



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Análisis de la implementación de políticas de bienestar en  
una empresa del sector camaronero de la provincia del  
Guayas, durante el periodo 2024-2025.**

**AUTOR:**

**Miño Bajaña, Miguel Antonio**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de**

**LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTOR:**

**Lic. Beccar Varela, Julio María Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**14 de octubre de 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Miño Bajaña, Miguel Antonio**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social**.

**TUTOR (A)**

f.  \_\_\_\_\_

**Lic. Beccar Varela, Julio María Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f.  \_\_\_\_\_

**St. Omer Navarro, Vilma Noemi**

**Guayaquil, a los 14 días del mes de octubre del año 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Miño Bajaña, Miguel Antonio**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Análisis de la implementación de políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas, durante el periodo 2024-2025**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 14 días del mes de octubre del año 2025**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Miño Bajaña, Miguel Antonio**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, Miño Bajaña, Miguel Antonio**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la implementación de políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas, durante el periodo 2024-2025**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 14 días del mes de octubre del año 2025**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_

**Miño Bajaña, Miguel Antonio**

# REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

## Trabajo Final Titulación - MIGUEL MIÑO

2%  
Textos  
sospechosos



- 2% Similitudes
  - < 1% similitudes entre comillas
  - < 1% entre las fuentes mencionadas
- 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)
- 17% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Trabajo Final Titulación - MIGUEL MIÑO.docx  
ID del documento: 310531dea6048956b98e0bbe9e275bc45df02c3a  
Tamaño del documento original: 168,02 kB

Depositante: Julio María Beccar Varela  
Fecha de depósito: 9/9/2025  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 9/9/2025

Número de palabras: 16.571  
Número de caracteres: 115.123

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>idoc.pub</b>   Organismos Responsables De Seguridad Y Salud Laboral [klzzg7788qlg] <a href="https://idoc.pub/documents/organismos-responsables-de-seguridad-y-salud-laboral-klzzg778...">https://idoc.pub/documents/organismos-responsables-de-seguridad-y-salud-laboral-klzzg778...</a> 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (237 palabras)

### Firma de Estudiante

f. \_\_\_\_\_

**MIÑO BAJAÑA MIGUEL ANTONIO**

### Firma de Docentes

f. \_\_\_\_\_

**LIC. BECCAR VARELA, JULIO MARÍA MGS.**  
TUTOR(A)

f. \_\_\_\_\_

**MUÑOZ SÁNCHEZ CHRISTOPHER**  
COORDINADOR UIC A-2025

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haber guiado cada paso de mi vida, por fortalecerme en los momentos de dificultad y permitirme culminar este importante proceso académico. A Ti, Señor Jesús, entrego cada logro, con humildad y gratitud.

Así también, con profundo amor y admiración, agradezco a mi madre, Celeste Magdalena Bajaña Vidal, por ser mi sostén incondicional, por creer en mí incluso cuando yo dudé, y por no rendirse jamás ante las adversidades. Su fortaleza, ternura y fe han sido el impulso que me permitió avanzar con determinación. Este trabajo también es suyo. Gracias por enseñarme con el ejemplo que el esfuerzo y amor abren caminos incluso en los días más oscuros.

También extiendo mi sincero agradecimiento a mi docente Julio María Beccar Varela, quien me acompañó en el proceso académico y ofreció su apoyo constante, orientación valiosa y una fe genuina en mis capacidades.

Para culminar agradezco a la Lcda. Roxana del rocío León Nevárez quien con sus conocimientos en sus clases supo aportar para mi desarrollo profesional, profundamente agradecido por su experiencia.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi madre, Celeste Bajaña Vidal, por ser el corazón que me sostuvo en los momentos de duda y la fuerza que me impulsó a seguir. Su amor, sacrificio y fe inquebrantable en mí han sido la luz que me ha guiado hasta aquí.

¡Este logro es también su victoria!




UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
\_\_\_\_\_  
**BECCAR YARELA JULIO MARÍA**  
TUTOR

f.   
\_\_\_\_\_  
**ST. OMER NAVARRO VILMA NOEMI**  
DIRECTORA DE CARRERA

f.   
\_\_\_\_\_  
**MUÑOZ SÁNCHEZ CHRISTOPHER FERNANDO**  
COORDINADORA DEL ÁREA

f.   
\_\_\_\_\_  
**LEÓN NEVÁREZ ROXANA DEL ROCÍO**  
DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)  
**PERIODO** A-2025 (Cod. 13221)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE BIENESTAR EN UNA EMPRESA DEL SECTOR CAMARONERO DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS, DURANTE EL PERIODO 2024-2025", elaborado por el/la estudiante MIGUEL ANTONIO MIÑO BAJAÑA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JULIO MARIA BECCAR VARELA	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>10 / 10</b>	<b>10.00 / 10</b>	<b>10.00 / 10</b>	<b>10.00 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	<b>10.00 / 10</b>		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

**Coordinador(a) de Titulación**

## ÍNDICE

RESUMEN.....	XII
ABSTRACT .....	XIII
INTRODUCCIÓN .....	2
<b>CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
1.1 Antecedentes.....	3
1.1.1 Antecedentes contextuales.....	3
1.1.2 Antecedentes investigativos.....	7
1.2 Definición del problema y problematización.....	9
1.3 Preguntas de investigación .....	13
1.3.1 Pregunta principal.....	13
1.3.2 Subpreguntas .....	13
1.4 Objetivos de investigación .....	13
1.4.1 Objetivo general .....	13
1.4.2 Objetivos específicos.....	13
1.5 Justificación .....	13
<b>CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES.....</b>	<b>17</b>
2.1 Referentes teóricos .....	17
2.1.1 Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg.....	17
2.1.2 Teoría de las Necesidades Humanas de Maslow .....	18
2.2 Marco conceptual.....	20
2.2.1 Bienestar laboral .....	20
2.2.2 Políticas de bienestar organizacional.....	21
2.2.3 Satisfacción laboral.....	22
2.2.4 Motivación laboral.....	23
2.2.5 Percepción del trabajador.....	24
2.2.6 Salud ocupacional.....	25
2.2.7 Clima organizacional.....	26
2.3 Marco normativo .....	27
2.3.1 Normativas internacionales .....	27
2.3.2 Normativas nacionales.....	29
2.4 Marco estratégico.....	31
2.4.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) – ONU .....	31
2.4.2 Plan Nacional de Desarrollo 2021–2025 – “Creando Oportunidades” .....	33
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Enfoque de la investigación.....	35
3.2 Tipo y nivel de investigación .....	35
3.3 Método de investigación .....	35
3.4 Universo, muestra y muestreo.....	36
3.4.1 Universo .....	36
3.4.2 Muestra .....	36
3.4.3 Muestreo.....	37
3.5 Recolección de información .....	37
3.6 Análisis de información .....	38
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Análisis de resultados.....	39

