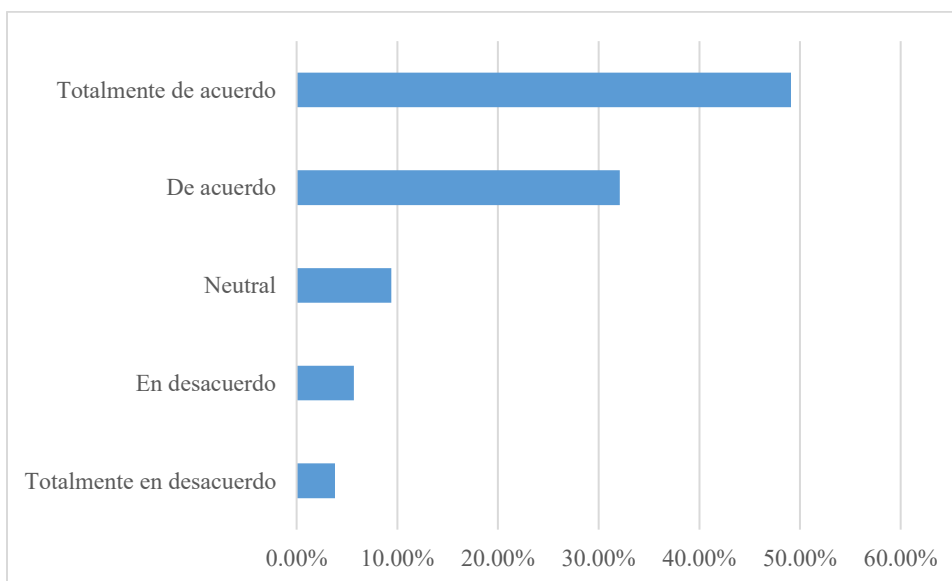


Ilustración 9 Seguimiento al cumplimiento de tareas asignadas

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El 81.2% de los colaboradores indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que su supervisor da seguimiento al cumplimiento de las tareas asignadas. Por su parte, el 9.4% se mantuvo neutral y el 9.4% expresó desacuerdo. Esta tendencia evidencia una percepción sólida de supervisión y control operativo.

El seguimiento del supervisor contribuye a la organización del trabajo y a la sostenibilidad del desempeño, ya que permite verificar el cumplimiento de responsabilidades y corregir desviaciones oportunamente. No obstante, este seguimiento debe equilibrarse con apoyo y orientación, para evitar que sea percibido únicamente como control jerárquico y no como acompañamiento al personal.

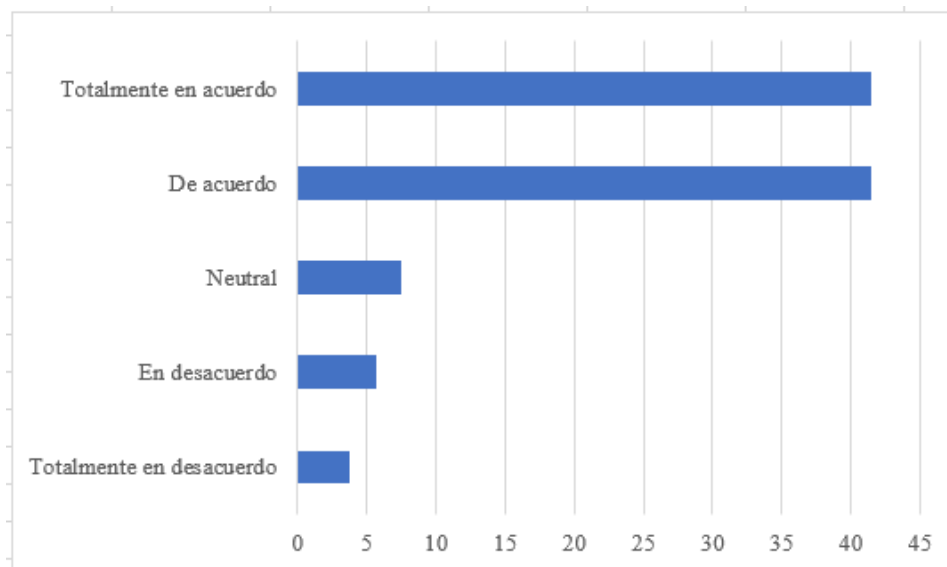


Ilustración 10 Asignación clara de responsabilidades laborales

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Las responsabilidades laborales están claramente asignadas por mi supervisor.

El 83% de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las responsabilidades laborales están claramente asignadas. El 7.5% se mantuvo neutral y el 9.4% expresó desacuerdo. Este resultado representa una de las tendencias más favorables dentro de la variable liderazgo estratégico.

La claridad en la asignación de responsabilidades reduce ambigüedades, mejora la coordinación y fortalece la concentración laboral. Este hallazgo se relaciona con la sostenibilidad del desempeño,

ya que cuando el personal conoce con precisión sus funciones, puede responder de manera más eficiente a las exigencias operativas y disminuir la posibilidad de errores derivados de confusión organizacional.

ANALISIS. Los resultados obtenidos evidencian percepciones favorables respecto al liderazgo estratégico ejercido dentro de la empresa SES. La mayoría de los colaboradores manifestó que sus supervisores comunican claramente las instrucciones relacionadas con las funciones laborales y brindan orientación adecuada para la realización de las tareas asignadas.

Asimismo, los participantes señalaron que existe seguimiento sobre el cumplimiento de las actividades y apoyo por parte de los supervisores cuando enfrentan dificultades durante la jornada laboral. Estos hallazgos permiten identificar prácticas de liderazgo que contribuyen positivamente al orden organizacional y acompañamiento operativo del personal.

No obstante, también se identificaron respuestas neutrales y negativas relacionadas con la comunicación oportuna sobre cambios de turnos y funciones laborales, situación que podría generar incertidumbre y desgaste emocional en determinados colaboradores.

En términos generales, el liderazgo estratégico representa un factor influyente sobre el bienestar emocional y la sostenibilidad del desempeño laboral dentro de la organización.

- En relación con el objetivo específico orientado a evaluar el bienestar físico de los colaboradores, se presentan los resultados correspondientes a las dimensiones carga laboral y fatiga laboral. El análisis de estos hallazgos permite identificar las condiciones físicas percibidas por los trabajadores y su posible influencia en el desarrollo de sus actividades laborales.

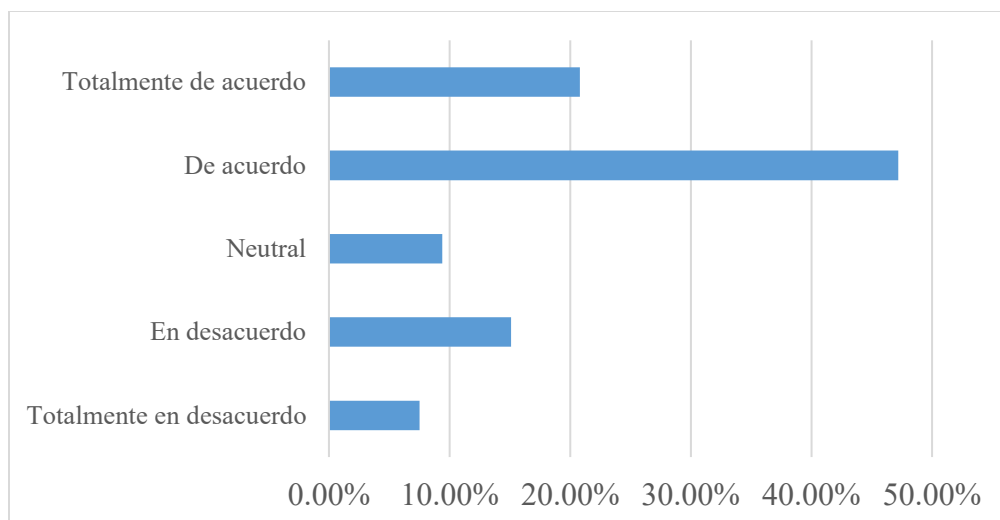


Ilustración 11 Intensidad de la jornada laboral

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El 68% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la intensidad de su jornada laboral es adecuada. Sin embargo, el 9.4% se mantuvo neutral y el 22.6% expresó desacuerdo. Aunque predomina una percepción favorable, el porcentaje de desacuerdo revela señales importantes de desgaste físico en una parte del personal.

Este resultado se vincula con la sostenibilidad del desempeño, ya que una jornada percibida como intensa puede afectar la recuperación física, la concentración y la estabilidad operativa. En el sector seguridad privada, las jornadas prolongadas y los turnos rotativos pueden generar cansancio acumulado, por lo que la percepción de intensidad laboral debe ser considerada como un indicador preventivo para la gestión del bienestar.

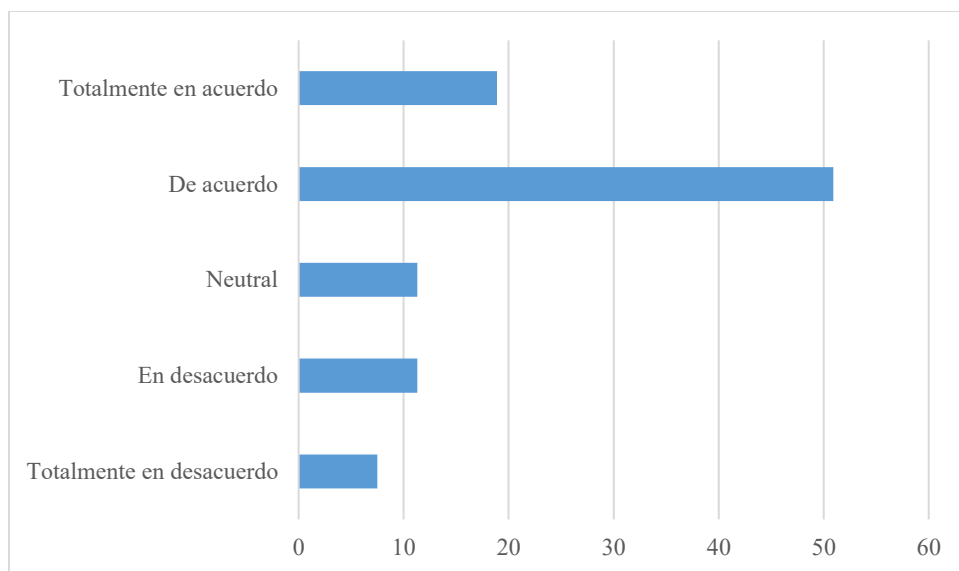


Ilustración 12 . Cantidad de trabajo realizada

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

La cantidad de trabajo que realizo es razonable.

El 69.8% de los participantes consideró razonable la cantidad de trabajo que realiza, mientras que el 11.3% se mantuvo neutral y el 18.8% expresó desacuerdo. Este resultado muestra una tendencia mayormente positiva, aunque también evidencia que casi una quinta parte de los colaboradores percibe la carga de trabajo como poco razonable.

La cantidad de trabajo se relaciona directamente con el bienestar físico y emocional. Una distribución equilibrada de tareas puede favorecer la motivación y el rendimiento, mientras que la sobrecarga puede aumentar la fatiga y afectar la continuidad del desempeño. Por ello, aunque la mayoría percibe una carga razonable, la empresa debe monitorear aquellos puestos donde la carga laboral puede estar generando desgaste.

