

ARTÍCULO ORIGINAL

Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador*Corporate labor welfare and professional development:
the case of an Ecuadorian banana company*Serela Fredeslinda Sánchez Zambrano¹   y Johanna Alexandra Reina-Barreto¹²  ¹Universidad Técnica de Manabí, Ecuador²Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.

Citar como: Sánchez, S. y Reina-Barreto, J. (2024). Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(59), 1-10. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i59.2911>

Recibido: 10-03-2024

Aceptado: 20-08-2024

Publicado: 30-09-2024

RESUMEN

La importancia del bienestar laboral (BL) radica en la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, lo que redundará en el desempeño laboral y por ende en la productividad y trascendencia de la empresa. Para ello cada vez se adoptan más medidas que apunten a estas cuestiones siendo una de éstas la formación profesional dual. El propósito del presente estudio fue analizar el desarrollo profesional mediante un proceso de formación profesional dual llevado a cabo en una empresa bananera del Ecuador. Se aplicó una metodología mixta donde se incorporó la técnica de análisis cuantitativo para complementar los resultados cualitativos. Se tomó como referencia los ítems propuestos para BL y la observación directa realizada por la trabajadora social. El muestreo fue de tipo intencional seleccionando a 7 trabajadores(as) de distintos departamentos que participaron en programas formativos. Se aplicó análisis de discurso. Los resultados revelaron que las personas trabajadoras participaron en la formación para mejorar y actualizar sus conocimientos para su área de trabajo, que se sentían reconocidos(as) tanto por sus jefes directos como por sus compañeros y compañeras de trabajo y que su trabajo resultaba atractivo. Todas(os) tuvieron mejoras salariales tras finalizar la formación. Se concluye que los programas de formación desarrollados en las empresas aportan a mejorar la calidad de vida, el desempeño y la productividad; y que el Trabajo Social puede aportar significativamente en su implementación.

Palabras clave: Condiciones de trabajo; satisfacción en el trabajo; desarrollo de la carrera; movilidad profesional; trabajo social.

ABSTRACT

The importance of workplace well-being lies in improving the quality of life of workers, which results in work performance and therefore in the productivity and significance of the company. To this end, more and more measures are being adopted that address these issues, one of which is dual vocational training. The purpose of this study was to analyze professional development through a dual professional training process carried out in a banana company in Ecuador. A mixed methodology was applied where the quantitative analysis technique was incorporated to complement the qualitative results. It took as reference the items proposed for work well-being and the direct observation carried out by the Social Worker. The sampling was intentional, selecting 7 workers from different departments who participated in training programs. Discourse analysis was applied. The results revealed that the workers participated in the training to improve and update their knowledge for their area of work, that they felt recognized by both their bosses and their coworkers, and that their work was attractive. All of them had salary increases after completing the training. It is concluded that the training programs developed in companies contribute to improving the quality of life, performance and productivity; and that Social Work can contribute significantly to its implementation.

Keywords: quality of working life; job satisfaction; career development; occupational mobility; social work.



INTRODUCCIÓN

Las políticas de bienestar empresarial (en lo adelante BL) en su conjunto buscan maximizar la contribución de la empresa a la sociedad: creando empleo, respetando la jornada laboral, pagando salarios justos, asegurando el diálogo social, el acceso a la salud, o garantizando la seguridad ocupacional (Benavides Parra & Villanueva García, 2019; Prieto & Domínguez, 2020), sin embargo tales políticas están siendo cuestionadas por el crecimiento de la desigualdad incluso en los países con mayores niveles de desarrollo (Lomelí, 2021).

En este contexto de creciente preocupación por la desigualdad, es esencial reconocer que el BL es un concepto clave en la gestión de equipos de trabajo y que se vincula con productividad, motivación, calidad de vida -física, mental, social y emocional- satisfacción laboral, compromiso, profesionalismo y funcionamiento óptimo de una persona en el ámbito laboral (Jiménez Sierra et al., 2020; Mappamiring et al., 2020; Martínez-Vargas & Rivera-Porras, 2019).

El término bienestar propone un abordaje integral y de cuidado en todos los aspectos: desde la alimentación y el ejercicio físico hasta la gestión del estrés y de las relaciones interpersonales (Cruz Bravo et al., 2021; Lagos et al., 2019; Palafox Soto et al., 2019; Duarte et al., 2020). Adaptado al contexto laboral, el BL se entiende como una importante herramienta de mejoramiento continuo y de desarrollo profesional para fortalecer las habilidades, destrezas, recursos y potencialidades de los diferentes equipos de trabajo; pero también como el reconocimiento de los logros individuales, el intercambio de experiencias, la cualificación profesional, la promoción laboral entre otras que, en definitiva, contribuyen a la gestión de la carrera profesional, la participación social, económica y cultural de la persona trabajadora (Bagdadli & Gianecchini, 2019).

En este sentido, se ha sugerido que el BL depende de la relación entre empleado(a) y el contexto de trabajo, siendo que el Departamento de Recursos Humanos también juega un papel importante en la consecución de BL (Martínez-Vargas & Rivera-Porras, 2019).

Desde este enfoque se otorga importancia a que la persona trabajadora se sienta valorada, segura y cómoda en el ambiente laboral entendiendo que así se mantiene alto su nivel de satisfacción (Paais & Pattiruhu, 2020). Se presta especial interés a la motivación de la persona trabajadora, al considerarse uno de los pilares esenciales para asegurar los estándares operativos de la empresa (Indahingwati et al., 2019) pero también para la consecución de los objetivos de vida, en tanto que permite mantener el enfoque y la disciplina necesarios para alcanzar el éxito en distintas áreas de la vida, incluyendo el crecimiento profesional (Deliacir & Esparza, 2022).