4.1.1	Objetivo 1: Identificar las políticas de bienestar que se implementan en la empresa del sector camaronero del Guayas durante el lapso 2024-2025 .....	39
4.1.2	Objetivo 2: Analizar las percepciones de los trabajadores sobre la implementación de las políticas de bienestar y los desafíos que presentan .....	42
4.1.3	Objetivo 3: Plantear los factores limitantes o facilitadores del cumplimiento de políticas de bienestar en camaronas del Guayas.49	
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....</b>		<b>53</b>
5.1	Conclusiones.....	53
5.2	Recomendaciones.....	54
<b>REFERENCIAS .....</b>		<b>55</b>

## RESUMEN

Pese a los múltiples avances en normativas de seguridad laboral nacionales, son pocas las empresas que cuentan con programas efectivos que buscan proteger la salud de su equipo operativo. El objetivo de este estudio fue analizar la implementación de políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas durante el período 2024-2025, con la finalidad de plantear estrategias que fortalezcan su aplicación. Se empleó un estudio con enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y narrativo, donde se aplicaron 2 tipos de entrevistas a un total de 15 trabajadores del área de producción. Entre los resultados se destacó que los trabajadores identifican la comunicación, igualdad y liderazgo activo como claves para que las políticas de bienestar se ejecuten de forma efectiva; la mayoría percibió que no existen obstáculos para acceder a los beneficios; y recomiendan mejoras en ascensos, permisos médicos, casilleros, transporte y alimentación para fortalecer las políticas existentes. Se concluyó que los trabajadores entrevistados valoran positivamente la equidad y accesibilidad de los beneficios y el buen ambiente laboral, aunque identifican limitaciones en la integralidad y consistencia de algunas políticas.

*Palabras Claves: Bienestar laboral, políticas organizacionales, representaciones sociales, riesgos psicosociales, salud mental, trabajo formal.*

## ABSTRACT

Despite numerous advances in national occupational safety regulations, few companies have effective programs designed to protect the health of their operational staff. The objective of this study was to analyze the implementation of wellness policies in a shrimp farming company in the province of Guayas during the 2024-2025 period, with the goal of proposing strategies to strengthen their application. A qualitative, descriptive and narrative study was used, in which two types of interviews were conducted with a total of 15 production workers. The results highlighted that workers identified communication, equality, and active leadership as key to effectively implementing wellness policies; the majority perceived that there were no obstacles to accessing benefits; and they recommend improvements in promotions, sick leave, lockers, transportation, and food to strengthen existing policies. It was concluded that the interviewed workers positively value the equity and accessibility of benefits and the positive work environment, although they identify limitations in the comprehensiveness and consistency of some policies.

*Keywords: Workplace well-being, organizational policies, social representations, psychosocial risks, mental health, formal work.*

## INTRODUCCIÓN

La transformación de los entornos laborales en América Latina pone de manifiesto múltiples tensiones entre el modelo productivista empresarial y el bienestar psicosocial de los trabajadores. Es así que las condiciones laborales en sectores como el industrial muestran elevados niveles de estrés, sobrecarga y despersonalización, lo cual afecta la calidad de vida e incrementa los riesgos psicosociales relacionados al trabajo formal (García, 2022).

En la esfera internacional, las políticas de bienestar laboral cobran fuerza ya que convergen como una respuesta ante las exigencias de sostenibilidad humana dentro de las organizaciones (Aguilar et al., 2023). En regiones como Chile y México, las indagaciones reflejan déficits estructurales en la aplicación de estrategias de autocuidado y promoción del bienestar en sectores de alta exigencia laboral (Espinoza, 2022).

En vista de aquello, se plantea este estudio, el cual se enfoca en el análisis de las políticas de bienestar implementadas en una empresa camaronera de la provincia del Guayas, Ecuador, a través del análisis de su efectividad desde una perspectiva crítica del Trabajo Social, lo cual es de suma relevancia porque dicho enfoque permite comprender el modo en que se construyen colectivamente los sentidos sobre bienestar y salud mental en un contexto de demandas laborales intensivas.

De esta manera, este estudio resulta pertinente debido que permite visibilizar las brechas entre la normativa institucional y experiencias reales de los trabajadores, con el fin de aportar al desarrollo de intervenciones integrales que fortalezcan los procesos de protección y cuidado dentro del ámbito laboral.

# CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes contextuales

El sector camaronero en Ecuador resulta un pilar fundamental de la economía nacional, por lo que se ha convertido en un motor de desarrollo desde mediados del siglo XX (Ochoa & Mina, 2023). De esta manera, la industria empezó su consolidación a finales de la década de 1960, cuando se identificó el potencial de los ecosistemas costeros, como los manglares, para la cría y cultivo de camarón. Fue en los años 70 cuando Ecuador se posicionó como pionero en la producción de camarón en el mundo, con un sistema semi-intensivo que permitía un desarrollo sostenible y eficiente (Gonzabay et al., 2021).

Luego, a lo largo de las décadas de los 80 y 90 fue cuando el crecimiento del sector fue exponencial hasta el punto de alcanzar cifras récord de exportación, así, Ecuador se consolidó como un principal productores y exportador de camarón en el planeta. Sin embargo, en el año 1999, la industria enfrentó una crisis severa a causa de la propagación del virus de la mancha blanca que derivó en múltiples pérdidas (Álvarez, 2024). No obstante, dicho sector se recuperó gracias a la inserción de tecnologías de bioseguridad conjugadas con sistemas de monitoreo y prácticas de manejo sostenible.