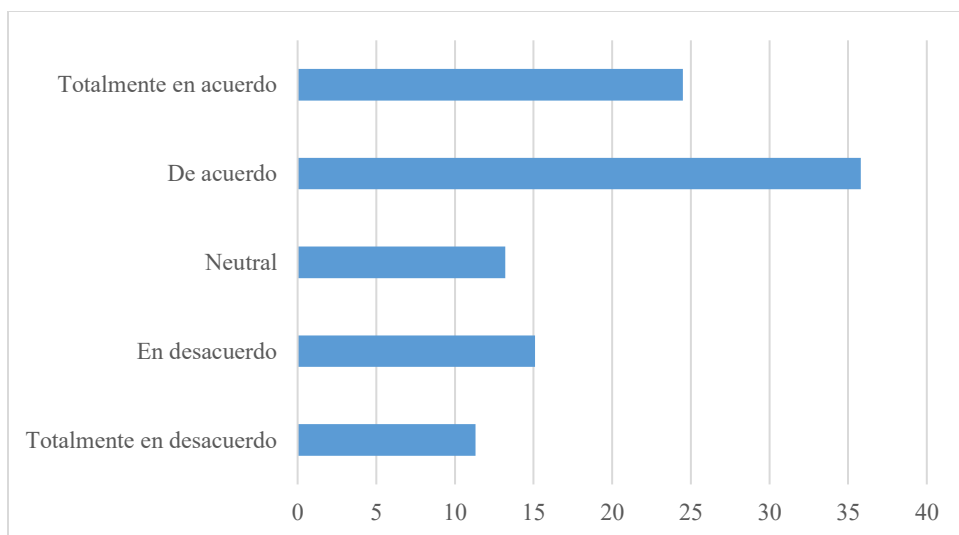


Ilustración 13 Posibilidad de tomar pausas durante la jornada

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Durante mi jornada laboral puedo tomar pausas cuando es necesario.

El 60.3% de los colaboradores indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con poder tomar pausas cuando es necesario. No obstante, el 13.2% se mantuvo neutral y el 26.4% expresó desacuerdo. Este resultado evidencia una tendencia dividida y constituye uno de los puntos de mayor atención dentro del bienestar físico.

La posibilidad de tomar pausas se relaciona directamente con la recuperación física, la prevención de fatiga y la sostenibilidad del desempeño. Cuando el personal no cuenta con espacios adecuados de descanso, aumenta la probabilidad de agotamiento, disminución de concentración y errores laborales. Este hallazgo resulta relevante en SES por la naturaleza operativa del trabajo de seguridad, donde la vigilancia constante puede limitar los momentos de recuperación.

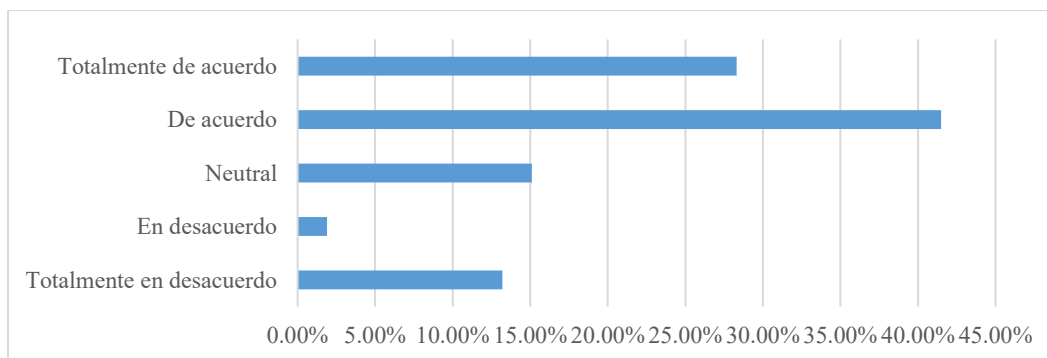


Ilustración 14 Condiciones físicas seguras del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026

El 77.4% de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las condiciones físicas del puesto le permiten realizar sus funciones de manera segura. El 9.4% se mantuvo neutral y el 13.2% expresó desacuerdo. Esta tendencia refleja una percepción mayoritariamente favorable sobre la seguridad física del puesto.

Las condiciones físicas seguras fortalecen tanto el bienestar físico como el bienestar emocional, debido a que reducen la percepción de riesgo y favorecen la confianza del trabajador durante el cumplimiento de sus funciones. Este resultado también se relaciona con la sostenibilidad del desempeño, ya que un entorno seguro permite mantener la continuidad operativa y disminuir factores que podrían generar accidentes, estrés o ausentismo.

Recuperación física al finalizar la jornada

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Al finalizar mi jornada laboral me siento físicamente en condiciones adecuadas para recuperarme. El 69.8% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con sentirse físicamente en condiciones adecuadas para recuperarse al finalizar la jornada. Sin embargo, el 15.1% se mantuvo neutral y el 15.1% expresó desacuerdo. Aunque la mayoría percibe una recuperación aceptable, existe un grupo que evidencia posibles señales de cansancio acumulado. Este resultado se relaciona con la sostenibilidad del desempeño porque la recuperación física es necesaria para mantener un rendimiento constante en el tiempo. Si una parte del personal no logra recuperarse adecuadamente, puede aumentar la fatiga, disminuir la concentración y afectar la calidad del servicio. Por tanto, la empresa debe considerar estrategias preventivas vinculadas con pausas, rotación equilibrada y seguimiento de condiciones físicas del personal.

- Con el fin de analizar el bienestar emocional de los colaboradores, se presentan los resultados obtenidos en las dimensiones motivación laboral y clima organizacional. Estos resultados permiten comprender la percepción de los trabajadores respecto a su satisfacción, compromiso y ambiente laboral dentro de la empresa.

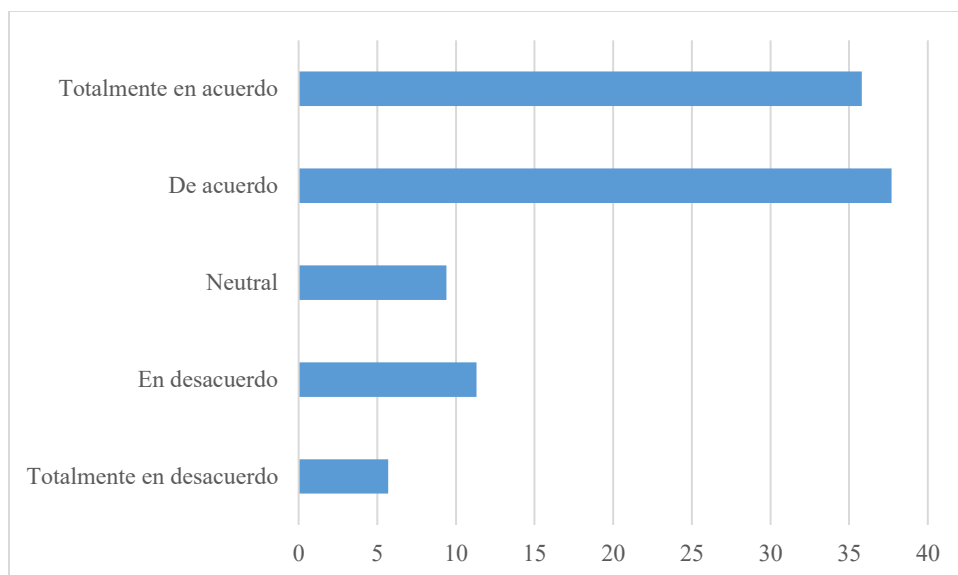


Ilustración 15 Motivación al realizar actividades laborales

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El 73.6% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con sentirse motivado al realizar sus actividades laborales. El 9.4% se mantuvo neutral y el 17% expresó desacuerdo. Esta tendencia muestra una percepción favorable del bienestar emocional, aunque también evidencia que una parte del personal podría estar experimentando desmotivación.

La motivación laboral se relaciona con el liderazgo estratégico y la sostenibilidad del desempeño. Cuando los colaboradores se sienten motivados, tienden a mantener mayor disposición para cumplir sus funciones y enfrentar exigencias operativas. Sin embargo, los niveles de desacuerdo sugieren la necesidad de fortalecer prácticas de reconocimiento, comunicación y acompañamiento para sostener la motivación en el tiempo.

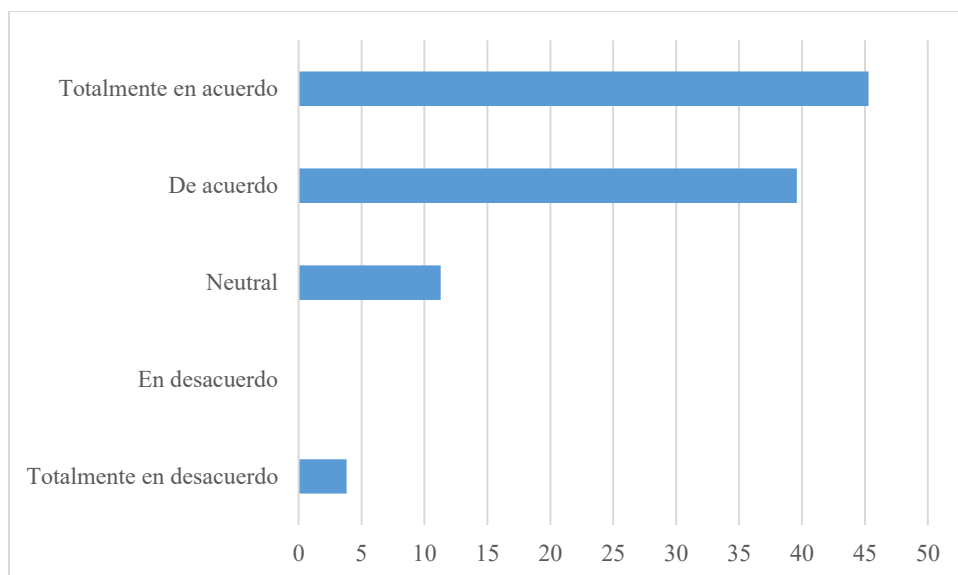


Ilustración 16 Compromiso con el trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Me siento comprometido con mi trabajo.

El 84.9% de los participantes indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con sentirse comprometido con su trabajo. El 11.3% se mantuvo neutral y únicamente el 3.8% expresó desacuerdo. Este resultado representa una de las tendencias más favorables dentro del bienestar emocional.

El compromiso laboral se relaciona directamente con la sostenibilidad del desempeño, ya que un colaborador comprometido tiende a asumir con mayor responsabilidad sus funciones, incluso en condiciones exigentes. Este hallazgo también puede estar vinculado con la antigüedad laboral de la muestra, dado que una parte importante del personal cuenta con más de un año de permanencia en la empresa.

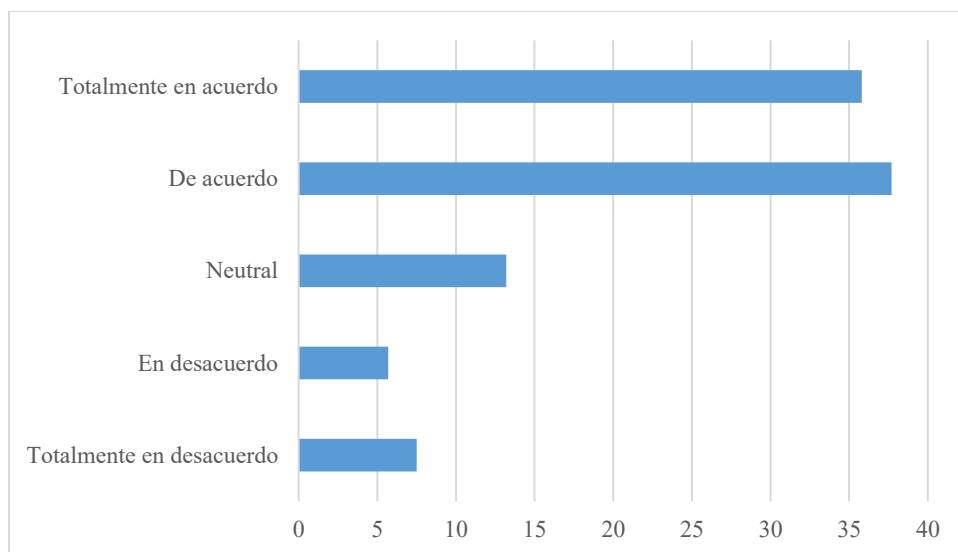


Ilustración 17 Satisfacción personal generada por el trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El 73.6% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que su trabajo le genera satisfacción personal. El 13.2% se mantuvo neutral y el 13.2% expresó desacuerdo. Este resultado refleja que la mayoría del personal encuentra valor en las funciones que desempeña dentro de la organización.