En línea con lo anterior, otra de las estrategias de BL son los programas formales de educación para trabajadores(as) y uno de los sistemas de formación más ampliamente consolidado y desarrollado, es el denominado sistema de formación profesional dual -en adelante FPD- también denominado programa vocacional, siendo Alemania la referencia europea (Domingo, 2021). Este programa formativo se realiza de manera alterna entre la institución educativa y la empresa y se caracteriza especialmente por tener un fuerte componente de formación práctica en condiciones reales de trabajo conforme se avanza en los contenidos teóricos organizados por ciclos. Así los(as) trabajadores(as) llevan a la práctica los conocimientos en muchos casos en su mismo lugar de trabajo y están adecuados a la profesión que estudian (Averina et al., 2019).

El modo en el que se ha articulado la FPD con la empresa ha promovido no sólo la cualificación disminuyendo la tasa de abandono de estudios, sino que también ha fomentado la inserción laboral -al basarse en las necesidades reales de contratación-, así como la promoción laboral del mismo recurso humano con el que ya cuenta la empresa (Cuadrado, 2013; Bentolila & Jansen, 2019).

La evidencia encontrada ha hecho referencia a los efectos de los programas de FPD en la mejora tanto del desempeño laboral como de las condiciones económicas derivadas de la promoción interna hacia puestos de trabajo mejor retribuidos, encontrándose una asociación positiva entre la capacitación en el trabajo y los aumentos salariales (Bagdadli & Gianecchini, 2019; Flores-Sánchez & Vigier, 2020; Palacios-Serna et al., 2024; Zhibin & Weiping, 2017).

Para el caso del Ecuador y en relación a las condiciones laborales, algunos estudios han identificado peores condiciones de trabajo respecto de otros países de América Latina (Silva-Peñaherrera et al., 2020; Organización Panamericana de la Salud, 2022) señalándose que las mujeres, las personas indígenas, las personas afrodescendientes y las personas inmigrantes sufren inclusive mayores niveles de discriminación en el mercado laboral (Cubillos-Almendra et al., 2023; Güell & Parella, 2023; Robles et al., 2019).

En las empresas bananeras -uno de los principales rubros de exportación del país Andino- se ha encontrado evidencia que sugiere unas condiciones de trabajo precarias, bajos salarios y falta de protección social (Vitali Bernardi et al., 2019), siendo todavía peor las condiciones de trabajo de las mujeres que trabajan para estas empresas, como lo ha revelado el Foro Mundial Bananero (Cooper, 2015) al señalar que ellas obtienen una menor remuneración y trabajan en situaciones más precarias que los hombres. El mismo foro ha puesto en evidencia el acoso sexual en el trabajo; la violencia de género que ellas experimentan en sus hogares y que afecta al ámbito laboral; la falta de representación femenina en las plataformas de toma de decisiones al no

estar representadas ni en los gremios de trabajadores ni en los espacios de negociación, diálogo o conciliación, así como la carencia de políticas o planes de igualdad empresariales o con perspectiva de género (Neiman, 2017).

La evidencia encontrada para el Ecuador en el sector bananero también sugiere que las asociaciones gremiales han jugado un papel importante en la consecución de mejoras laborales en los últimos años (Leyva Vázquez et al., 2022) a la par que algunas empresas han comenzado a implementar programas tendientes a promover el BL poniendo en marcha programas de FPD mediante el aprendizaje basado en el trabajo y que está estrechamente relacionado con el concepto de “aprender haciendo”, traduciéndose en una ventaja competitiva al introducir avances científicos para mejorar los procesos empresariales (Vitali Bernardi et al., 2019; Leyva Vázquez et al., 2022; Carvajal et al., 2017), sin embargo el BL y específicamente los programas de FPD como estrategia de desarrollo profesional constituyen un tema que ha sido poco estudiado en el país.

Como un aporte para llenar este vacío, en este trabajo se indaga acerca del BL empresarial y el desarrollo profesional, particularmente en el caso de una empresa bananera en el Ecuador y desde la perspectiva de la Trabajadora Social como parte del equipo profesional del Departamento de Recursos Humanos, por cuanto el Trabajo Social en el área laboral pretende mejorar la calidad de vida de los trabajadores centrándose en lograr unas condiciones de trabajo digno y humanizado que desarrolle la autorrealización y crecimiento de las personas. Para Castro et al. (2017), esta perspectiva es pertinente por cuanto las(os) Trabajadoras Sociales emplean métodos y técnicas de investigación para el análisis y la comprensión de los problemas sociales, así como el diseño de protocolos que permitan, explorar, describir, explicar y diagnosticar dichos problemas para con ello contribuir a elevar el bienestar y la calidad de vida de la población (p. 14).

En este sentido, los aspectos que se toman en cuenta para el análisis del BL en el presente estudio han sido los considerados por Herzberg (2003) y por Larrea (2021), quienes señalan que desde el Trabajo Social se lideran procesos de desarrollo social para alcanzar igualdad, equidad e inclusión y proponen cinco ítems -o factores- para su análisis: logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y promoción. El primero se refiere a los sentimientos del deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas; el segundo hace referencia a cualquier tipo de reconocimiento o elogios recibidos en su trabajo bien sea por sus jefes(as), compañeros(as), o las personas a su cargo. El ítem del trabajo en sí se refiere a cómo percibe la persona su trabajo, si le resulta atractivo, desafiante, variado, creativo, etc; el cuarto ítem denominado responsabilidad, como su nombre lo indica abarca al nivel de responsabilidad que la persona asume de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le otorga; y por último, el ítem o factor de promoción que se refiere a la posibilidad de ascenso o a la formación de cargo de la empresa. Así pues el objetivo del estudio fue analizar el bienestar laboral (BL) empresarial y el desarrollo profesional mediante un proceso de formación profesional dual en una empresa Bananera del Ecuador.