Por tanto, en la actualidad, el camarón ecuatoriano ha sido reconocido debido a su acrecentada calidad dada por prácticas de cultivo sostenibles y utilización de tecnologías innovadoras (Ochoa & Mina, 2023). De este modo, la nación se sitúa en una posición privilegiada en el mercado internacional, pues, es uno de los principales exportadores hacia regiones como Estados Unidos, China y la Unión Europea. Gracias a aquello, el desarrollo de esta industria generó miles de empleos y contribuyó al PIB nacional al igual que al desarrollo de las zonas costeras de Ecuador (Zambrano, 2021).

En este sentido, la provincia del Guayas es una de las regiones consolidadas como el epicentro de la producción camaronera en Ecuador, debido a sus extensas áreas costeras y ecosistemas ideales para el desarrollo de piscinas

camaroneras. Cabe destacar que, a partir de los inicios de la industria, Guayas fue un referente en la adopción de tecnologías innovadoras y prácticas sostenibles para la producción de camarón (Gonzabay et al., 2021).

Como ejemplo de ello, localidades como Guayaquil, Durán, Naranjal, Balao y El Empalme concentran piscinas camaroneras y empresas que están anexadas a la cadena productiva, entre ellas, las empacadoras, procesadoras y exportadoras (Pulgarín & Mora, 2022). Debido a aquello, la actividad camaronera en esta provincia dio lugar a la transformación de la economía local a través de la generación de empleos.

No obstante, aquel auge industrial conlleva varios desafíos, como, por ejemplo, la pérdida de manglares y necesidad de avalar condiciones laborales óptimas para el trabajador. Es aquí donde subyace la importancia de implementar políticas de bienestar en el sector para asegurar que el crecimiento económico se traduzca en desarrollo social y respeto a los derechos laborales.

A saber, la informalidad laboral se constituye en uno de los problemas predominantes en el sector. Aunque las grandes empresas camaroneras comúnmente cumplen con las normativas laborales, muchas pequeñas y medianas fincas operan con trabajadores sin contratos formales, limitando así su acceso a beneficios como la seguridad social, vacaciones pagadas, estabilidad laboral y jubilación (Chancay et al., 2021). Siendo así, dichas circunstancias vulneran los derechos de los trabajadores en tanto que condicionan ambientes de precariedad.

De manera similar, quienes laboran en el régimen camaronero habitualmente hacen frente circunstancias como horarios extendidos, primordialmente cuando laboran en fases de cosecha. A menudo, estos trabajadores llevan a cabo actividades extenuantes, a la vez que se someten a condiciones climáticas adversas, humedad, sol constante y presencia continua de insectos (Peña, 2022). Asimismo, se debe resaltar el riesgo de accidentes laborales ocasionados por manipular herramientas y laborar en cuerpos de agua.

En virtud de aquello, pese a los múltiples avances en normativas de seguridad laboral nacionales, son pocas las empresas que cuentan con programas

efectivos que buscan proteger la salud de su equipo operativo. Por otra parte, se debe tener presente que la exposición extendida al agua y productos químicos empleados para el mantenimiento de piscinas tiende a producir alteraciones dermatológicas, respiratorias y musculoesqueléticas (Prieto, 2022). No conforme con aquello, la deficiente o nula accesibilidad a servicios médicos y controles periódicos desmejora dicha situación, principalmente para aquellos trabajadores con mayor rango de vulnerabilidad.

Por otra parte, el salario de los trabajadores del sector oscila en dependencia de la empresa y posición ocupada. A pesar de que en algunas camaroneras se respeta el salario básico unificado (SBU) establecido por la ley ecuatoriana, en otras persisten pagos bajos, principalmente en trabajos informales, donde los empleados no reciben una compensación justa por las labores realizadas (Chancay et al., 2021).

Así también, las oportunidades de desarrollo profesional en el sector camaronero resultan limitadas, puesto que, la mayoría de los trabajadores ocupan puestos operativos y carecen de programas de capacitación y formación que les permitan ascender a posiciones mejor remuneradas o especializadas (Prieto, 2022).

Dado este panorama, Ecuador puso a disposición un marco legal y normativo en materia de bienestar y derechos laborales, cuyo propósito es proteger a los trabajadores y garantizar condiciones laborales dignas. A saber, tales políticas se fundamentan mayoritariamente en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y normas internacionales ratificadas por el país, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Así también, las políticas de bienestar laboral incluyen programas de capacitación y desarrollo profesional, con la finalidad de mejorar la productividad y suministrar mayores oportunidades de crecimiento dentro de las empresas. No obstante, su aplicación enfrenta varios desafíos, primordialmente en sectores productivos donde predominan las pequeñas y medianas empresas.

En este contexto, el trabajador social cumple una función esencial en entornos industriales y productivos al actuar como un intermediario clave entre las

empresas y los trabajadores, pues, su labor se focaliza en garantizar el bienestar social y laboral de los empleados a fin de promover ambientes de trabajo más equitativos, seguros y eficientes, que a su vez mejoren la calidad de vida de los colaboradores y optimicen la productividad de las organizaciones (Sánchez et al., 2019).

Referente al ámbito industrial, el trabajador social brinda su enfoque sobre el análisis de condiciones laborales y sociales del empleado con el propósito de referir problemáticas como estrés y/o inseguridad laboral, déficit de capacitación o riesgos anexos a salud ocupacional (Guamán, 2020). De esta forma, al plantear el diagnóstico se desarrollan tanto estrategias como programas que resuelvan tales problemáticas y contribuyan a un ambiente laboral más saludable.

Por ello, se debe resaltar que un aspecto clave del rol del trabajador social es la inserción de políticas de bienestar laboral porque colabora con los departamentos de recursos humanos con el fin de implementar programas enfocados en el bienestar físico, mental y emocional de los empleados que, a menudo, engloban actividades de recreación, talleres de desarrollo personal, asesoría en salud mental, atención familiar y promoción de la seguridad social (Olivar, 2023).

Por otra parte, dado el contexto productivo, el trabajador social interviene como mediador entre empleados y la gerencia a fin de brindar resoluciones ante diferencias y propiciar un ambiente de diálogo que resulte favorecedor para relaciones laborales donde prime la armonía (Palma, 2020). Adicional a ello, estos profesionales se encargan de impulsar la organización colectiva y respaldar el cumplimiento de derechos laborales, como la libertad sindical, negociación colectiva y condiciones laborales justas (Calderón, 2023).