La satisfacción personal fortalece el bienestar emocional y puede influir positivamente en la permanencia, motivación y desempeño laboral. En el contexto de SES, este hallazgo resulta importante porque demuestra que, a pesar de las exigencias físicas del sector, muchos trabajadores perciben sentido y valoración en su trabajo, lo cual puede actuar como recurso emocional para sostener el desempeño.

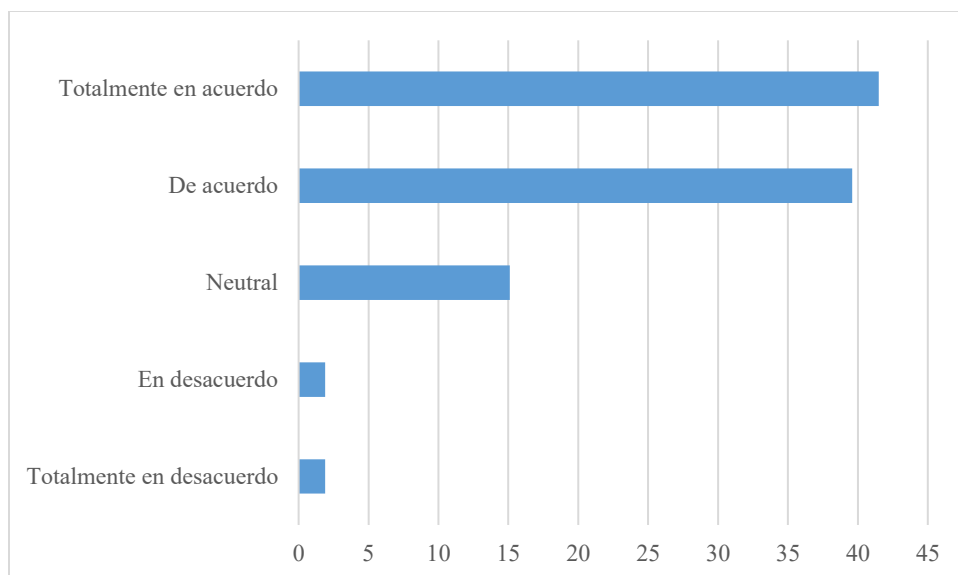


Ilustración 18 Relaciones con compañeros de trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.

El 81.1% de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo. El 15.1% se mantuvo neutral y el 3.8% expresó desacuerdo. Esta tendencia evidencia un clima interpersonal favorable dentro del personal operativo.

Las relaciones laborales positivas se vinculan con el bienestar emocional y la sostenibilidad del desempeño, ya que facilitan la cooperación, el apoyo entre compañeros y la resolución de dificultades operativas. En seguridad privada, donde el trabajo puede requerir coordinación entre turnos y equipos, las buenas relaciones son un factor que fortalece el funcionamiento organizacional.

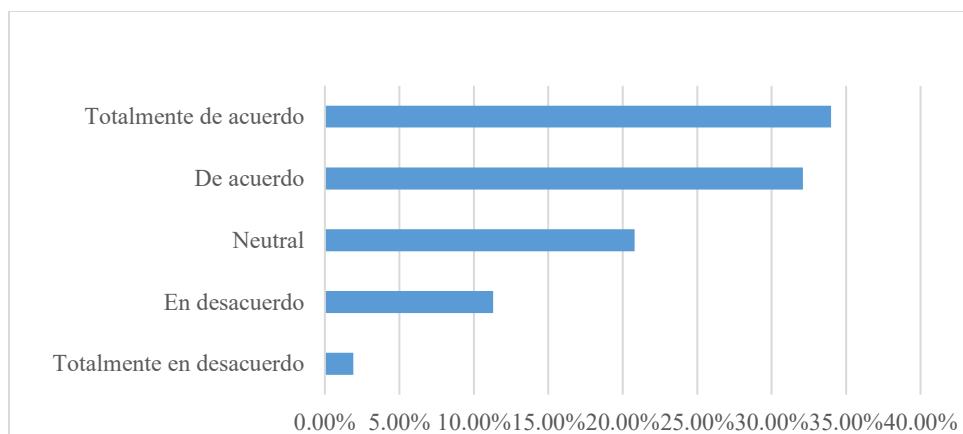


Ilustración 19 *Percepción positiva del ambiente laboral*

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El 66.1% de los colaboradores indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el ambiente laboral es positivo. Sin embargo, el 20.8% se mantuvo neutral y el 13.2% expresó desacuerdo. Aunque la tendencia general es favorable, este resultado evidencia mayor dispersión que otros indicadores del bienestar emocional.

La percepción del ambiente laboral se relaciona con liderazgo, motivación y desempeño. Un ambiente positivo puede favorecer la estabilidad emocional y el compromiso, mientras que percepciones neutrales o negativas pueden anticipar tensiones internas o áreas de mejora en la convivencia organizacional. Este hallazgo sugiere la necesidad de fortalecer acciones orientadas al clima laboral, comunicación y reconocimiento del personal.

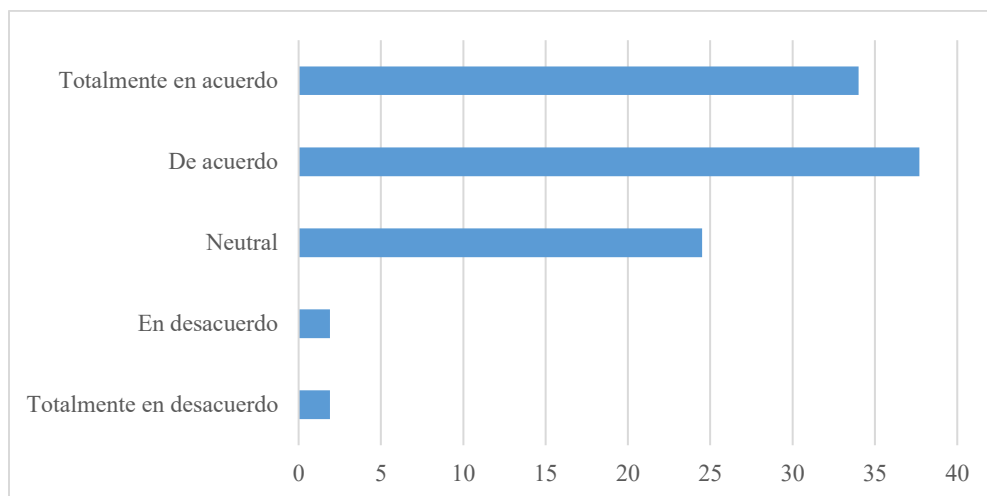


Ilustración 20 *Respeto dentro del ambiente laboral*

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Me siento respetado dentro de mi ambiente laboral.

El 71.7% de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con sentirse respetado dentro de su ambiente laboral. El 24.5% se mantuvo neutral y el 3.8% expresó desacuerdo. Este resultado refleja una tendencia positiva, aunque el alto porcentaje neutral indica que la percepción de respeto podría fortalecerse.

El respeto laboral constituye un componente esencial del bienestar emocional, ya que se relaciona con la confianza, motivación y sentido de pertenencia. Además, se relaciona con la sostenibilidad del desempeño, porque un ambiente basado en respeto reduce conflictos, favorece la cooperación y permite que el personal mantenga mayor estabilidad emocional en el desarrollo de sus funciones.

ANÁLISIS. Los resultados relacionados con bienestar físico reflejan percepciones mixtas respecto a las condiciones laborales del personal operativo. Aunque una parte importante de los encuestados considera adecuada la intensidad de la jornada laboral y razonable la cantidad de trabajo asignada, también se identificaron respuestas relacionadas con cansancio físico y dificultades para recuperarse al finalizar la jornada.

Asimismo, algunos colaboradores manifestaron limitaciones para tomar pausas durante el horario laboral, situación que podría favorecer la acumulación de fatiga física y agotamiento progresivo. Estas condiciones podrían influir directamente en la capacidad de concentración y rendimiento del personal durante jornadas prolongadas o turnos rotativos.

En relación con el bienestar emocional, los resultados muestran que gran parte de los colaboradores se siente comprometida y motivada con sus funciones laborales. De igual manera, se identificó una percepción positiva respecto a las relaciones interpersonales y el respeto dentro del ambiente de trabajo.

- Sin embargo, algunos participantes manifestaron percepciones neutrales o desfavorables relacionadas con el ambiente laboral y la presión operativa, situación que podría estar asociada con niveles de desgaste emocional derivados de las exigencias propias del trabajo de seguridad privada.

Para dar respuesta al objetivo específico relacionado con la sostenibilidad del desempeño,

se presentan los resultados obtenidos en las dimensiones rendimiento laboral y estabilidad del desempeño. El análisis de esta variable permite identificar la capacidad de los colaboradores para mantener niveles adecuados de desempeño frente a las exigencias propias de sus funciones laborales.

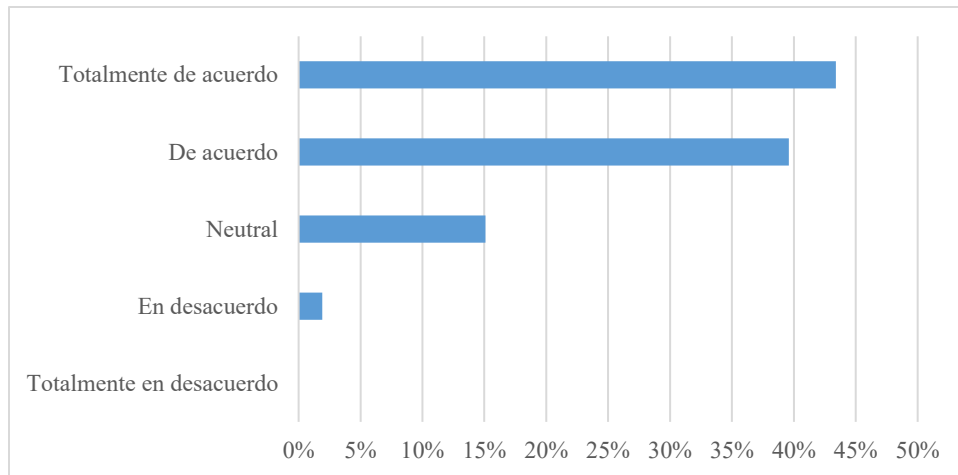


Ilustración 21 Concentración durante las tareas laborales

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El 90.5% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con poder mantener la concentración al realizar sus tareas laborales. El 7.5% se mantuvo neutral y el 1.9% expresó desacuerdo. Este resultado muestra una tendencia altamente favorable en la sostenibilidad del desempeño.

La concentración laboral se relaciona con el liderazgo estratégico, especialmente con la claridad de instrucciones, orientación y asignación de responsabilidades. En el sector seguridad privada, mantener la concentración es fundamental para prevenir errores, responder oportunamente ante riesgos y garantizar la calidad del servicio. Por ello, este hallazgo constituye una fortaleza operativa de SES.

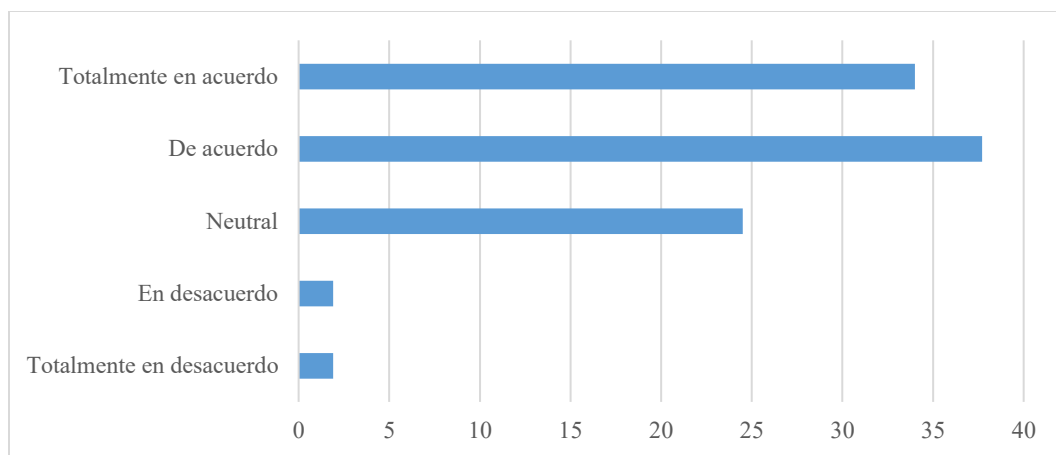


Ilustración 22 Cumplimiento de funciones en jornadas exigentes

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Puedo cumplir adecuadamente mis funciones incluso en jornadas exigentes.