METODOLOGÍA

En este estudio descriptivo se utilizó una metodología mixta cuanti-cualitativa (Pereira Pérez, 2011). El contexto de estudio fue una de las empresas bananeras exportadoras más importantes del Ecuador, con 46 años de trayectoria y una facturación anual que ronda los 5 millones de dólares. La sede principal, ubicada en la ciudad de Quevedo, contaba al momento de la investigación con 350 trabajadores. Cuenta además con cultivos bananeros tanto en la provincia de Los Ríos (costa centro del país) como en la provincia de El Oro (costa sur del país).

Durante el trabajo de campo, y a modo de breve contextualización, la Trabajadora Social e investigadora principal actuó como profesional de referencia y apoyo ante la entidad encargada de impartir la formación en Quevedo. Su rol fue clave para asegurar el correcto desarrollo de los cursos de Formación Profesional Dual (FPD) y facilitar la observación directa y participante. La inscripción a estos cursos se realizó de manera online, sin costo alguno, y se dirigió a trabajadores que desempeñaban funciones operativas, con un enfoque en áreas de administración, jefatura de sector y supervisión de procesos.

En 2023, se llevaron a cabo tres cursos en la sede principal de la ciudad de Quevedo, con la participación de 40 trabajadores en el programa de Formación Profesional Dual (FPD). La capacitación tuvo una duración de tres horas diarias durante dos semanas, abarcando los meses de octubre y noviembre. Al finalizar los cursos, se realizaron entrevistas semiestructuradas a siete participantes del programa, quienes aceptaron voluntariamente y sin remuneración económica formar parte del estudio. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández González, 2021), asegurando la representación de al menos un miembro de cada departamento.

Los siete seleccionados trabajaban a tiempo completo en las siguientes áreas: Recursos Humanos (P1 y P2), Administración (P3), Oficinista (P4), Seguridad Industrial (P5), Desarrollo (P6) y Jefatura de Planta (P7). La edad de los participantes oscilaba entre los 30 y 45 años, con una representación de cuatro mujeres (P1, P3, P5, P7) y tres hombres (P2, P4, P6). Los salarios iban desde el salario básico de \$450 hasta los \$700. En cuanto

a la formación académica, cuatro de los entrevistados tenían una maestría (P1, P2, P3 y P5), uno contaba con un título de tercer nivel (P4) y dos eran bachilleres (P6 y P7).

Se procedió a verificar las mejoras laborales en las siete personas participantes a través de las fichas sociales del Departamento de Recursos Humanos. Complementariamente, y en línea con el diseño mixto adoptado para la investigación, se aplicó el cuestionario de 25 ítems desarrollado por Herzberg (2003) para evaluar el BL. Este cuestionario permitió identificar cómo los participantes se auto-percibían en relación con los aspectos de logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y promoción, utilizando una escala de frecuencia con las opciones: nunca, algunas veces y siempre.

La técnica de análisis utilizada fue el análisis del discurso, para examinar en detalle las respuestas de los participantes en las entrevistas. Según Sánchez et al. (2021), facilita la identificación de patrones y temas clave, proporcionando una comprensión profunda de las experiencias de los empleados. Para complementar este análisis, se graficaron las respuestas obtenidas en el cuestionario, lo que permitió visualizar la correspondencia entre ambos enfoques y reforzar la interpretación de los datos.

RESULTADOS

Los hallazgos de este apartado hacen relación a los factores que procuran el BL y el desarrollo profesional tales como planes de retribución flexible, las políticas de conciliación y la preocupación por la integridad de los trabajadores durante su estancia en la empresa bananera estudiada.

El BL se ha analizado siguiendo las dimensiones propuestas por Herzberg (2003), a partir de los ítems logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y promoción; tal y como se mencionó en el apartado de metodología. A continuación, se desagregan los resultados de cada eje señalando los elementos más significativos del discurso e incluyendo los resultados obtenidos mediante la puntuación del instrumento

Ítem Logro

En el ítem de logro las personas entrevistadas exploraron sus niveles educativos y sus motivaciones para buscar formación adicional en la empresa. Las respuestas indican que cuatro cuentan con una maestría en sus respectivas áreas (P1, P2, P3 y P5). Esto indica un alto nivel de especialización. Una persona participante cuenta con título de tercer nivel (P4). En menor proporción, se encontraron dos personas entrevistadas que son bachilleres (P6 y P7).

Las razones dadas por los(as) entrevistados(as) para buscar formación adicional en la empresa son variadas, pero convergen en la búsqueda de mejora y actualización de sus conocimientos para su área de trabajo, demostrando compromiso con la mejora continua y la aplicación práctica de las habilidades adquiridas.

Con la actualización de conocimientos de la FPD semanalmente tienen dos horas de capacitación dentro de su jornada laboral (la jornada no debería pasar de ocho horas). Sin embargo, de acuerdo con cinco personas entrevistadas, la formación laboral superó su jornada laboral pasando su hora oficial de salida (P3, P4, P5, P6 y P7). Otras personas consultadas no mostraron inconformidad con este tema (P1 y P2). Por otro lado, una vez al mes se evalúan los avances de los estudiantes y reciben refuerzo de los temas estudiados.