Otro foco de intervención consiste en la seguridad y salud ocupacional, pues, el trabajador social diseña políticas preventivas que se orientan hacia la reducción de accidentes laborales, optimar las condiciones de higiene y seguridad, y garantizar la accesibilidad a servicios de salud ocupacional (Urighuen & Ramírez, 2023). Por ello, en industrias de elevado riesgo, como

las camaroneras, la presencia del trabajador social es imprescindible para vigilar el acatamiento de las normativas legales.

Finalmente, el trabajador social interviene en la promoción del desarrollo humano y profesional dentro de las industrias, a su vez, implementa programas de capacitación y formación continua para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores y fortalecer sus oportunidades de crecimiento y desarrollo (Cumbicos, 2023).

### **1.1.2 Antecedentes investigativos**

En el margen del presente estudio se distinguen varias indagaciones preliminares, entre ellas, la elaborada por Carreño et al. (2020) que se denominó “La responsabilidad social en las empresas camaroneras”. Este estudio tuvo como fin examinar la gestión de las camaroneras localizadas en la provincia de El Oro bajo el referente de responsabilidad social (RS) que establezca su competitividad, para lo cual se diseñó un estudio no experimental, el cual concluyó que es importante que las empresas camaroneras lleven a cabo actividades e instituir sistemas extendidos en aras de cumplir con lo establecido por el RS a fin de establecer su competitividad ante la esfera internacional y promover la protección de los derechos tanto de los empleados como del ecosistema.

De esta manera, se concluye que las empresas camaroneras deben implementar sistemas efectivos de responsabilidad social para mejorar su competitividad internacional, garantizar la protección de los derechos de los empleados y promover la sostenibilidad ambiental. Por ende, la gestión bajo este enfoque es clave para equilibrar el crecimiento económico con el bienestar social y la preservación del ecosistema.

Asimismo, Santana (2023) en su investigación “Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato” se enfocó en comprender la impresión de los integrantes de la empresa Ecuatran con relación al bienestar, en aras de plantear un programa que optimice la satisfacción. Como tal, este estudio fue cuantitativo, en el que se hizo uso del cuestionario de Bienestar Laboral General (GBLG) de Blanch, mismo que fue aplicado a 134 personas. Los autores concluyeron que los

problemas concurrentes de los trabajadores son los trastornos digestivos, sobrecarga laboral, agotamiento físico y cambios de humor. Por ende, recomiendan llevar a cabo análisis anuales a fin de distinguir dichas problemáticas y plantear soluciones viables.

Entonces, esta indagación subraya que los problemas habituales en los trabajadores corresponden a las esferas física y mental, los cuales impactan su bienestar laboral. Por tanto, es recomendable la implementación de programas personalizados y efectuar análisis anuales que identifiquen y aborden dichas problemáticas con el propósito de promover soluciones sostenibles que optimicen la satisfacción de los empleados.

Asimismo, Eras y Morocho (2022) diseñaron un estudio catalogado como “Sustentabilidad del sector camaronero y su influencia en la gestión de costos”. Por ende, los autores se focalizaron en referir la relevancia de instituir medidas de sustentabilidad al régimen camaronero, además de evaluar su rango de influencia sobre la gestión de costos en el contexto ecuatoriano.

Posterior al análisis informativo, determinaron que es imprescindible incorporar stakeholders a fin de direccionar las acciones hacia el desarrollo sostenible, además, se destacó la relevancia del cambio de enfoque de paradigma sobre la elevación de los costos ambientales, en su lugar, propusieron implementar estrategias de desarrollo sostenible para la mejora y racionalización de la productividad.

Dicho esto, la incorporación de stakeholders y estrategias de desarrollo sostenible es esencial en el sector camaronero para optimizar la gestión de costos. Como tal, resulta relevante la propuesta de cambiar el paradigma sobre los costos ambientales, priorizando prácticas sostenibles que mejoren la productividad a fin de orientar las acciones hacia un desarrollo equilibrado y responsable.

Por último, Calderón (2023) en su estudio “Análisis de la gestión operativa en las empresas camaroneras de la zona 8 (Guayaquil, Durán y Samborondón), año 2021, cuya finalidad fue analizar la gestión operativa en las empresas camaroneras dentro de la zona 8, determinaron que las camaroneras emplean un modelo estándar a causa de las normas que regulan las acciones

efectuadas y hacen correcto uso de distintas herramientas enfocadas en elevar la sostenibilidad de la empresa.

En virtud de lo expuesto, se recalca que dichas medidas resultan esenciales para fomentar un desarrollo económico equilibrado y responsable, promoviendo mejores condiciones laborales y una gestión ambiental adecuada en todas las etapas del proceso productivo.

## **1.2 Definición del problema y problematización**

Las políticas de bienestar son aquellas estrategias organizacionales que son diseñadas en aras de optimizar la calidad de vida de los empleados en su contexto laboral, las cuales abordan aspectos físicos, emocionales y sociales (Peña, 2022). Como tal, dichas políticas abarcan programas de salud, seguridad ocupacional, conciliación entre la vida personal y profesional, y competencias laborales para incentivar un ambiente de trabajo saludable y productivo (Santana, 2023).

Por su parte, el trabajador social es aquel profesional focalizado en promover el bienestar individual y colectivo mediante la intervención en problemáticas sociales que impactan a grupos vulnerables, comunidades o entornos laborales (Olivar, 2023). Es así que su enfoque se inclina hacia la resolución de conflictos, mejora de la calidad de vida y fortificación de vínculos humanos por medio del diseño e implementación de intervenciones sociales efectivas (Rogel, 2021).

Dicho así, en el contexto de la implementación de políticas de bienestar en el sector camaronero, según Folleco et al. (2024), el trabajador social efectúa un rol esencial como mediador entre las empresas y sus empleados, puesto que, identifica necesidades laborales, diseña estrategias para optimar las condiciones de trabajo, y fomenta la integración de políticas que respeten los derechos de los trabajadores y contribuyan a su desarrollo integral en el margen organizacional.