El 83% de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con poder cumplir adecuadamente sus funciones incluso en jornadas exigentes. El 15.1% se mantuvo neutral y el 1.9% expresó desacuerdo. Estos datos reflejan una alta capacidad de adaptación operativa del personal.

Este resultado se relaciona con el compromiso laboral, la orientación del supervisor y la experiencia del personal. Aunque la capacidad de cumplir funciones en jornadas exigentes es positiva, también debe analizarse junto con los indicadores de fatiga y recuperación física, ya que un desempeño sostenido bajo alta exigencia puede mantenerse temporalmente, pero generar desgaste si no existen medidas preventivas.

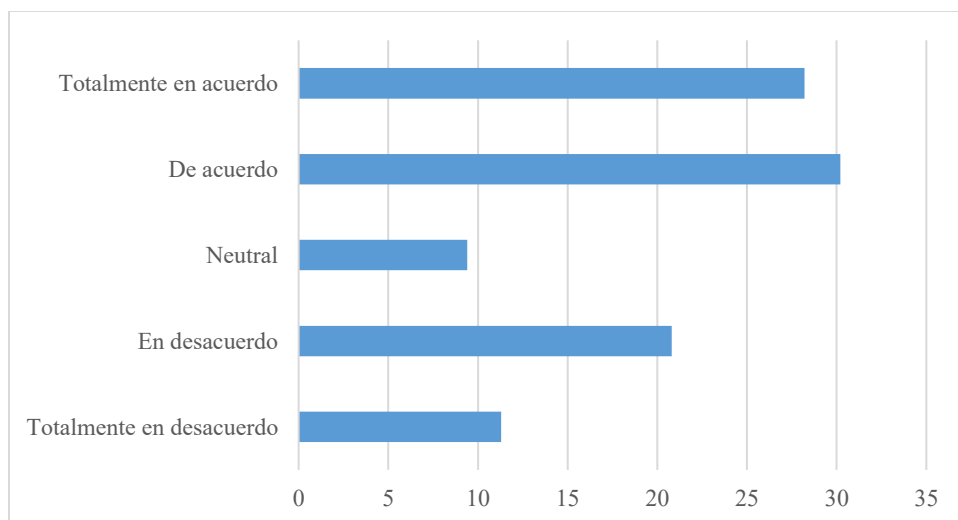


Ilustración 23 Efecto del cansancio físico o emocional en el rendimiento

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

El cansancio físico o emocional afecta mi rendimiento laboral.

El 58.5% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el cansancio físico o emocional afecta su rendimiento laboral. El 9.4% se mantuvo neutral y el 32.1% expresó desacuerdo. Este resultado evidencia que, aunque el personal mantiene altos niveles de concentración y cumplimiento, la fatiga es reconocida como un factor que puede interferir en el desempeño.

Este hallazgo es clave para la investigación porque vincula directamente bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño. La existencia de cansancio físico o emocional no necesariamente impide el cumplimiento de funciones, pero sí puede disminuir progresivamente la calidad del desempeño, aumentar errores y afectar la estabilidad laboral a largo plazo.

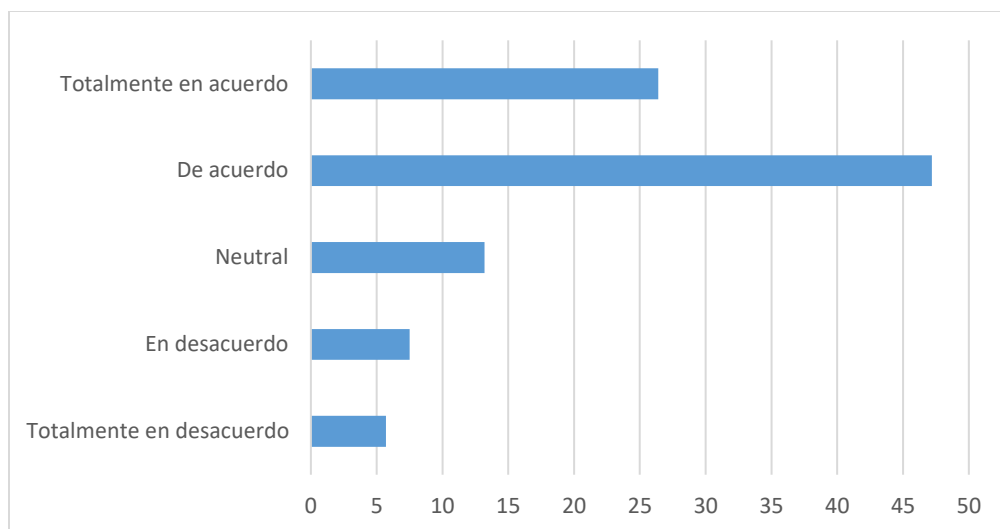


Ilustración 24 Rendimiento constante en períodos de alta carga laboral

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

Puedo mantener un rendimiento constante durante períodos de alta carga laboral.

El 73.6% de los colaboradores indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con poder mantener un rendimiento constante durante períodos de alta carga laboral. El 13.2% se mantuvo neutral y el 13.2% expresó desacuerdo. La tendencia es favorable, aunque evidencia que no todo el personal percibe la misma capacidad de sostenimiento del rendimiento.

Este resultado se relaciona con la motivación, compromiso y liderazgo estratégico, ya que el acompañamiento organizacional puede favorecer la estabilidad del desempeño. Sin embargo, también debe interpretarse en conjunto con los indicadores de bienestar físico, debido a que la alta carga laboral puede generar desgaste acumulado si no se gestionan adecuadamente los descansos y la distribución de tareas.

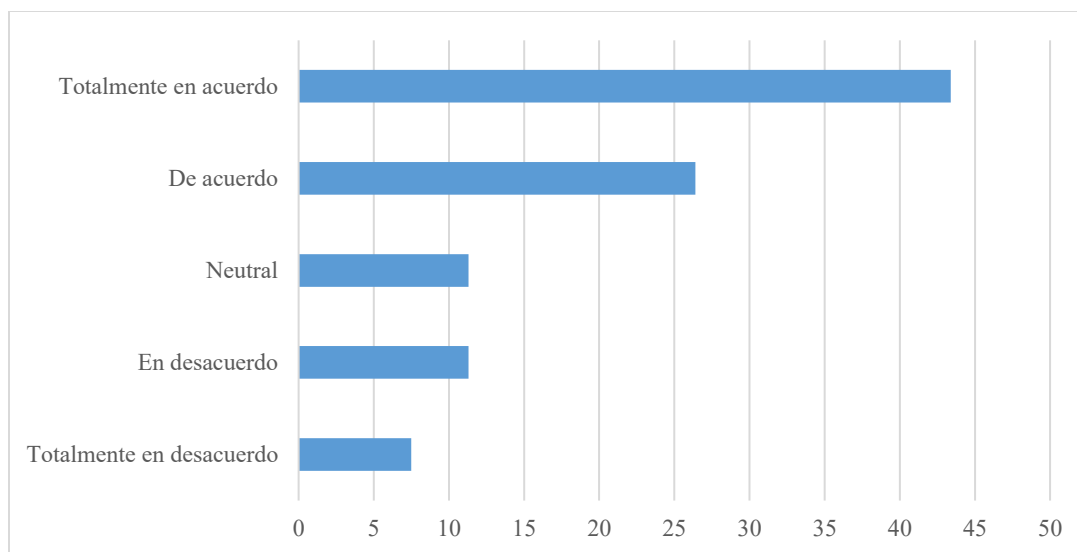


Ilustración 25 Relación entre fatiga y posibilidad de errores laborales

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de Google Forms, 2026.

La fatiga puede aumentar la posibilidad de cometer errores en el trabajo.

El 69.8% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la fatiga puede aumentar la posibilidad de cometer errores en el trabajo. El 11.3% se mantuvo neutral y el 18.8% expresó desacuerdo. Este resultado evidencia una conciencia importante del personal sobre los efectos del desgaste físico y emocional en la ejecución de tareas.

Este hallazgo integra de forma directa las variables bienestar físico y sostenibilidad del desempeño. Aunque los colaboradores reportan capacidad para concentrarse y cumplir funciones, reconocen que la fatiga representa un riesgo operativo. Por ello, la prevención del cansancio acumulado debe considerarse una prioridad para fortalecer la seguridad, el bienestar y la continuidad del desempeño del personal operativo.

ANÁLISIS.

Los resultados obtenidos evidencian que gran parte del personal operativo considera tener la capacidad de mantener concentración y rendimiento durante el desarrollo de sus funciones laborales. Asimismo, la mayoría de los participantes manifestó poder desempeñarse adecuadamente incluso en jornadas exigentes y bajo presión laboral.

No obstante, también se identificó que una parte considerable de los encuestados reconoce que el

cansancio físico y emocional puede afectar el rendimiento laboral e incrementar la posibilidad de cometer errores durante la ejecución de las actividades asignadas.

Dichos resultados permiten inferir que la sostenibilidad del desempeño se encuentra directamente relacionada con factores asociados al bienestar físico, estabilidad emocional y liderazgo organizacional.

En consecuencia, el desempeño laboral sostenible depende no únicamente de las capacidades operativas del colaborador, sino también de las condiciones organizacionales que favorezcan estabilidad emocional, descanso adecuado y acompañamiento estratégico por parte de los supervisores.

ANALISIS CUANTITATIVOS

Los hallazgos cuantitativos obtenidos mediante la aplicación del instrumento permitieron identificar tendencias favorables respecto al liderazgo estratégico y compromiso organizacional del personal operativo de SES.

La mayoría de los participantes manifestó percepciones positivas relacionadas con claridad de instrucciones, apoyo del supervisor y orientación laboral, evidenciando prácticas organizacionales favorables para el desempeño operativo.

Sin embargo, también se identificaron indicadores relacionados con cansancio físico, fatiga laboral y presión operativa, especialmente asociados con jornadas prolongadas y turnos rotativos.

ii. ANÁLISIS CUALITATIVO

Los hallazgos cuantitativos obtenidos mediante la aplicación del instrumento permitieron identificar tendencias favorables respecto al liderazgo estratégico y compromiso organizacional del personal operativo de SES.

La mayoría de los participantes manifestó percepciones positivas relacionadas con claridad de instrucciones, apoyo del supervisor y orientación laboral, evidenciando prácticas organizacionales favorables para el desempeño operativo.

Sin embargo, también se identificaron indicadores relacionados con cansancio físico, fatiga laboral y presión operativa, especialmente asociados con jornadas prolongadas y turnos rotativos. Estos resultados reflejan la existencia de factores que podrían afectar progresivamente el bienestar integral y el rendimiento sostenido del personal.

Asimismo, los resultados muestran que una parte importante de los colaboradores reconoce que el agotamiento físico y emocional puede influir directamente sobre la concentración y posibilidad de cometer errores durante el cumplimiento de sus funciones laborales.

d. ANÁLISIS INFERENCIAL Y MODELOS APLICADOS

Para determinar la relación entre las variables de estudio se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, debido a que los datos fueron recolectados mediante una escala tipo Likert y corresponden a variables de naturaleza ordinal. Esta prueba permitió identificar el grado de asociación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa de seguridad SES.

Los resultados obtenidos evidenciaron la existencia de relaciones positivas entre las variables analizadas. En relación con el liderazgo estratégico y el bienestar físico, se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho=0.552$, indicando una correlación positiva moderada. Esto sugiere que mejores

prácticas de liderazgo estratégico se asocian con mayores niveles de bienestar físico en los colaboradores.