Después de completar cursos de formación profesional, la mayor parte de las personas trabajadoras participantes del estudio experimentaron aumentos salariales y reconocimiento por parte de la empresa. La formación profesional supuso por tanto la mejora de habilidades y competencias, un aumento en los ingresos y la satisfacción general entre las personas participantes del estudio. En la figura 1 se presentan los resultados obtenidos en las diferentes dimensiones que componen el ítem logro.



Figura 1. Resultados ítem logro.

Ítem Reconocimiento

En términos generales la mayoría de participantes indicaron que se sentían reconocidos(as) tanto por sus jefes directos como por sus compañeros y compañeras de trabajo, manifestando que consideraban que se valoraba su esfuerzo y que habían recibido algún mérito por su desempeño laboral (P1, P3, P5 y P7). En tanto que dos personas señalaron que sólo algunas veces se le había elogiado por hacer bien su trabajo y recibir algún mérito por ello (P2 y P4). Sólo una persona trabajadora señaló que nunca recibió información de cómo desempeñaba su trabajo, así como tampoco ningún mérito (P6). La figura 2 indica el grado de satisfacción percibido en las dimensiones de reconocimiento.

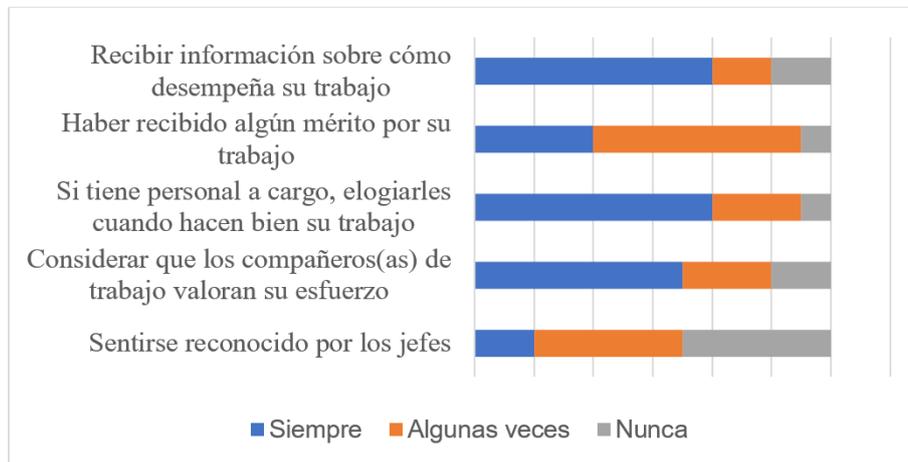


Figura 2. Resultados ítem reconocimiento.

Ítem Trabajo en sí

En esta pregunta de la entrevista, la mayoría de los(as) participantes indicaron que su trabajo les resultaba desafiante y atractivo; así como y que el empleo le hacía sentir seguridad o estabilidad. También señalaron un alto nivel de autonomía y dominio de las competencias laborales. Además, sostuvieron que realizan su trabajo sin necesidad de recibir instrucciones y que sentían entusiasmo para dar lo mejor en su trabajo.

Estos trabajadores(as) coincidieron así mismo en señalar que las cargas de trabajo estaban bien repartidas entre el equipo de trabajo de hacerlo (P1, P2, P4, P6 y P7). Mientras que una persona entrevistada manifestó sostuvo que solo algunas veces sentía se siente con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo o que éste le resultaba desafiante, seguro y estable (P3).

Otra persona entrevistada, a pesar de considerar el trabajo desafiante seguro y estable y de realizarlo sin necesidad de recibir indicaciones, no sentía entusiasmo en su trabajo y consideraba que no se repartía de manera equitativa. Otra persona participante señaló que en ningún momento las cargas de trabajo están bien repartidas (P5). A manera de síntesis figura 3 evidencia el grado de satisfacción percibido en las dimensiones que componen ítem trabajo en sí.

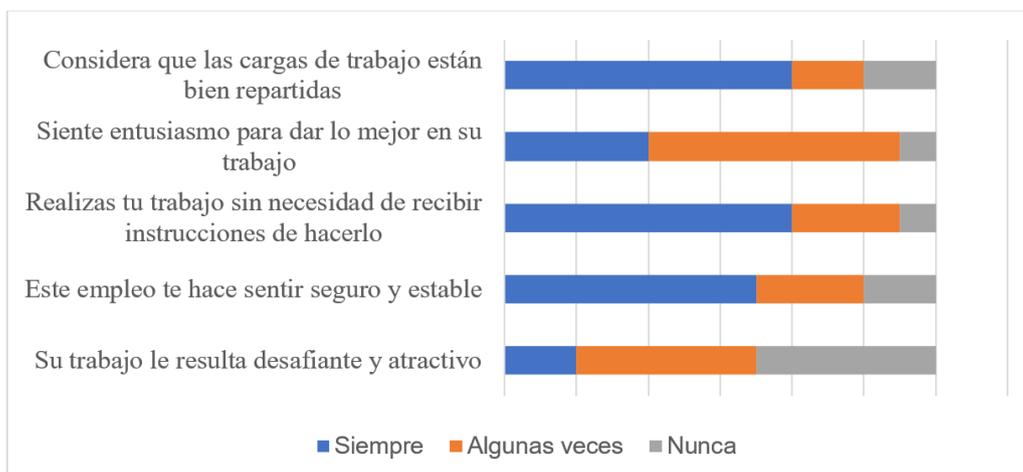


Figura 3. Resultados ítem trabajo en sí.