En el contexto internacional, la inserción de políticas de bienestar laboral cobró relevancia porque dicha acción fue estimada como una estrategia que mejora la productividad, disminuye el ausentismo y promociona ambientes saludables. Pese a ello, Mosquera et al. (2021) Resaltan que industrias

productivas internacionales como la de España, hacen frente a circunstancias negativas como la carga de trabajo, condiciones inseguras e insuficiente atención al bienestar psicológico del trabajador.

Por su parte, en Latinoamérica, esta situación muestra avances desiguales. De acuerdo con Santacruz y Ruano (2023), pese a que algunas naciones reforzaron normativas laborales y proyectos de bienestar, regiones como Colombia, emprenden retos como precariedad laboral, fisuras salariales y situaciones laborales adversas, principalmente en divisiones agrícolas e industriales. A esto, Espinoza (2022) añade que, al contrastar con economías más desarrolladas, la implementación de políticas de bienestar en América Latina es relativamente disminuida por limitaciones económicas y preceptivas laborales débiles.

En Ecuador, el sector camaronero es vital para la esfera económica pese a los desafíos que debe enfrentar continuamente, los cuales se vinculan principalmente con la protección de derechos laborales y políticas de bienestar. Ante esto, Moncayo (2023) buscó analizar los aspectos de sustentabilidad y responsabilidad social en el régimen nacional, pero, sus hallazgos son limitados, cuya causa es la poca cantidad de estudios que abordan las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores. Por ello, persiste la necesidad de examinar el impacto del trabajador social en la mejora de estos aspectos, tema aún poco abordado académicamente.

En este sentido, el problema de esta investigación radica en que, en las camaroneras de la provincia del Guayas, muchos trabajadores hacen frente a circunstancias laborales adversas ocasionadas por la escasa o nula implementación de políticas de bienestar. Es decir, empresas no reguladas comúnmente se limitan al cumplimiento mínimo de contratos laborales, sin otorgar beneficios anexos con salud, seguridad, prevención de acoso laboral o medidas antidiscriminación. Como ejemplo de ello, es habitual encontrarse en contextos en los que, ante enfermedades ocupacionales o errores en la gestión, los empleados suelen ser despedidos sin derecho a reclamos o garantías de protección.

Entonces, las causas del limitado desarrollo de políticas de bienestar en camaroneras de la provincia del Guayas son variadas, pero, entre las concurrentes se destacan la búsqueda de maximizar ganancias a través de la reducción de costos operativos, la ausencia de cultura organizacional focalizada en el bienestar del trabajador, y la insuficiente supervisión estatal que garantice el cumplimiento de normativas laborales. Una situación que ejemplifica estos factores causales es que aquellas empresas no reguladas priorizan el cumplimiento mínimo de leyes laborales sin la adopción de medidas que promuevan condiciones de trabajo dignas.

A su vez, factores exógenos como la demanda internacional también exhiben su influencia en este contexto porque determinados mercados, como China y Europa, exigen certificaciones que exigen a las empresas la implantación de políticas temporales de bienestar para conservar su competitividad. No obstante, dicha adopción suele resultar superficial y mostrarse motivada por intereses económicos más que por un compromiso real hacia los derechos laborales.

Dadas estas situaciones, entre las consecuencias visibles se encuentra el hecho de que los empleados tiendan a someterse a condiciones laborales desfavorables, como la ausencia de medidas preventivas de salud, ambientes inseguros, acoso laboral y discriminación, que, en conjunto, ocasionan problemas físicos y emocionales que impactan su rendimiento y satisfacción laboral.

Por otro lado, para las empresas, la ausencia de estas políticas se traduce en el acrecentamiento de rotación de personal, baja productividad y conflictos para retener talento calificado. Adicional a ello, el incumplimiento de normativas internacionales puede circunscribir la probabilidad de exportar a mercados clave, como China y Europa, lo cual afecta la competitividad del sector camaronero ecuatoriano.

Socialmente, esta circunstancia perpetúa un ciclo de precarización laboral y vulneración de derechos fundamentales, debido a que, si no se implementan medidas correctivas, las empresas conservan la posibilidad de enfrentarse a

sanciones legales, pérdida de reputación y disminución significativa en su capacidad de negocio.

En vista de aquello, esta problemática se torna interesante debido a que exhibe la tensión propiciada entre la búsqueda de competitividad empresarial y el respeto hacia los derechos laborales en un fragmento clave para la economía ecuatoriana, como lo es el camaronero.

Ante esto, se destaca que la inserción efectiva de políticas de bienestar puede optimar las condiciones laborales e impulsar la sustentabilidad del sector, fortificar su reputación internacional e impulsar la adopción de prácticas socialmente responsables. Además, examinar el rol del trabajador social en dicho contexto abre nuevas posibilidades para la transformación organizacional y el cumplimiento de estándares globales de trabajo digno.

Por ende, este trabajo investigativo decidió analizar las políticas de bienestar implementadas en una empresa camaronera de la provincia del Guayas porque es un sector esencial para la economía ecuatoriana. De esta manera, se pretende referir las mejores prácticas para la creación y ejecución de programas de bienestar laboral que brinden referencia a problemáticas como discriminación, acoso, maltrato y deficiencias en salud ocupacional, a su vez, el resaltar el rol del trabajador social como política de bienestar.

Así, se evaluará la manera en que las empresas pueden cumplir con estándares internacionales por medio de auditorías internas y certificaciones que garanticen condiciones laborales adecuadas. De la misma forma, se propondrá un modelo de intervención fundamentado en el acompañamiento del trabajador social para impulsar ambientes laborales saludables, optimizar la productividad y fortificar la sustentabilidad empresarial.

De esta manera, esta investigación busca diagnosticar la situación contemporánea y suministrar herramientas prácticas y recomendaciones sobre la implementación efectiva de dichas políticas a fin de fomentar un equilibrio entre el bienestar de los empleados y los objetivos empresariales.

### **1.3 Preguntas de investigación**

#### **1.3.1 Pregunta principal**

¿De qué manera se implementan las políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas durante el período 2024–2025 y qué estrategias podrían plantearse para fortalecer su aplicación?