Respecto al liderazgo estratégico y el bienestar emocional, se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho=0.601$ $\rho = 0.601$, reflejando igualmente una correlación positiva moderada entre ambas variables. Los resultados muestran que las prácticas relacionadas con comunicación clara, orientación y apoyo laboral presentan una tendencia favorable en la percepción de los colaboradores, fortaleciendo aspectos como motivación laboral, compromiso organizacional y relaciones interpersonales.

Por otra parte, la relación entre liderazgo estratégico y sostenibilidad del desempeño presentó un coeficiente de correlación de $\rho=0.288$ $\rho = 0.288$, evidenciando una correlación positiva débil, aunque estadísticamente significativa. En este sentido, algunos participantes manifestaron que el cansancio físico y emocional puede afectar el rendimiento laboral y aumentar la posibilidad de cometer errores durante la jornada de trabajo.

Asimismo, los resultados permitieron identificar indicadores asociados a desgaste y fatiga laboral dentro de la variable bienestar físico. Aunque una parte importante de los colaboradores considera adecuada la intensidad de la jornada laboral, también se observaron respuestas relacionadas con cansancio físico y dificultades de recuperación al finalizar la jornada.

Finalmente, los valores de significancia bilateral obtenidos fueron inferiores a 0.05 ($p < 0.05$), lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y concluir que existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa SES.

Tabla 6 Spearman

Variables	Rho de Spearman	Sig. bilateral	Interpretación
Liderazgo estratégico – Bienestar físico	0.552	0	Correlación positiva moderada

Liderazgo estratégico – Bienestar emocional	0.601	0	Correlación positiva moderada
Liderazgo estratégico – Sostenibilidad del desempeño	0.288	0.033	Correlación positiva débil

Fuente: Elaboración propia.

i. SÍNTESIS DE RESULTADOS

La síntesis de resultados permitió identificar asociaciones estadísticamente significativas entre las variables analizadas dentro del contexto organizacional de la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES). Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada entre el liderazgo estratégico y el bienestar físico ($\rho=0.552$; $p<0.001$), así como una correlación positiva moderada entre el liderazgo estratégico y el bienestar emocional ($\rho=0.601$; $p<0.001$).

Asimismo, se identificó una correlación positiva débil entre el liderazgo estratégico y la sostenibilidad del desempeño ($\rho=0.288$; $p=0.033$), lo que indica la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. En términos generales, los hallazgos sugieren que mejores percepciones sobre las prácticas de liderazgo estratégico tienden a asociarse con mayores niveles de bienestar físico y emocional y con una mejor percepción de la sostenibilidad del desempeño.

Los resultados deben interpretarse como asociaciones estadísticas entre las variables estudiadas y no como evidencia de relaciones causales.

ii. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa SES.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa SES.

La comprobación de hipótesis se realizará mediante el coeficiente de correlación de Spearman, utilizando un nivel de significancia de 0.05. En caso de que el valor de significancia obtenido sea menor a 0.05, se aceptará la hipótesis alterna y se rechazará la hipótesis nula. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se evidencia relación entre las variables estudiadas, permitiendo inferir que el liderazgo estratégico mantiene una correlación significativa con el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

a. CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación permitieron determinar la existencia de relaciones estadísticamente significativas entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de Servicios Especiales de Seguridad (SES). Las correlaciones positivas moderadas identificadas entre el liderazgo estratégico y el bienestar físico ($\rho=0.552$; $p<0.05$), así como entre el liderazgo estratégico y el bienestar emocional ($\rho=0.601$; $p<0.05$), evidencian que una valoración favorable del liderazgo se asocia con mejores percepciones de bienestar. De igual manera, la relación positiva débil entre liderazgo estratégico y sostenibilidad del desempeño ($\rho=0.288$; $p=0.033$) confirma la existencia de una asociación entre ambas variables. Sin embargo, debido al alcance correlacional y al diseño no experimental del estudio, estos resultados no permiten establecer relaciones de causalidad.

2. El análisis de las prácticas de liderazgo estratégico implementadas en SES evidenció que la comunicación, la orientación laboral, el acompañamiento y la retroalimentación constituyen elementos relevantes en la experiencia del personal operativo. La percepción de apoyo por parte de supervisores y coordinadores favorece la claridad en el desarrollo de las funciones y fortalece la relación entre líderes y colaboradores. No obstante, los hallazgos también reflejan oportunidades de mejora en la comunicación interna, el seguimiento de las necesidades del personal y la aplicación sistemática de mecanismos de retroalimentación.

3. En relación con el bienestar físico, se identificó que las jornadas prolongadas, los turnos rotativos y la intensidad de las actividades operativas generan manifestaciones de cansancio y dificultades de recuperación en una parte del personal. Aunque las condiciones generales de trabajo fueron valoradas favorablemente por algunos colaboradores, la presencia de indicadores

de fatiga y desgaste físico acumulado representa un factor que requiere atención preventiva. En consecuencia, la gestión de la carga laboral, los periodos de descanso y la disponibilidad de relevos adquieren especial importancia para proteger la salud ocupacional y mantener la continuidad de las operaciones.

4. Respecto al bienestar emocional, los hallazgos muestran que la motivación, el clima laboral, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y el apoyo de los líderes se encuentran vinculados con la estabilidad emocional del personal operativo. La correlación positiva moderada entre liderazgo estratégico y bienestar emocional ($p=0.601$; $p<0.05$) confirma que ambas variables mantienen una asociación estadísticamente significativa. Al mismo tiempo, se identificaron percepciones de compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia, junto con manifestaciones de presión y agotamiento emocional relacionadas con las exigencias propias del sector de seguridad privada.

5. La sostenibilidad del desempeño del personal operativo debe comprenderse como un resultado vinculado no solamente con las capacidades individuales de los colaboradores, sino también con sus condiciones físicas, emocionales y organizacionales. La fatiga, la dificultad de recuperación, la presión laboral, la motivación y la percepción del clima de trabajo pueden influir en la capacidad del personal para mantener un rendimiento constante y adecuado a lo largo del tiempo. Por tanto, el bienestar físico y emocional representa un componente relevante para la permanencia, estabilidad y continuidad del desempeño dentro de la organización.

6. A partir de las necesidades identificadas, se diseñó una propuesta de mejora enfocada en el fortalecimiento del liderazgo estratégico y en el monitoreo preventivo del bienestar físico y emocional del personal operativo. La propuesta integra indicadores relacionados con carga laboral, fatiga, motivación, clima organizacional, acompañamiento de los líderes y sostenibilidad del

desempeño. Su implementación proporcionaría a SES una herramienta de apoyo para la detección temprana de riesgos, la toma de decisiones basada en evidencia y el desarrollo de acciones orientadas a la protección del personal y a la estabilidad de las operaciones.

b. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la empresa SES adopte un enfoque integral de gestión del personal que articule las prácticas de liderazgo estratégico con el seguimiento del bienestar físico, el bienestar emocional y la sostenibilidad del desempeño. Para ello, deberán establecerse indicadores que permitan evaluar periódicamente las condiciones del personal operativo y utilizar los resultados para orientar decisiones relacionadas con jornadas laborales, comunicación, supervisión, motivación y prevención de riesgos.

2. Fortalecer las prácticas de liderazgo estratégico mediante mecanismos permanentes de comunicación, acompañamiento y seguimiento por parte de supervisores y coordinadores. Se recomienda establecer espacios periódicos de retroalimentación con el personal operativo para mejorar la transmisión de instrucciones, facilitar la resolución de situaciones laborales y fortalecer las relaciones entre líderes y colaboradores. Asimismo, se sugiere evaluar periódicamente la percepción del personal respecto al apoyo y la orientación recibidos.

3. Implementar un sistema preventivo de monitoreo del bienestar físico que permita identificar oportunamente factores asociados con fatiga laboral, desgaste físico y dificultades de recuperación derivadas de jornadas prolongadas y turnos rotativos. Este sistema deberá incluir el registro de horas laboradas, extensiones de jornada, disponibilidad de relevos, periodos de descanso y percepción de cansancio físico, con el propósito de reducir riesgos ocupacionales y favorecer la continuidad operativa

4. Desarrollar estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional del personal operativo mediante acciones de reconocimiento laboral, mejora de la comunicación organizacional y evaluación periódica del clima laboral. También se recomienda habilitar espacios seguros y confidenciales para que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y necesidades, fortaleciendo la motivación, el sentido de pertenencia, la estabilidad emocional y el compromiso con la empresa.

5. Incorporar el bienestar físico y emocional como parte de los indicadores utilizados para evaluar la sostenibilidad del desempeño del personal operativo. Se recomienda dar seguimiento a factores como la fatiga, el agotamiento emocional, la motivación, el ausentismo, los errores operativos y la capacidad de recuperación del trabajador. Este seguimiento permitirá identificar condiciones que puedan afectar el rendimiento antes de que se conviertan en problemas de mayor impacto para el colaborador y para la organización.

6. Implementar de manera gradual la propuesta de mejora diseñada, iniciando con una prueba piloto en un grupo del personal operativo. La empresa deberá asignar responsables, establecer un cronograma de actividades y definir indicadores para evaluar los resultados de la propuesta. Posteriormente, deberá realizarse una revisión periódica de su funcionamiento para efectuar los ajustes necesarios y valorar su ampliación al resto del personal operativo de la empresa SES.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

La presente propuesta surge como respuesta a los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación desarrollado en la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES), en el cual se identificaron factores asociados con fatiga laboral, presión operativa, desgaste emocional y afectación de la sostenibilidad del desempeño del personal operativo.

Los resultados permitieron evidenciar que las exigencias propias del trabajo de seguridad privada, las jornadas rotativas y la presión laboral se relacionan con el bienestar físico y emocional de los colaboradores, así como con su capacidad para mantener un desempeño estable a lo largo del tiempo.

Asimismo, se identificó que el liderazgo estratégico desempeña un papel importante en la estabilidad emocional, la motivación y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo. Por esta razón, resulta necesario establecer mecanismos preventivos orientados a fortalecer el bienestar integral, mejorar la gestión del personal y disminuir los riesgos relacionados con el desgaste laboral.

En consecuencia, se propone la implementación de un modelo estratégico de monitoreo preventivo orientado a fortalecer el bienestar integral y la sostenibilidad operativa del personal de SES.

6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA

Modelo Estratégico de Prevención del Desgaste Laboral y Fortalecimiento del Bienestar para la Sostenibilidad del Desempeño en la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES).

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La implementación de un Modelo Estratégico de Prevención del Desgaste Laboral y Fortalecimiento del Bienestar mantiene coherencia con los hallazgos obtenidos durante la investigación, debido a que responde directamente a las necesidades identificadas en relación con el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo de la empresa SES.

Los resultados evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables analizadas, lo que sustenta la pertinencia de establecer mecanismos de seguimiento y control orientados a fortalecer las condiciones laborales y organizacionales del personal.

Asimismo, los componentes del modelo se encuentran alineados con las áreas de oportunidad identificadas en el diagnóstico organizacional, permitiendo abordar de manera preventiva factores asociados con fatiga laboral, desgaste emocional, comunicación organizacional y desempeño sostenido.

En consecuencia, la propuesta constituye una alternativa viable para contribuir al fortalecimiento de la gestión del talento humano, mejorar el acompañamiento brindado al personal operativo y generar información que facilite la toma de decisiones dentro de la organización.

6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA

La propuesta tendrá un alcance institucional dentro de la empresa Servicios Especiales de Seguridad (SES) y estará dirigida principalmente al personal operativo, supervisores, coordinadores regionales y responsables del departamento de Recursos Humanos.

El modelo permitirá monitorear factores relacionados con liderazgo estratégico, bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño, generando información que facilite la identificación temprana de riesgos asociados con fatiga laboral, desgaste emocional, rotación de

personal y disminución del rendimiento operativo.

Su implementación busca fortalecer la estabilidad operativa, mejorar la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y promover condiciones organizacionales que favorezcan el bienestar integral de los colaboradores.

El modelo podrá aplicarse inicialmente mediante una prueba piloto y, posteriormente, ampliarse de manera gradual a las diferentes áreas o regiones operativas de la empresa, de acuerdo con los resultados obtenidos durante su implementación.