Ítem Responsabilidad

En este ítem nuevamente la mayoría de las personas trabajadoras entrevistadas coincidieron en afirmar que les gustaba asumir nuevas responsabilidades en su área de trabajo. En este punto de la entrevista, cinco personas señalaron que prefieren adjudicarse nuevas responsabilidades, que colaboran para que ésta su área de trabajo cumpla con los sus objetivos empresariales planteados para la misma y que se interesaban por en mantenerse actualizados(as) en aquellos temas novedosos que le ayudasen a mejorar su trabajo (P1, P3, P5, P6 y P7).

Mientras que dos de las personas trabajadoras entrevistadas sostuvieron que solo algunas veces se sentían en responsables del trabajo que realizaban los empleados o empleadas sus colaboradores a su cargo (P 2 y P4). La figura 4 agrupa las respuestas que las personas participantes informaron en este ítem.



Figura 4. Resultados ítem responsabilidad.

Ítem Promoción

En este eje temático, se exploraron específicamente las medidas que la empresa implementó para mejorar el desempeño laboral y cómo las y los empleados perciben dichos beneficios tras la FP ofertada por la empresa bananera. Los hallazgos sugieren que las personas trabajadoras que participan en los cursos de FP tienen interés y expectativas relacionadas con los ascensos laborales. En este sentido, cuatro de las siete personas entrevistadas sostuvieron que aspiran a ascender a otro puesto de trabajo, que la empresa les da a conocer diversos lineamientos, así como planes de carrera y así reciben retribuciones económicas que se manejan en cada caso (P1, P2, P6 y P7). Las otras tres personas señalaron que solo algunas veces sentían que podían ser promovidos(as) en su puesto de trabajo y que sólo algunas veces laborar en esta empresa significaba un deseo propio de superación (P3, P4 y P5).

Por otra parte, y en cuanto a las mejoras salariales, seis de las personas participantes informaron que la empresa les da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo (P1, P3, P4, P5, P6 y P7). El mismo grupo coincidió en señalar que siente que puede escalar en cuanto a jerarquía puede ser promovido en su puesto de trabajo y que laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación. La FP resultó en una mejora de habilidades y competencias, un aumento en los ingresos y una satisfacción general entre las(os) trabajadores que participaron en este proceso. A manera de síntesis la figura 5 evidencia el grado de satisfacción percibido en las dimensiones que componen el ítem promoción.

En cuanto a los resultados obtenidos de la observación directa del proceso, se ha identificado que las razones dadas por los(as) entrevistados(as) para buscar formación adicional convergen en la búsqueda de mejorar y actualizar sus conocimientos para desempeñarse en su área de trabajo, demostrando compromiso con la mejora continua, máxime cuando acceder a la actualización de conocimientos con la FPD durante dos horas de su jornada laboral supuso extenderla más allá de las ocho horas diarias legales, generando en la mayoría de los casos cierta inconformidad por incumplirse las condiciones que inicialmente se habían indicado para realizar la FPD en donde se aseguraba que tal aumento de jornada no ocurriría (P3, P4, P5, P6 y P7).

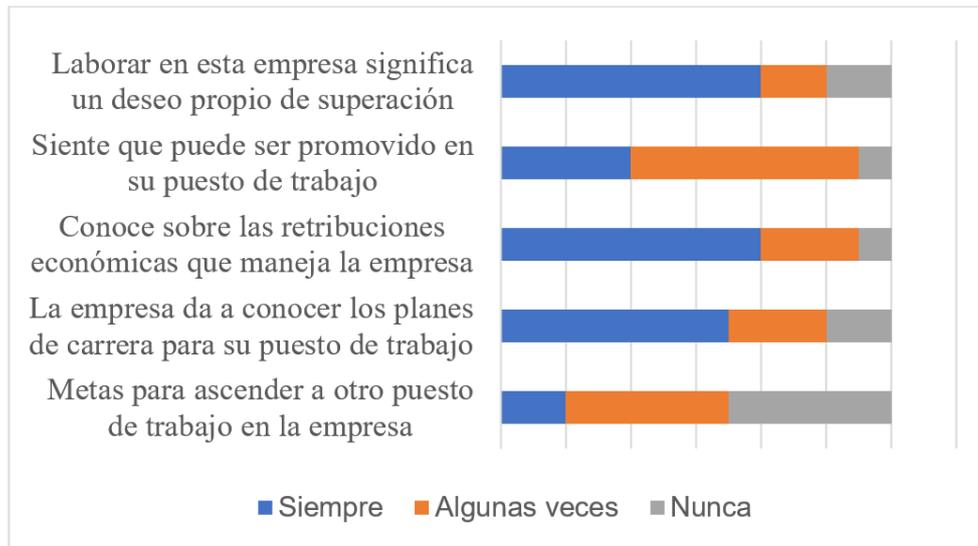


Figura 5. Resultados ítem promoción.

Por otro lado, y respecto a los avances del proceso que se evaluaban y retroalimentaban una vez al mes y en los que participaba la Trabajadora Social Investigadora, se evidenciaba el avance satisfactorio de los(as) estudiantes de FPD en relación a la aplicación práctica de los temas abordados en la FPD y de acuerdo a las necesidades de las diferentes áreas.