#### **1.3.2 Subpreguntas**

- ¿Qué políticas de bienestar se implementan en la empresa del sector camaronero del Guayas durante el lapso 2024-2025?
- ¿Cuáles son los factores limitantes o facilitadores del cumplimiento de las políticas de bienestar en camaroneras del Guayas?
- ¿Cómo perciben los trabajadores la implementación de las políticas de bienestar y los desafíos que presentan?

### **1.4 Objetivos de investigación**

#### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la implementación de políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas durante el período 2024-2025, con la finalidad de plantear estrategias que fortalezcan su aplicación.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Identificar las políticas de bienestar que se implementan en la empresa del sector camaronero del Guayas durante el lapso 2024-2025.
- Analizar las percepciones de los trabajadores sobre la implementación de las políticas de bienestar y los desafíos que presentan.
- Plantear los factores limitantes o facilitadores del cumplimiento de las políticas de bienestar en camaroneras del Guayas.

### **1.5 Justificación**

Este trabajo investigativo cuyo título es “Implementación de políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas durante el periodo 2024-2025” se torna relevante a causa del impacto que

aquellas políticas tienen en la optimización de las condiciones laborales y el desarrollo sustentable del sector.

Aquello se sustenta en que el bienestar laboral influye tanto en la calidad de vida de los trabajadores como en la productividad, compromiso organizacional y sostenibilidad empresarial. Dado este contexto, el rol del trabajador social converge como un elemento esencial porque facilita la identificación de necesidades, la gestión de programas de apoyo y la promoción de un entorno laboral saludable.

Por ende, esta investigación resulta pertinente porque permitirá identificar las brechas existentes en la aplicación de políticas de bienestar en una camaronera de la provincia del Guayas, donde persisten prácticas laborales inadecuadas. Además, proporcionará recomendaciones fundamentadas en evidencia a fin de fortalecer la gestión del bienestar y contribuir al cumplimiento de normativas nacionales e internacionales, lo que es indispensable para la competitividad del sector en mercados internacionales.

Dicho esto, esta investigación abordará problemáticas sociales como la falta de protección laboral en camaroneras no reguladas, donde los trabajadores enfrentan riesgos de acoso, discriminación, despidos injustificados y precariedad en la salud ocupacional. Por ende, su pertinencia también se justifica debido al impacto positivo de este estudio para la calidad de vida de los empleados, al impulsar prácticas empresariales responsables que favorezcan el desarrollo humano y social.

En este sentido, este estudio se conecta con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre ellos, el 3, 5, 8 y 10. El ODS 3 de salud y bienestar se vincula porque las políticas de bienestar se enfocan en garantizar entornos de trabajo seguros, prevenir riesgos laborales e impulsar el cuidado de la salud física y mental de los empleados.

Mientras que el ODS 5 de igualdad de género se torna relevante porque aborda la necesidad de erradicar la discriminación y el acoso laboral con el propósito de promover la equidad de género en un sector en el que tales problemáticas suelen manifestarse. A su vez, el ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico se conecta con la indagación al fomentar condiciones

laborales justas, con seguridad social, estabilidad y oportunidades de desarrollo para los trabajadores.

Por su parte, el ODS 10 sobre reducción de desigualdades se vincula porque el proyecto se orienta a la disminución de brechas existentes entre trabajadores de camaronas reguladas y no reguladas, con aras de promover la equidad laboral y social.

De igual forma, este estudio resulta de relevancia académica debido a que contribuye a la generación de conocimiento en torno a la gestión del bienestar laboral y la responsabilidad social empresarial en contextos productivos. Como tal, este proyecto permite analizar críticamente cómo las políticas de bienestar influyen en la calidad de vida de los trabajadores y en la sostenibilidad de las camaronas ecuatorianas.

Así también, esta indagación se alinea con la línea de investigación en Ética y Responsabilidad Social-Empresarial expuesta por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en su sección de economía para el desarrollo social y empresarial, pues, aborda la necesidad de promover prácticas empresariales responsables que trasciendan del simple cumplimiento legal. Para ello, también se analizará el rol del trabajador social como un elemento indispensable en la implementación de políticas que fomenten entornos laborales éticos, inclusivos y sostenibles, donde se respeten los derechos humanos y laborales.

Desde una perspectiva académica, este estudio desarrollará propuestas para la optimización de la gestión del talento humano a fin de contribuir a la formación de profesionales con una visión crítica y ética frente a los desafíos del mundo laboral contemporáneo. Asimismo, facilitará la creación de modelos de intervención para ser replicados en otros sectores productivos, con la finalidad de fortalecer el compromiso de las instituciones de educación superior con la transformación social y el desarrollo sostenible.

Dado el contexto profesional, cabe resaltar que el trabajo social como disciplina focalizada en la promoción del bienestar y la justicia social, conserva un papel fundamental en la investigación de temas vinculados con el entorno laboral, principalmente en sectores productivos como el camaronero. Siendo

así, la implementación de políticas de bienestar además de mejorar las condiciones laborales, también fortalece la cohesión social dentro de las organizaciones, previene situaciones de vulnerabilidad y fomenta entornos de trabajo saludables y sostenibles.

Dicho esto, investigar este tema permite al trabajo social la identificación de problemáticas vinculadas a la falta de regulaciones laborales, como estrés, discriminación, acoso laboral e inestabilidad en el empleo. Adicional a ello, proporciona la oportunidad de desarrollar estrategias de intervención para favorecer la creación de entornos laborales más justos y equitativos.

En este sentido, este proyecto fortalece el rol del trabajador social como un profesional esencial en la gestión del bienestar organizacional, a través de la demostración de su capacidad para diseñar, implementar y evaluar políticas que impacten en la vida de los empleados y en el rendimiento de las empresas. Finalmente, contribuye a posicionar al trabajo social en espacios no tradicionales, como el ámbito empresarial, a fin de ampliar su campo de acción e impacto en la sociedad.