6.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA PROPUESTA

1. Fortalecer las competencias de liderazgo estratégico de los supervisores y coordinadores operativos.
2. Implementar mecanismos preventivos para la identificación y reducción de factores asociados con fatiga laboral.
3. Promover el bienestar emocional mediante acciones de apoyo organizacional, reconocimiento laboral y fortalecimiento del clima de trabajo.
4. Implementar un sistema de monitoreo preventivo que permita evaluar continuamente el bienestar y la sostenibilidad del desempeño operativo.

6.5 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

6.5.1 DESCRIPCIÓN

La estrategia consiste en implementar mecanismos de monitoreo preventivo orientados a identificar oportunamente señales de fatiga laboral, afectación emocional, disminución del rendimiento operativo y riesgos asociados con el desgaste laboral del personal asignado a las

diferentes operaciones de la empresa SES.

El monitoreo será ejecutado mediante supervisión regional, seguimiento digital, formatos administrativos y reportes operativos periódicos. La información recopilada permitirá detectar situaciones que requieran atención, establecer acciones preventivas y facilitar la toma de decisiones por parte de supervisores, coordinadores operativos y Recursos Humanos.

6.5.1.1 ACTIVIDADES

- Supervisión regional del desempeño operativo.
- Seguimiento digital de incidencias laborales.
- Identificación preventiva de señales de desgaste laboral.
- Monitoreo del rendimiento operativo.
- Verificación periódica de la estabilidad operativa.
- Aplicación de formatos de seguimiento del bienestar físico y emocional.
- Elaboración de reportes periódicos para la toma de decisiones.
- Desarrollo de reuniones de retroalimentación entre supervisores y personal operativo.

6.5.1.2 RESPONSABLES

- Supervisores regionales.
- Coordinadores operativos.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Responsables de las operaciones o proyectos asignados.

6.5.1.3 TIEMPO DE EJECUCIÓN

La propuesta tendrá una aplicación continua. No obstante, se contempla un período inicial de cuatro meses para la implementación, seguimiento y evaluación de los primeros resultados del modelo.

6.5.2 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

El desarrollo del Modelo Estratégico de Prevención del Desgaste Laboral y Fortalecimiento del Bienestar para la Sostenibilidad del Desempeño en SES se estructura en cuatro componentes estratégicos, orientados a atender los principales hallazgos identificados durante la investigación.

Estos componentes responden a las necesidades detectadas en materia de liderazgo estratégico, bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño del personal operativo.

La implementación de los componentes permitirá establecer mecanismos de seguimiento, monitoreo y control que faciliten la identificación temprana de factores de riesgo asociados con fatiga laboral, desgaste emocional, dificultades de comunicación y afectaciones al desempeño.

Asimismo, proporcionará información relevante para orientar la toma de decisiones y fortalecer la estabilidad operativa y el bienestar integral de los colaboradores.

6.5.2.1 FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Este componente tiene como finalidad fortalecer las prácticas de liderazgo estratégico ejercidas por supervisores y coordinadores operativos, considerando que los resultados de la investigación evidenciaron una relación positiva entre el liderazgo estratégico y el bienestar físico y emocional del personal operativo.

Para ello, se implementarán mecanismos de comunicación y seguimiento orientados a

mejorar la orientación laboral, el acompañamiento operativo y la retroalimentación continua hacia los colaboradores.

Asimismo, se establecerán reuniones periódicas entre supervisores y personal operativo, con el propósito de identificar necesidades, resolver situaciones relacionadas con el trabajo y fortalecer la relación entre líderes y colaboradores.

La ejecución de este componente estará a cargo de supervisores regionales, coordinadores operativos y el departamento de Recursos Humanos, quienes serán responsables de garantizar el cumplimiento de los procesos de seguimiento y apoyo organizacional.

6.5.2.2 MONITOREO DEL BIENESTAR FÍSICO

Este componente busca identificar oportunamente factores asociados con fatiga laboral, desgaste físico y dificultades de recuperación derivadas de las exigencias propias de las funciones operativas en la empresa SES.

El monitoreo se realizará mediante registros periódicos relacionados con jornadas laborales, extensiones de jornada, cobertura de relevos, períodos de descanso, incidencias operativas y reportes de cansancio físico.

La información recopilada permitirá identificar tendencias de riesgo y establecer acciones preventivas que contribuyan a disminuir el impacto de la fatiga sobre el desempeño laboral.

Los responsables del monitoreo serán los supervisores regionales y coordinadores operativos, quienes deberán documentar la información obtenida y remitir reportes periódicos al departamento de Recursos Humanos para su análisis y seguimiento.

6.5.2.3 FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR EMOCIONAL

Este componente está orientado a promover condiciones organizacionales que favorezcan

la estabilidad emocional, la motivación laboral y el sentido de pertenencia del personal operativo.

Para ello, se desarrollarán mecanismos de comunicación interna, reconocimiento al desempeño y espacios de retroalimentación que permitan identificar situaciones que puedan afectar el bienestar emocional de los colaboradores.

Asimismo, se fomentará una cultura organizacional basada en el respeto, el apoyo mutuo y la comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

La coordinación de estas acciones estará a cargo del departamento de Recursos Humanos, en conjunto con supervisores y coordinadores operativos.

6.5.2.4 MONITOREO DE LA SOSTENIBILIDAD DEL DESEMPEÑO

Este componente tiene como propósito favorecer la continuidad y estabilidad del desempeño laboral mediante el seguimiento permanente de indicadores relacionados con productividad, rotación de personal, ausentismo, incidencias operativas y cumplimiento de actividades.

La información obtenida permitirá identificar oportunamente situaciones que puedan afectar la sostenibilidad del desempeño y facilitará la toma de decisiones preventivas orientadas a reducir riesgos operativos.

Asimismo, se establecerán reportes periódicos que permitan evaluar el comportamiento de los indicadores y determinar oportunidades de mejora dentro de la organización.

La supervisión general de este componente será responsabilidad de la coordinación operativa y del departamento de Recursos Humanos, quienes consolidarán la información obtenida durante el proceso de monitoreo.

6.6 INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Considerando que el modelo pretende fortalecer el bienestar integral y la sostenibilidad operativa, se incorporarán indicadores cuantificables relacionados con ausentismo, rotación de personal, fatiga laboral, satisfacción laboral, percepción del liderazgo, errores operativos y desempeño sostenido.

La definición de estos indicadores permitirá evaluar objetivamente los resultados de la implementación y facilitará la toma de decisiones basada en evidencia.

El seguimiento periódico contribuirá a identificar tendencias, detectar oportunamente factores de riesgo y valorar el impacto de las acciones implementadas sobre el bienestar físico y emocional del personal.

Asimismo, permitirá establecer mecanismos de mejora continua orientados al fortalecimiento de la estabilidad operativa y la sostenibilidad del desempeño dentro de la empresa SES.

Tabla 7 Indicadores para la evaluación de la propuesta

Indicador	Definición
Ausentismo	Porcentaje de ausencias del personal operativo respecto al total de jornadas programadas.
Rotación de personal	Porcentaje de colaboradores que se desvinculan de la organización durante un período determinado.
Fatiga laboral	Nivel de cansancio físico reportado por los colaboradores durante la ejecución de sus funciones.
Satisfacción laboral	Grado de satisfacción del personal respecto a sus condiciones de trabajo y ambiente laboral.
Percepción del liderazgo	Valoración realizada por los colaboradores sobre el apoyo, comunicación y orientación brindada por supervisores y coordinadores.
Errores operativos	Número de incidencias o incumplimientos registrados durante la ejecución de las actividades operativas.

Desempeño sostenido	Capacidad del personal para mantener niveles estables de cumplimiento de funciones y objetivos operativos a lo largo del tiempo.
---------------------	--

Fuente: Elaboración propia.

6.7 MEDIDAS DE CONTROL

Con el propósito de verificar la efectividad del Modelo Estratégico de Prevención del Desgaste Laboral y Fortalecimiento del Bienestar para la Sostenibilidad del Desempeño en SES, se implementarán mecanismos de control orientados al monitoreo continuo de factores relacionados con liderazgo estratégico, bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño.

Las medidas de control permitirán identificar oportunamente situaciones asociadas con fatiga laboral, ausentismo, rotación de personal, incidencias operativas y posibles afectaciones al rendimiento laboral.

Asimismo, facilitarán la toma de decisiones preventivas mediante el seguimiento periódico de indicadores clave de gestión, contribuyendo al fortalecimiento de la estabilidad operativa y al bienestar integral del personal.

Para el monitoreo de la propuesta se utilizarán formatos digitales de seguimiento, registros administrativos internos y matrices de control que permitan evaluar el comportamiento de los indicadores establecidos para cada componente del modelo.

Tabla 8 Matriz de indicadores de control del modelo propuesto

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia	Responsable
Índice de rotación de personal	$\text{Salidas} \div \text{Total colaboradores} \times 100$	$\leq 5\%$	Mensual	RRHH
Ausentismo laboral	$\text{Ausencias} \div \text{Total colaboradores} \times 100$	$\leq 3\%$	Mensual	RRHH
Cobertura de turnos	$\text{Turnos cubiertos} \div \text{Turnos programados} \times 100$	$\geq 95\%$	Mensual	Operaciones
Alertas atendidas	$\text{Alertas atendidas} \div \text{Alertas emitidas} \times 100$	$\geq 90\%$	Mensual	Supervisores
Incidencias operativas	Incidencias reportadas por mes	Tendencia descendente	Mensual	Supervisión
Casos de fatiga reportados	$\text{Casos reportados} \div \text{Total colaboradores} \times 100$	$\leq 10\%$	Trimestral	RRHH
Seguimientos realizados	$\text{Seguimientos ejecutados} \div \text{Programados} \times 100$	$\geq 95\%$	Mensual	Supervisores

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9 Formato de monitoreo y seguimiento de indicadores

A continuación, se presenta el formato de monitoreo propuesto para el seguimiento de los indicadores establecidos dentro del modelo estratégico. Dicho formato será utilizado por los responsables de la implementación para registrar los resultados obtenidos durante el proceso de seguimiento y control.

Fecha	Indicador	Resultado	Meta	Estado	Acción Correctiva
xx/xx/xxxx	Rotación de personal	xx%	$\leq 5\%$	Cumple/No cumple	Describir acción
xx/xx/xxxx	Ausentismo laboral	xx%	$\leq 3\%$	Cumple/No cumple	Describir acción

Fuente: Elaboración propia.

6.8 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

El cronograma establece las actividades que deberán desarrollarse durante los primeros

cuatro meses de implementación de la propuesta. Este período permitirá diseñar los instrumentos, socializar el modelo, iniciar el seguimiento preventivo y realizar una primera evaluación de los resultados.

a.

Tabla 10 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

ACTIVIDAD	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Diseño de formatos de monitoreo preventivo	X			
Elaboración de indicadores operativos	X			
Socialización de la propuesta con supervisores regionales	X	X		
Implementación de seguimiento operativo preventivo		X	X	X
Aplicación de formatos digitales de seguimiento		X	X	X
Monitoreo de incidencias operativas			X	X
Evaluación de estabilidad operativa			X	X
Seguimiento de resultados de la propuesta				X

Fuente: Elaboración propia.

6.9 Presupuesto, impacto presupuestario y análisis costo-beneficio

6.9.1 Presupuesto e impacto presupuestario

La implementación de la propuesta no requiere inversiones elevadas, debido a que el modelo estratégico será ejecutado principalmente mediante recursos internos existentes dentro de la empresa SES.

El desarrollo del monitoreo preventivo será realizado por supervisores regionales, coordinación operativa y el departamento de Recursos Humanos, mediante herramientas digitales, formatos administrativos internos y mecanismos de seguimiento que podrán incorporarse a las actividades habituales de la organización.

Tabla 11 . Presupuesto

RECURSO	COSTO ESTIMADO
Formularios digitales y seguimiento operativo	L. 3,000
Elaboración de formatos administrativos	L. 2,000
Recursos de comunicación interna	L. 2,500
Supervisión operativa y seguimiento	L. 5,000
Capacitación inicial para supervisores y coordinadores sobre el modelo propuesto	L. 4,000
Papelería administrativa y reportes	L. 1,500
Total, estimado	L. 18,000

Fuente: Elaboración propia.