La Trabajadora Social observó que la aplicación de otras formas complementarias de FPD tuvo un resultado positivo en la consolidación de las competencias profesionales que se pretendían adquirir en todas las personas participantes en este estudio y un alto grado de compromiso con la formación inclusive cuando esto supuso una dedicación adicional de tiempo. Por ejemplo, cuando se realizaron diferentes tutorías -individuales o grupales- que se debían aprobar, además de algunas capacitaciones presenciales los fines de semana con expositores internos y externos a la empresa (P1, P2, P3, P4, P5, P6 y P7) que posteriormente debían poner en práctica en el área laboral.

Se observó así mismo que la FPD fomenta de algún modo la estabilidad laboral, dado que quienes acceden a estos cursos se encuentran más preparados para desempeñar las funciones de su área y esto es justamente uno de los objetivos que persigue la empresa al impartir estos cursos. Pero la opción de acceso a los cursos de capacitación no está disponible para todo el personal que labora en la empresa, puesto que, sólo aquellas personas trabajadoras que tienen una antigüedad de más de dos años pueden postularse.

Así mismo, si por algún motivo algún(a) trabajador(a) que se ha beneficiado de la FPD decide renunciar, la empresa realiza un descuento proporcional a la inversión realizada en estos cursos al trabajador o trabajadora.

DISCUSIÓN

En este estudio se ha considerado que el BL responde a la satisfacción de las necesidades de las personas trabajadoras dentro de su contexto laboral, con una incidencia positiva.

El primer ítem analizado fue el vinculado con el logro. En general las personas trabajadoras entrevistadas informaron alta satisfacción con su rendimiento laboral; algunos(as) participantes señalaron estar satisfechos(as) con las metas alcanzadas en su trabajo y sentían que han sido parte importante de la organización (P1, P2, P3, P6 y P7). También relataron que consideraban que su labor ha contribuido de manera activa a los resultados empresariales (P1, P2, P3, P6 y P7). Una persona entrevistada señaló estar satisfecho algunas veces con su rendimiento en la organización (P 5); y sólo una persona entrevistada indicó no tener nunca buena disposición para alcanzar los trazados por la empresa (P3).

Este trabajo coincide varios estudios intrnacionales (Palacios-Serna et al., 2024; Jiménez-González et al., 2019) y nacionales como el de Vásquez (2018) realizado a propósito de determinar la satisfacción laboral en 70 colaboradores de una compañía de bebidas y servicios con sede en la ciudad de Quito. Sobre el ítem de logro, los empleados del trabajo en mención reflejan porcentajes positivos en esta dimensión, donde estarían felices de trabajar en la empresa por muchos años más (71.4%), lo cual evidencia que la estabilidad laboral es un aspecto esencial para ellos y por lo cual, esta empresa significa mucho (71.4%) y toma los problemas de ésta como si fueran propios (48.2%). En este estudio los ítems de BL se vinculan con los logros alcanzados, reconocimientos, percepción de las actividades laborales, responsabilidad y desarrollo profesional u oportunidades de crecimiento.

En segundo lugar y respecto al ítem reconocimiento, la mayoría de participantes del estudio indicaron que se sentían reconocidos(as) tanto por sus jefes directos como por sus compañeros y compañeras de trabajo que consideraban que se valoraba su esfuerzo y que habían recibido algún mérito por su desempeño laboral (P1, P3, P5 y P7). Este hallazgo presenta resultados divergentes con otras investigaciones consultadas.

Un estudio realizado por Deliacir & Esparza (2022) en la Municipalidad Distrital de Túcume de Perú con una muestra de 44 trabajadores(as) con el instrumento que aquí se utilizó como guía obtuvo entre sus principales resultados que el 45.50% manifestó estar poco satisfecho respecto a la seguridad en el trabajo, el 45.50% está poco satisfecho con respecto al bienestar logrado a través del trabajo y un 63,60% no está satisfecho con su desarrollo personal. Concluyeron que los colaboradores se encuentran poco satisfechos con la calidad vida en el trabajo, representado por un 43.9%.

Así pues, los resultados obtenidos en Perú relativos a reconocimiento fueron más bajos que los hallazgos obtenidos en este estudio, sugiriendo que en el Ecuador las personas participantes del estudio sienten más reconocimiento por el trabajo realizado, coincidiendo en este ítem con los hallazgos de otro estudio llevado a cabo en una empresa del sector hotelero de Medellín Colombia con 20 trabajadores(as) donde se encontró que era éste ítem el que más valoraban, afianzando su sentido de pertenencia hacia la empresa (Jiménez-González et al., 2019), tal y como se ha señalado en otros estudios recientes (Palacios-Serna et al., 2024).

El hallazgo relativo al BL relacionado con el ítem trabajo en sí en el que cinco participantes del presente estudio indicaron que realizan su trabajo sin necesidad de recibir instrucciones y que sentían entusiasmo para dar lo mejor en su trabajo, así como el hecho de señalar que las cargas de trabajo estaban bien repartidas entre el equipo de trabajo (P1, P2, P4, P6 y P7), coincide con una investigación de Vanegas (2018) realizada con 335 trabajadores y trabajadoras de la empresa de acueducto y alcantarillado de Bogotá. En dicho estudio también se identificó que el liderazgo, la cultura, la salud, los aspectos individuales y sociales, así como el portafolio de beneficios de la empresa impactaban el BL de sus empleados y empleadas. En el mismo sentido, otro estudio realizado en la ciudad de Quito con 79 trabajadoras y trabajadores que se encargan de la gestión de estudios económicos, la promoción del comercio en la ciudad y en país, la asesoría legal y comercial, así como de la venta de membresías para acceder a los beneficios de asesoría legal y comercial, se señalaba un alto nivel de motivación intrínseca y de autonomía en el trabajo, siendo éste inclusive mayor para el caso de las mujeres respecto de los hombres (Larrea, 2021:61)