## **CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES**

### **2.1 Referentes teóricos**

#### **2.1.1 Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg**

Dicha teoría fue diseñada por Frederick Herzberg en 1950, para explicar la satisfacción e insatisfacción laboral por medio de dos grupos factoriales, tales como, los motivadores (intrínsecos) y los higiénicos (extrínsecos). Así, se estableció que los motivadores generan satisfacción cuando están presentes, en tanto que si faltan los higiénicos, se ocasiona insatisfacción, sin embargo, su presencia tampoco es garantía de motivación (Chakravorty et al., 2022). Es decir, mejorar condiciones externas no motiva por sí mismo, pero sí evita el descontento.

En vista de aquello, este modelo ha sido validado en diferentes sectores, debido a que ha mostrado que el desempeño y el compromiso laboral dependen más del contenido del trabajo (reconocimiento, crecimiento profesional) que, de factores externos, tales como, salario o supervisión, los cuales previenen malestar, pero no generan motivación genuina.

#### **Dimensiones**

##### **A. Factores motivacionales (intrínsecos):**

- Reconocimiento por logros
- Crecimiento profesional
- Responsabilidad asumida
- Trabajo interesante y retador

##### **B. Factores higiénicos (extrínsecos):**

- Políticas de empresa
- Salario
- Condiciones físicas de trabajo
- Relaciones con supervisores o colegas

Cabe resaltar que cada uno de estos factores actúa de forma independiente, por ejemplo, eliminar la insatisfacción (mejorando factores higiénicos) no implica crear satisfacción (Kudaibergenov et al., 2024). Por lo tanto, a fin de lograr compromiso y bienestar laboral sostenido, es preciso activar los motivadores.

## **Comprensión del bienestar en entornos camaroneros**

En el sector camaronero del Guayas, las condiciones laborales suelen implicar riesgos físicos, sobrecarga y poca estabilidad. Por ende, al aplicar esta teoría, se puede evaluar si las políticas de bienestar actuales eliminan la insatisfacción (por ejemplo, con mejoras en seguridad o salario), o si también promueven motivación genuina mediante factores como capacitación y reconocimiento. Ante esto, De Oliviera et al. (2023) establecen que cuando se equilibra ambos tipos de factores, el rendimiento mejora de manera significativa.

### **Evaluación de percepciones de los trabajadores**

A través de las entrevistas a aplicarse a los trabajadores acerca de las políticas de bienestar, esta teoría proporciona un marco útil para distinguir entre lo que elimina molestias (por ejemplo, acceso a salud ocupacional) y lo que realmente los motiva (como programas de desarrollo profesional o reconocimiento por desempeño).

### **Propuesta de mejora**

Partiendo del enfoque de Herzberg, mediante el uso de esta teoría se podrían sugerir estrategias que además de enfocarse en lo básico, también se enfoquen en impulsar modificaciones organizacionales que incrementen la satisfacción, tales como, talleres de liderazgo, canales de participación y promociones internas basadas en mérito.

### **2.1.2 Teoría de las Necesidades Humanas de Maslow**

La teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow fue planteada en 1943; la misma refiere que las personas están motivadas por múltiples necesidades jerárquicas, las cuales se ordenan en cinco niveles, tales como, fisiológicas, seguridad, afiliación o amor, estima y autorrealización (Méndez & Rojas, 2024).

De acuerdo con Maslow, solo cuando las necesidades de un nivel se encuentran razonablemente satisfechas, las personas buscan satisfacer las del siguiente nivel. En virtud de aquello, esta teoría es considerada una herramienta útil porque permite comprender la conducta humana en distintos contextos, principalmente, en el ámbito organizacional y educativo.

## **Dimensiones de la teoría**

Las cinco dimensiones o niveles de la Teoría de Maslow son:

- **Necesidades fisiológicas:** Alimentación, descanso, salud.
- **Necesidades de seguridad:** Estabilidad, protección, vivienda.
- **Necesidades sociales o de pertenencia:** Afecto, amistad, relaciones sociales.
- **Necesidades de estima:** Reconocimiento, respeto propio y ajeno.
- **Autorrealización:** Desarrollo personal, creatividad, logro de metas.

Aunque la teoría ha sido utilizada durante décadas, investigaciones recientes han cuestionado su estructura jerárquica, ante esto, un estudio realizado en México encontró que las necesidades de amor y pertenencia tienen un mayor impacto en el bienestar subjetivo que las fisiológicas, lo que sugiere que el orden jerárquico propuesto por Maslow no siempre se mantiene en la práctica (Méndez & Rojas, 2024).

### **A. Bienestar laboral y satisfacción personal**

A nivel organizacional, permite el análisis de la forma en que las condiciones laborales afectan la motivación de los trabajadores, por ejemplo, si las necesidades básicas no son cubiertas, es improbable que los empleados se preocupen por su autorrealización o desarrollo profesional (Vásquez et al., 2021). En vista de aquello, si una gestión no brinda reconocimiento a tales necesidades de sus empleados, puede dar lugar a la desmotivación y baja productividad.

### **B. Autorrealización en espacios formativos**

Así también, el involucramiento en actividades extracurriculares contribuye a que las personas, principalmente los jóvenes en formación, alcancen estados de autorrealización. Para ello, un análisis reciente sobre estudiantes de medicina concluyó que estas experiencias permiten desarrollar habilidades que no se adquieren en clases tradicionales, lo cual impacta positivamente en su desarrollo integral (Gordillo et al., 2024).

## **C. Flexibilidad del modelo en entornos actuales**

Respecto a ello, Rojas et al. (2023) determinaron que el modelo se debe adaptar a determinados panoramas socioculturales, lo que implica reconocer que en cada cultura o situación, la búsqueda de relaciones sociales resulta prioridad incluso si no se han satisfecho necesidades básicas, aspecto que redefine la manera en que se emplean estas teorías en programas de bienestar laboral y educativo. No obstante, esta teoría continúa resultando útil como un referente para la comprensión de la motivación humana, pero, su aplicación actual amerita de flexibilidad y adaptación a distintos contextos tanto socioculturales como organizacionales.

### **2.2 Marco conceptual**

#### **2.2.1 Bienestar laboral**

Engloba el estado general de satisfacción que experimentan las personas en su entorno de trabajo, donde se incluyen aspectos físicos, psicológicos y sociales. Como tal, engloba el cumplimiento de funciones y las condiciones que favorecen el desarrollo personal, motivación y salud mental del trabajador (Olivar, 2023). Por ello, esta tipología de bienestar es considerada como un factor determinante en la productividad y permanencia en el empleo, al igual que en la construcción de ambientes laborales más sostenibles.