El impacto presupuestario de la propuesta resulta favorable para la empresa, considerando que la implementación de mecanismos preventivos permitirá disminuir riesgos asociados con rotación laboral, errores operativos, ausentismo y afectación del desempeño del personal operativo.

Asimismo, la propuesta contribuirá al fortalecimiento de la estabilidad operativa y sostenibilidad organizacional de la empresa SES.

6.9.2 Análisis costo-beneficio de la propuesta

El análisis costo-beneficio permite valorar la conveniencia de implementar el Modelo Estratégico de Prevención del Desgaste Laboral y Fortalecimiento del Bienestar, considerando la inversión estimada y los beneficios organizacionales y operativos que podrían obtenerse mediante su ejecución.

La propuesta requiere una inversión inicial estimada de **L 18,000.00**, destinada a la elaboración de formatos administrativos, implementación de formularios digitales, recursos de comunicación interna, capacitación de supervisores y coordinadores, seguimiento operativo y elaboración de reportes.

Debido a que gran parte de las actividades serán desarrolladas mediante recursos humanos y herramientas internas existentes, el costo de implementación se considera accesible en relación con el alcance institucional de la propuesta.

Entre los principales beneficios esperados se encuentran:

- Identificación temprana de signos de fatiga laboral y desgaste emocional.
- Mejora de la comunicación entre supervisores y personal operativo.
- Fortalecimiento de las prácticas de liderazgo estratégico.
- Reducción potencial del ausentismo.
- Disminución de errores e incidencias operativas.
- Reducción de la rotación de personal.
- Mejor organización de jornadas, relevos y períodos de descanso.
- Fortalecimiento de la motivación y del sentido de pertenencia.
- Mayor estabilidad y continuidad del desempeño operativo.

El monitoreo continuo de los indicadores permitirá que la empresa adopte medidas preventivas antes de que los factores de riesgo generen consecuencias de mayor impacto económico u operativo.

De esta manera, la propuesta puede contribuir a reducir costos relacionados con la contratación y capacitación de nuevo personal, cobertura de ausencias, extensiones de jornada, repetición de actividades y atención de incidencias operativas.

Debido a que SES no cuenta actualmente con información financiera desagregada sobre los costos generados por ausentismo, rotación, fatiga y errores operativos, el beneficio económico real deberá determinarse durante la ejecución del modelo.

Para ello, se establecerá una línea base antes de iniciar la implementación y se compararán los resultados obtenidos al finalizar el período de cuatro meses establecido en el cronograma.

Los beneficios económicos podrán calcularse mediante los siguientes indicadores:

Ahorro por reducción del ausentismo:

Ahorro por ausentismo = Días de ausencia evitados × Costo salarial diario promedio

Ahorro por reducción de la rotación:

Ahorro por rotación = Número de sustituciones evitadas × Costo promedio de reclutamiento, contratación y capacitación

Ahorro por reducción de errores operativos:

Ahorro por errores operativos = Número de incidencias evitadas × Costo promedio de cada incidencia

Ahorro por reducción de extensiones de jornada:

Ahorro por extensiones de jornada = Horas extraordinarias evitadas × Costo promedio de la hora laboral

La relación beneficio-costos se calculará mediante la fórmula siguiente:

Relación beneficio-costos = Beneficios económicos obtenidos ÷ Inversión total

Un resultado superior a 1 indicará que los beneficios económicos generados superan la inversión realizada.

El punto de equilibrio se alcanzará cuando los ahorros acumulados sean equivalentes a los **L 18,000.00** invertidos en la implementación de la propuesta.

Asimismo, el retorno de la inversión podrá determinarse mediante la fórmula siguiente:

ROI = [(Beneficios económicos obtenidos – Inversión total) ÷ Inversión total] × 100

Un ROI positivo reflejará que la implementación de la propuesta generó beneficios superiores a su costo.

No obstante, la valoración de la propuesta no deberá limitarse únicamente al beneficio financiero, debido a que también contempla resultados organizacionales relacionados con el bienestar del personal, la estabilidad laboral, la prevención de riesgos y la sostenibilidad del

desempeño operativo.

En consecuencia, la inversión estimada presenta una relación costo-beneficio potencialmente favorable para SES, debido a que busca prevenir situaciones que pueden generar costos superiores a los recursos destinados a su implementación.

La viabilidad económica definitiva deberá determinarse mediante el seguimiento de los indicadores antes y después de la ejecución del modelo.

6.10 CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA

La propuesta desarrollada mantiene relación directa con los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación, especialmente con aquellos relacionados con liderazgo estratégico, bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño del personal operativo de SES.

Los resultados obtenidos durante el análisis permitieron identificar factores asociados con fatiga laboral, presión operativa, desgaste emocional y afectación del rendimiento laboral, elementos que sirvieron como base para el diseño del modelo estratégico de monitoreo preventivo y sostenibilidad operativa.

Asimismo, la propuesta responde directamente a los objetivos planteados en la investigación y a las conclusiones obtenidas durante el análisis de resultados, permitiendo establecer mecanismos preventivos orientados a fortalecer estabilidad operativa, bienestar integral y sostenibilidad del desempeño dentro de la empresa SES.

De igual manera, la propuesta mantiene concordancia con la hipótesis de investigación, la cual establece relación entre liderazgo estratégico, bienestar físico y emocional y sostenibilidad del desempeño del personal operativo, evidenciando la necesidad de fortalecer mecanismos organizacionales orientados a disminuir riesgos asociados con desgaste laboral.

Tabla 12 Concordancia De Los Segmentos De La Tesis Con La Propuesta

Titulo de la investigación	Relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES.		
Objetivo General	Objetivos Específicos	Variables	Conclusiones
Analizar la relación entre el liderazgo estratégico, el bienestar físico y emocional y la sostenibilidad del desempeño del personal operativo en la empresa de seguridad SES.	Analizar las prácticas de liderazgo estratégico implementadas en SES	Liderazgo estratégico	El liderazgo estratégico presentó correlación positiva moderada con el bienestar físico ($p=0.552$).
	Evaluar el nivel de bienestar físico del personal operativo.	Bienestar físico	Se identificaron factores asociados con fatiga laboral y desgaste físico derivados de jornadas prolongadas y turnos rotativos.
	Examinar el nivel de bienestar emocional del personal operativo	Bienestar emocional	El bienestar emocional mostró relación con motivación, clima laboral y apoyo organizacional ($p=0.601$).
	Determinar la relación entre bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño.	Sostenibilidad del desempeño.	Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo estratégico, bienestar físico, bienestar emocional y sostenibilidad del desempeño ($p<0.05$).

Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA

- Bakker, A. B. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. H. (2016). *A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy*. 27(4), 634-652. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2024). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual*. Mind Garden.
- Batista-Foguet, J. M., et al. (2021).
- Cannizzaro, E., Cirrincione, L., Mazzucco, W., Scorciapino, A., Catalano, C., Ramaci, T., Ledda, C., & Plescia, F. (2020). Night-Time Shift Work and Related Stress Responses: A Study on Security Guards. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 562. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020562>
- Cannizzaro, E., et al. (2020). *Shift work and stress in security personnel*.
- Congreso Nacional de Honduras. (1959). *Código del Trabajo de Honduras*. <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2019/09/Codigo-del-Trabajo.pdf>
- Congreso Nacional de Honduras. (1982). *Constitución de la República de Honduras*. <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Constitucion.pdf>
- Congreso Nacional de Honduras. (2008). *Ley de Protección al Consumidor*.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. J. (2020). *Well-being—Absenteeism, Presenteeism, Costs and Challenges*. Wiley.
- Dessler, G. (s. f.). *Administración de Recursos Humanos / Pearson Educación*.
- Harms, P. D.; Credé, M.; Tynan, M. (2020). Leadership and stress: A meta-analytic review (relacionado con COR y burnout). *Journal of Applied Psychology*.
- Hernandez, S. (s. f.). *Metodología de la Investigación / McGraw Hill Interamericana*. Recuperado 11 de marzo de 2026, de <https://www.ebooks7-24.com/visorEpub.aspx?i=31455&t=AAE50AA3-D634-42DC-90B6-FD15EC4D27B1>
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. M. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ta edición). McGraw-Hill Education.
- Hobfoll, S. E., et al. (s. f.). Conservation of resources in the organizational context. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Jovanović, J., Šarac, I., Martačić, J. D., Oggiano, G. P., Despotović, M., Pokimica, B., & Cupi, B. (2020). The Influence of Specific Aspects of Occupational Stress on Security Guards' Health and Work Ability: Detailed Extension of a Previous Study. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 71(4), 359-374. <https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>
- Kaluza, A. J., Boer, S., Buengeler, S., Schaufeli, S. C. L., & Sonnentag, S. (2021). Leadership behaviour and employee well-being: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(6), 505-527. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000274>
- Koopmans, L. & et al. (s. f.). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Lesener, T.; Gusy, B.; Wolter, C. (s. f.). : The job demands–resources model: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/ocp0000216>
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. 140, 1-55.
- Lozano, R., Julianna, P., Peñaflor-Guerra, R., & Senagustin-Fons, V. (2023). Leadership,

Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 13(6), 137.

Mental health at work. (s. f.). Recuperado 18 de marzo de 2026, de <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

(PDF) Investigation of Shift Work Disorders among Security Personnel. (s. f.-a). *ResearchGate*.

Recuperado 8 de marzo de 2026, de

https://www.researchgate.net/publication/264838211_Investigation_of_Shift_Work_Disorders_among_Security_Personnel

(PDF) Investigation of Shift Work Disorders among Security Personnel. (s. f.-b). *ResearchGate*.

Recuperado 8 de marzo de 2026, de

https://www.researchgate.net/publication/264838211_Investigation_of_Shift_Work_Disorders_among_Security_Personnel

Ramirez-Lozano, J., Peñaflor-Guerra, R., & Sanagustín-Fons, V. (2023). Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>

Rodrigues, R., Teixeira, N., & Costa, B. (2024). The Impact of Perceived Leadership Effectiveness and Emotional Intelligence on Employee Satisfaction in the Workplace. *Merits*, 4(4), 490-501.

<https://doi.org/10.3390/merits4040035>

Rodriguez, R., Teixeira, N., & Costa, B. (2024). *The Impact of Perceived Leadership Effectiveness and Emotional Intelligence on Employee Satisfaction in the Workplace*. 4(4), 490-501.

<https://doi.org/10.3390/merits4040035>

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (2004). *Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2016/12/reglamento-general-de-medidas-preventivas.pdf>

Security Guard Turnover: What's Causing It and How to Reduce It in 2025. (s. f.). Novage. Recuperado 8 de marzo de 2026, de <https://novagems.com/information-centre/security-guard-turnover-causes-how-to-fix-it-in-2025-novagems/>

Seguridad y salud en el trabajo | *International Labour Organization*. (2024a, enero 28).

<https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Seguridad y salud en el trabajo | *International Labour Organization*. (2024b, enero 28).

<https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Silva, I., & Costa, D. (2023). Consequences of Shift Work and Night Work: A Literature Review.

Healthcare, 11(10), 1410. <https://doi.org/10.3390/healthcare11101410>

Sischka, P. E., Carbon, C.-C., & Steffgen, J. (2020). The WHO-5 Well-Being Index – Validation based on item response theory and the analysis of measurement invariance across 35 countries. *Journal of Affective Disorders Reports*, 1. 100020. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jadr.2020.100020>

Stevan E., H. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Taylor, S., & Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th edition). Kogan Page.

Wang, Z.; et al. (2021). Transformational leadership and employee well-being: A systematic review.

Frontiers in Psychology. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.XXXXX>

World Health Organization. (2021). *Occupational health* (World Health Organization).

<https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

Allen Law Group. «Trastorno del sueño en el trabajo por turnos, fatiga de los trabajadores y peligro de accidentes laborales industriales graves». Accedido 8 de marzo de 2026.

<https://www.kenallenlaw.com/es/2023/10/shift-work-sleep-disorder-worker-fatigue-and-danger-of-severe-industrial-work-accidents/>.