En tercer lugar y respecto al ítem promoción, aquí se encontró que todas las personas entrevistadas aspiraban a ascender a otro puesto de trabajo. De hecho todas las personas trabajadoras participantes en este estudio experimentaron aumentos salariales y/o reconocimientos por su desempeño (P1, P2, P3, P4, P5, P6 y P7). así mismo indicaron que la empresa les daba a conocer los planes de carrera para su perfil y que conocían las retribuciones económicas que se manejan en cada puesto (P1, P2, P6 y P7). Los hallazgos coinciden parcialmente con el estudio de Quito mencionado en el párrafo anterior donde el 43% respondieron que, en muchos aspectos, su trabajo era cercano al ideal, pero cuando valoraban sí las condiciones de trabajo eran excelentes, en uno de cada tres casos los porcentajes bajaban al nivel de parcialmente de acuerdo (32,9%) y en uno de cada cuatro casos estaban de acuerdo con dicha afirmación (26,5%) (Larrea, 2021:67).

En el ítem sobre responsabilidad, cinco participantes (P1, P3, P5, P6 y P7) señalaron que se sienten motivados en mantenerse actualizados en temas novedosos que ayudan a mejorar su trabajo y todas las personas participantes (P1, P2, P3, P4, P5, P6 y P7) aseguraron que cumplen con su horario de trabajo y contrato laboral, mientras que solo tres (P3, P4, P5) asumían su responsabilidad con respecto al trabajo que realizan las y los trabajadores(as) a su cargo. Los hallazgos de este estudio se relacionan con una investigación de Muñante & Pérez (2019), quienes analizaron la satisfacción laboral y la motivación entre 50 profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del hospital Luis Negreiros Vega de la ciudad de Callao en Perú. Los profesionales de enfermería tenían nivel de satisfacción laboral media 45%, baja 30% y satisfacción alta 25%. Solo al 30% le gustaba asumir nuevas responsabilidades en su área y apenas el 12% colaboraba para que su área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra.

El ítem relacionado con la promoción ha sido especialmente significativo para el análisis de los resultados del presente trabajo en el que seis de las personas participantes refirieron que la empresa les dió a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo y que conocían sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa (P1, P3, P4, P5, P6 y P7). El mismo grupo coincidió en señalar que sentía que podía ser promovido(a) en su puesto de trabajo y que laborar en la empresa bananera significaba un deseo propio de superación (P1, P3, P4, P5, P6 y P7). Estos hallazgos coinciden con otro estudio en Argentina focalizado en la motivación laboral como aspecto fundamental en el empleo público de Argentina. De 110 empleados, el 79% de encuestados no ha recibido nunca un ascenso en sus puestos de trabajo, mientras que el 21% restante destacó haber recibido alguna vez un ascenso laboral; adicional a ello, 30% siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo y apenas el 24% considera que laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación (Sarraz, 2021).

En cuanto a las limitaciones del presente estudio se menciona la reducida muestra de trabajadoras y trabajadores que participaron en el mismo, lo que dificulta profundizar en la búsqueda de significancias

entre los aspectos teóricos aquí mencionados y los hallazgos detectados, si bien empiezan a delimitar algunos resultados sugerentes en el BL y el desarrollo profesional. En cuanto a las futuras líneas de investigación, se sugiere ampliar el trabajo con otras propuestas metodológicas, así como en la profundización de cómo la intervención desde el Trabajo Social aporta al BL de trabajadoras y trabajadores en las empresas.

CONCLUSIONES

El bienestar laboral (BL) está vinculado tanto a factores institucionales como personales y se refleja en cómo cada trabajador percibe la satisfacción de sus necesidades, el reconocimiento de su trabajo y logros, la responsabilidad en sus funciones laborales y las oportunidades de promoción y ascenso, aspectos centrales en este estudio.

Se ha identificado que el BL contribuye a crear un entorno humano y físico favorable para el desarrollo del trabajo diario, lo que a su vez influye en la satisfacción laboral y, por ende, en la competitividad y productividad de la empresa. Estos elementos están estrechamente relacionados con el estilo de dirección adoptado por la organización. El BL debe necesariamente incluir la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados, garantizando condiciones de trabajo seguras tanto económica como personalmente. Esto implica no solo la eliminación de factores de estrés laboral, sino también la inclusión de elementos complementarios, como un clima organizacional que fomente la comunicación, el apoyo, el reconocimiento y la responsabilidad compartida en las tareas.

Además, el BL está profundamente vinculado al entorno cultural y social del trabajador y a cómo se percibe el ambiente de trabajo. En este contexto, el Trabajo Social juega un papel crucial en el bienestar organizacional, fundamentado en la gestión y prestación de servicios. Se reconoce a los profesionales de Trabajo Social como recursos humanos clave en el desarrollo empresarial, ya que planifican, organizan y ejecutan programas orientados al BL, con mecanismos de evaluación que permiten medir el alcance y éxito de dichos procesos.

REFERENCIAS

- Bagdadli, S., & Gianecchini, M. (2019). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review*, 29(3), 353-370. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.08.001>
- Bentolila, S., & Jansen, M. (2019). La implantación de la FP dual en España: La experiencia de Madrid. *ICE, Revista de Economía*, 910. <https://doi.org/10.32796/ice.2019.910.6923>
- Carvajal, R. P., Romero, A. J., & Álvarez, G. (2017). Estrategia para Contribuir a la Implementación de la Formación Dual de los Profesionales de Ciencias Empresariales en las Pequeñas y Medianas Empresas de la Provincia Tungurahua, Ecuador. *Formación universitaria*, 10, 29-40. <https://n9.cl/nrive>
- Cruz Bravo, M. M., Garbizo Flores, N., & Lezcano Gil, A. M. (2021). Metodología para implementar indicadores de responsabilidad social empresarial que impacten en el desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), 957-985. <https://n9.cl/e3q4wz>
- Cuadrado, A. (2013). Pensar y actuar metodológicamente: Una experiencia de investigación mediante un estudio de casos cualitativo. *Arteterapia: Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social*, 8(1), 191-210. <https://n9.cl/hscnz>
- Cubillos-Almendra, J., González-Pavicich, C., y Contreras-Hernández, P. (2023). Interseccionalidad. Un dispositivo teórico-metodológico para el estudio de las migraciones. *Revista Austral De Ciencias Sociales*, (44), 129-150. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2023.n44-07>
- Deliacir, S. R., & Esparza, R. M. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume, Perú. *Revista San Gregorio*, 1(51), 78-95. <https://n9.cl/w1it4>
- Domingo, V. (2021). Formación Profesional Dual en Aragón: Visión empresarial del sector de atención a la dependencia. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 23, 1-12. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e25.3551>
- Flores-Sánchez, G. G., & Vigier, H. P. (2020). El impacto del modelo educativo dual en la formación profesional del estudiante. *Revista Colombiana de Educación*, 78(12), 173-206. <https://n9.cl/ee6b7>
- Güell, B., & Parella, S. (2023). Introducción: migraciones y violencias desde una perspectiva de género. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals* (133), 7-16. <https://doi.org/doi.org/10.24241/rcai.2023.133.1.7>
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. <https://n9.cl/hnc0l>
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿Cómo motiva a sus empleados? *Hartad Business Review*. <https://n9.cl/2t5qv>
- Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., & Gaibao-Pérez, M. C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva. Revista De Trabajo Social E Intervención Social*, (28), 203-226. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>

- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 90, 462-476. <https://n9.cl/qejoy4>
- Larrea, S. (2021). La motivación intrínseca hacia el trabajo como criterio de felicidad Organizacional. Universidad Andina Simón Bolívar de Quito. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador]. <https://n9.cl/dyj4c>
- Leyva Vázquez, M. Y., Maldonado Manzano, R. L., España Herreria, M. E., & Molina Manzo, A. D. (2022). Retos y perspectivas de la formación profesional ecuatoriana. *Conrado*, 18, 262-270. <https://n9.cl/jl3fd>
- Lomelí, E. V. (2021). Empresarios y régimen de bienestar: El caso de Corea del Sur. México y la Cuenca del Pacífico, 10(28), 35-70. <https://n9.cl/3wur1>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.237>
- Martínez, J. A., & Rivera, D. (2019). Factores influyentes en la persona dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 81-85. <https://doi.org/10.15649/2346030X.559>
- Muñante, A., & Pérez, N. (2019). Satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del hospital Luis Negreiros Vega. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. <https://n9.cl/or6cvc>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Palacios-Serna, L. I., Cortez-Chavez, C. V., Cueva-Urra, M. A., & Ramírez Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(1), 470-484. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41668>
- Pereira Pérez, Z., (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, XV(1), 15-29.
- Robles, S., Ponce, P., Alvarado, R., & Ortiz, C. (2019). Efecto del capital humano en la brecha de ingresos: Un enfoque utilizando propensity score matching. *Revista Economía y Política*, 29, 21-43. <https://doi.org/10.25097/rep.n29.2019.024>
- Romo, C. (2023). Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4189/1/79347.pdf>
- Sarra, F. (2021). La desmotivación laboral como factor predominante en una Agencia Nacional del empleo público. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín] <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1859/1/TFPP%20EEYN%202021%20SFJ.pdf>
- Vanegas, S. (2018). El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP. Universidad Externado de Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá] <https://n9.cl/9od14w>
- Vásquez, L. V. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia: Una revisión documental [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia, Medellín]. <https://n9.cl/ezs84>
- Vitali Bernardi, S. M., Philipp, G., & Marega, M. (2019). Estrategias gremiales frente a la precarización laboral en el sector bananero de Los Ríos, Ecuador. En *Trabajo y Capitalismo: Relaciones y colisiones sociales*. Teseo. <https://n9.cl/pjol4>
- Zhibin, T., & Weiping, S. (2017). On the Logic and Process of Collaborative Innovation in Higher Vocational Education and Industrial Development. *Chinese Education & Society*, 50(5-6), 458-468. <https://doi.org/10.1080/10611932.2017.1408327>

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

Serela Fredeslinda Sánchez Zambrano y Johanna Alexandra Reina-Barreto: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

Descargo de responsabilidad/Nota del editor:

Las declaraciones, opiniones y datos contenidos en todas las publicaciones son únicamente de los autores y contribuyentes individuales y no de Revista San Gregorio ni de los editores. Revista San Gregorio y/o los editores renuncian a toda responsabilidad por cualquier daño a personas o propiedades resultantes de cualquier idea, método, instrucción o producto mencionado en el contenido.