Bazana, Sandiso, Kerry Campbell, y Trust Kabungaidze. «The Impact of Shift Work on the Health and Wellbeing of Campus Security Guards». *New Voices in Psychology* 12, n.o 2 (2016): 70-93.

<https://doi.org/10.25159/1812-6371/2783>.

Caldwell, John A., J. Lynn Caldwell, Lauren A. Thompson, y Harris R. Lieberman. «Fatigue and its management in the workplace». *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 96 (enero de 2019): 272-89. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2018.10.024>.

Cannizzaro, Emanuele, Luigi Cirrincione, Walter Mazzucco, et al. «Night-Time Shift Work and Related Stress Responses: A Study on Security Guards». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, n.o 2 (2020): 562. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020562>.

«Fatigue and its management in the workplace». *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 96 (enero de 2019): 272-89. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2018.10.024>.

Jovanović, Jovica, Ivana Šarac, Jasmina Debeljak Martačić, et al. «The Influence of Specific Aspects of Occupational Stress on Security Guards' Health and Work Ability: Detailed Extension of a Previous Study». *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology* 71, n.o 4 (2020): 359-74. <https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>.

«Mental health at work». Accedido 18 de marzo de 2026. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

Novage. «Security Guard Turnover: What's Causing It and How to Reduce It in 2025». Accedido 8 de marzo de 2026. <https://novagem.com/information-centre/security-guard-turnover-causes-how-to-fix-it-in-2025-novagem/>.

«(PDF) Investigation of Shift Work Disorders among Security Personnel». ResearchGate, s. f. Accedido 8 de marzo de 2026. https://www.researchgate.net/publication/264838211_Investigation_of_Shift_Work_Disorders_among_Security_Personnel.

Ramirez-Lozano, Julianna, Renato Peñaflor-Guerra, y Victoria Sanagustín-Fons. «Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America». *Administrative Sciences* 13, n.o 6 (2023). <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>.

Rodrigues, Rosa, Natália Teixeira, y Bernardo Costa. «The Impact of Perceived Leadership Effectiveness and Emotional Intelligence on Employee Satisfaction in the Workplace». *Merits* 4, n.o 4 (2024): 490-501. <https://doi.org/10.3390/merits4040035>.

RUDICS. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS. s. f. Accedido 20 de marzo de 2026. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.

«Seguridad y salud en el trabajo | International Labour Organization». 28 de enero de 2024. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

«Seguridad y salud en el trabajo | International Labour Organization». 28 de enero de 2024. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

Silva, Isabel, y Daniela Costa. «Consequences of Shift Work and Night Work: A Literature Review». *Healthcare* 11, n.o 10 (2023): 1410. <https://doi.org/10.3390/healthcare11101410>.

Yang, Yiting, Bojan Obrenovic, Daniel W. Kamotho, Danijela Godinic, y Dragana Ostic. «Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor». *Behavioral Sciences* 14, n.o 8 (2024). <https://doi.org/10.3390/bs14080688>.

Yu, Jiayu, y Kaibiao Xiang. «Transformational Leadership, Organizational Resilience, and Team Innovation Performance: A Model for Testing Moderation and Mediation Effects». *Behavioral Sciences* 15, n.o 1 (2024). <https://doi.org/10.3390/bs15010010>.

Zamanian, Zahra, Mansooreh Dehghani, y Heidar Mohammadi. «Investigación de trastornos del trabajo por turnos entre el personal de seguridad». julio de 2012.
https://www.researchgate.net/publication/264838211_Investigation_of_Shift_Work_Disorders_among_Security_Personnel.

S. f.

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA

Análisis De La Relación Entre Liderazgo Estratégico, Bienestar Físico Y Emocional Y Sostenibilidad Del Desempeño En SES

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral en la empresa.

daneliagpadilla.dp@gmail.com [Cambiar de cuenta](#) 

 No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Género *

☐ Femenino

☐ Masculino

☐ Otro: _____

Edad *

☐ 25-30 años

☐ 31-35 años

☐ 36-40 años

☐ 41-45 años

☐ 46-50 años

Antigüedad en la empresa *

☐ Menos de 1 año

☐ 1-3 años

☐ Más de 3 años

Turno *

☐ Diurno

☐ Nocturno

☐ Rotativo

Liderazgo Estratégico

Marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

1. Mi supervisor comunica claramente las instrucciones relacionadas con el trabajo. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

2. Recibo información oportuna sobre cambios en mis funciones o turnos laborales. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

3. Mi supervisor me brinda orientación adecuada para realizar mis funciones. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

4. Mi jefe me apoya cuando enfrento dificultades en el trabajo. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

5. Mi supervisor da seguimiento al cumplimiento de las tareas asignadas. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

6. Las responsabilidades laborales están claramente asignadas por mi supervisor.

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

Bienestar Físico

Marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

1. La intensidad de mi jornada laboral es adecuada. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

2. La cantidad de trabajo que realizo es razonable. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

3. Durante mi jornada laboral puedo tomar pausas cuando es necesario. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

4. Las condiciones físicas de mi puesto de trabajo me permiten realizar mis funciones de manera segura. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

5. Al finalizar mi jornada laboral me siento físicamente en condiciones adecuadas para recuperarme. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

Bienestar Emocional

Marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

1. Me siento motivado al realizar mis actividades laborales. *

- ☒ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

2. Me siento comprometido con mi trabajo. *

- ☒ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

3. Mi trabajo me genera satisfacción personal. *

- ☒ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

4. Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. *

- ☒ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

4. El ambiente laboral en mi trabajo es positivo *

- ☒ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

4. Me siento respetado dentro de mi ambiente laboral. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☒ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

Sostenibilidad del desempeño

Marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

1. Puedo mantener la concentración al realizar mis tareas laborales. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

2. Puedo cumplir adecuadamente mis funciones incluso en jornadas exigentes. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

3. El cansancio físico o emocional afecta mi rendimiento laboral. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

4. Puedo mantener un rendimiento constante durante períodos de alta carga laboral. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

5. Bajo presión laboral puedo continuar realizando mis funciones de manera adecuada. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

6. La fatiga puede aumentar la posibilidad de cometer errores en el trabajo. *

- ☐ 1. Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2. En desacuerdo
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. De acuerdo
- ☐ 5. Totalmente de acuerdo

ANEXO 2 CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Nombre y apellido del Director o Gerente: Gustavo Adolfo Mejía
Puesto Laboral: Gerente General
Empresa o Institución: Servicios Especiales de Seguridad
Dirección principal de la Empresa o Institución:
10 calle 748 ave mit este Barrio Barandillas
Ciudad: San Pedro Sula Departamento: Cortes Día: ____ Mes: ____ Año: ____

Estimado Señor(a): Gustavo Adolfo Mejía Hurtado

Reciba un cordial y atento saludo. Por medio de la presente deseamos solicitar su apoyo, dado que somos alumnos de UNITEC y nos encontramos desarrollando el Trabajo de Tesis previo a obtener nuestro título de maestría en Dirección Estratégica de personas

Hemos seleccionado como tema Qual es la relacion del liderazgo estrategico en el bienestar físico y emocional, por lo que estaríamos muy agradecidos de contar con el apoyo de la empresa que usted representa para poder desarrollar nuestra investigación. En particular, dicha solicitud se circunscribe a peticionar que se nos autorice a realizar:

(encuestas, sondeos, etc).

A la espera de su aprobación, me suscribo de Usted.

Atentamente,

Melissa Amaya

Firma, nombre y apellidos

No. de cuenta: 12453165

Daniel Padilla

Firma, nombre y apellidos

No. de cuenta: 12453130

Por este medio,

(empresa / institución),

Autoriza la realización dentro de sus instalaciones o del uso de información de la empresa en el proyecto de investigación de Tesis de Postgrado antes mencionado.

(Nombre y sello del Director / Gerente)



Vo.Bo.

Servicios.eso@outlook.com

Correo electrónico de Director/Gerente

ANEXO 3. CARTA DE COMPROMISO PARA ASESORÍA TEMÁTICA



Carta de compromiso para asesoría temática

Señores Facultad de Postgrado UNITEC.

Por este medio yo, Aldo Craso Zavala Joya

Identidad No. 0801-1966-00957, Licenciado en Admon. Empresas Industriales con
Maestría en Dirección Empresarial

Con Doctorado en _____

Hago constar que asumo la responsabilidad de asesorar el trabajo de Tesis de
Maestría denominado Análisis de la relación entre el liderazgo estratégico
bienestar físico y emocional y sostenibilidad del desempeño SES.

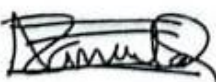
A ser desarrollado por el (los) estudiante(s):

Melissa Sarahy Arroya Altamirano
Danelia Ziselle Padilla Mendoza

Para lo cual me comprometo a realizar de manera oportuna las revisiones y facilitar
las observaciones que considere pertinentes a fin de que se logre finalizar el trabajo
de tesis en el plazo establecido por la Facultad de Postgrado.

Nombre: Aldo Craso Zavala Joya

Número de teléfono/correo electrónico: 9995-1993/aldo.zavala@unitec.edu

Firma: 

ANEXOS DE LA PROPUESTA

ANEXO 4. CHECKLIST OPERATIVO DE MONITOREO PREVENTIVO

Empresa: Servicios Especiales de Seguridad (SES)

Nombre del colaborador	
Zona asignada	
Supervisor regional	
Fecha	
Turno	
Proyecto asignado	

Nº	INDICADOR DE ALERTA	SÍ	NO	OBSERVACIÓN
1.	Presenta señales visibles de fatiga			
2.	Evidencia disminución de rendimiento			
3.	Presenta errores operativos frecuentes			
4.	Muestra dificultades de concentración			
5.	Evidencia irritabilidad constante			
6.	Presenta desmotivación laboral			
7.	Mantiene conflictos laborales frecuentes			
8.	Registra ausencias recurrentes			
9.	Solicita cambios constantes de turno			
10.	Presenta actitudes negativas persistentes			

Observaciones del supervisor:

ANEXO 5. FORMATO DIGITAL DE SEGUIMIENTO OPERATIVO

Objetivo: Dar seguimiento preventivo a indicadores relacionados con desgaste laboral y sostenibilidad operativa del personal de SES.

N°		
1.	Cumplimiento de turno	Excelente / Bueno / Regular / Deficiente
2.	Rendimiento operativo	Excelente / Bueno / Regular / Deficiente
3.	Nivel de concentración observado	Alto / Medio / Bajo
4.	Estado emocional percibido	Estable / Moderado / Inestable
5.	Nivel de fatiga observado	Bajo / Moderado / Alto
6.	Relación con compañeros	Adecuada / Regular / Conflictiva
7.	Cumplimiento de procedimientos	Sí / Parcial / No
8.	Observaciones	

Incidencias identificadas:

- ☐ Fatiga laboral
- ☐ Bajo rendimiento
- ☐ Estrés laboral
- ☐ Ausentismo
- ☐ Problemas disciplinarios
- ☐ Conflictos laborales
- ☐ Desmotivación laboral

ANEXO 6. MATRIZ DE INDICADORES DE ALERTA OPERATIVA

Nº	INDICADOR IDENTIFICADO	NIVEL DE RIESGO	ACCIÓN PREVENTIVA
1.	Fatiga visible	Medio	Seguimiento operativo
2.	Bajo rendimiento constante	Alto	Monitoreo preventivo
3.	Ausencias recurrentes	Alto	Reporte administrativo
4.	Irritabilidad frecuente	Medio	Seguimiento emocional
5.	Errores operativos repetitivos	Alto	Supervisión inmediata
6.	Desmotivación laboral	Medio	Verificación organizacional
7.	Conflictos laborales	Alto	Intervención operativa
8.	Somnolencia durante turno	Alto	Revisión de carga laboral
9.	Cambios notorios de conducta	Medio	Seguimiento preventivo

Criterios de activación del monitoreo preventivo:

- Identificación de dos o más indicadores simultáneamente.
- Existencia de incidencias repetitivas relacionadas con desempeño.
- Riesgo operativo identificado por supervisor regional.
- Afectación significativa de estabilidad laboral.