Desde un enfoque aplicado, el bienestar laboral se construye a partir de prácticas organizacionales, tales como, la comunicación interna, las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento del esfuerzo y las políticas que impulsan el equilibrio entre la vida laboral y personal (Espinoza, 2022).

Además, este bienestar puede ser medido mediante indicadores como la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo, organización interna y percepción global que tienen los empleados de su experiencia en la empresa. Sus dimensiones abarcan a la dimensión emocional, física, cognitiva y social, donde cada una interactúa entre sí y son capaces de configurar la experiencia general del trabajador dentro de un ente empresarial (Guamán, 2020).

En el sector camaronero, el bienestar laboral adquiere un sentido particular dadas las condiciones laborales exigentes de la industria. En estos espacios, el bienestar puede estar condicionado por turnos prolongados, ambientes

húmedos, o la escasa presencia de programas psicosociales (Eras & Morocho, 2022). Por ello, su evaluación permitirá entender cómo las políticas de bienestar implementadas en una empresa determinada influyen en la experiencia cotidiana de los trabajadores.

Entonces, la incorporación del bienestar laboral como variable central en este estudio también permite identificar elementos facilitadores o limitantes en su implementación. Por ejemplo, cuando una cultura organizacional impulsa la adaptabilidad y el compromiso, tiene tendencia a optimizar los hallazgos en este ámbito.

### **2.2.2 Políticas de bienestar organizacional**

Conjunto de estrategias, prácticas y programas que los entes empresariales implementan con el fin de optimizar la calidad de vida laboral de cada empleado. Dichas políticas valoran aspectos económicos, contractuales, psicosociales, ambientales y culturales que influyen en el margen laboral. Su finalidad consiste en promover situaciones que favorezcan el balance entre la vida personal y profesional, lo cual repercute de manera positiva en la motivación, productividad y compromiso de los trabajadores con la organización (Calderón, 2023).

Existen distintos enfoques y tipologías de políticas de bienestar, por ejemplo, unas se enfocan en la salud física a través de campañas de prevención, actividad física o acceso a servicios médicos, en tanto que otras se centran en el bienestar emocional mediante la planeación de programas de apoyo psicológico, manejo del estrés o espacios de escucha activa.

También hay políticas orientadas a la conciliación trabajo-familia, por ejemplo, horarios flexibles, teletrabajo o licencias extendidas (Vásquez et al., 2021). Por otro lado, las políticas de desarrollo profesional, como la capacitación continua o los planes de carrera, también son parte del bienestar organizacional debido a que incrementan la satisfacción laboral y el sentido de propósito.

Un componente relevante en la formulación de estas políticas es la participación activa del personal, al igual que la evaluación constante de su impacto (Pino & Torralbas, 2024). Por ende, las organizaciones que impulsan

el bienestar a partir de una visión estratégica conservan una gestión con mayor resiliencia y competitividad mediante la integración de estas acciones dentro de su cultura organizacional.

La implementación efectiva de estas políticas amerita de la conjunción de los distintos actores que están inmersos en una empresa, así como del uso de un enfoque colaborativo y transversal. En redes organizacionales que gestionan políticas sociales, como se ha estudiado en Uruguay, donde se determinó que una relación intersectorial robusta es clave para lograr respuestas integrales a problemas complejos, lo cual puede trasladarse a la lógica de bienestar dentro de una empresa (Goinheix, 2022).

### **2.2.3 Satisfacción laboral**

Se refiere a la actitud positiva o negativa que tiene una persona hacia su trabajo. Esta percepción está influida por factores como el ambiente laboral, el estilo de liderazgo, las oportunidades de crecimiento, el nivel de remuneración, la seguridad en el empleo y la calidad de las relaciones interpersonales (Aguilar et al., 2023). Por ende, se la considera como un componente primordial del bienestar laboral debido a que influye en diversos indicadores, entre ellos, motivación, compromiso organizacional y desempeño del trabajador.

Desde un enfoque clásico, esta satisfacción es comprendida como el resultante del contraste entre lo que el trabajador prevé recibir y lo que realmente percibe. Siendo así, cuando esta diferencia es favorable, se genera satisfacción; pero, si no lo es, tiende a crearse una atmósfera de insatisfacción y/o desmotivación (Goinheix, 2022).

Así también, la satisfacción laboral puede ser global o específica; la primera se da en torno a la valoración general del trabajo y la segunda alude a aspectos específicos, tales como, salario, comunicación, liderazgo o tareas asignadas. Además, esta satisfacción puede darse en otras dimensiones, entre ellas, la satisfacción con el contenido del puesto, con el entorno social y con las condiciones físicas, las cuales ayudan a la estructuración de diagnósticos que dispongan de mayor precisión sobre las áreas de mejora dentro de una empresa.

En el sector camaronero, la satisfacción laboral se condiciona por múltiples factores, como por ejemplo, jornada extensa, exigencias físicas del trabajo o percepción de reconocimiento. Es por ello que evaluar la satisfacción laboral es imprescindible a fin de identificar si las políticas de bienestar brindan respuesta a las verdaderas necesidades del personal o si ameritan de algún ajuste. Ante esto, García (2022) indica que, en entornos industriales, la satisfacción laboral está estrechamente asociada con la calidad del clima organizacional y el estilo de liderazgo implementado.

Sumado a esto, Hernández (2023) resalta que una mayor satisfacción se asocia con niveles más bajos de rotación, ausentismo y conflictos laborales, lo que indica que la evaluación y promoción de la satisfacción laboral es beneficioso para los trabajadores y tiene implicaciones para la eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones.

#### **2.2.4 Motivación laboral**

Conjunto de razones internas y externas que influyen en la conducta de una persona dentro de su entorno de trabajo, es decir, brinda referencia al interés, esfuerzo y energía que el trabajador dispone para dar cumplimiento a sus tareas y lograr objetivos organizacionales (Espinoza, 2022). Como tal, ese tipo de motivación depende tanto de factores económicos como del reconocimiento, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y oportunidades de desarrollo profesional.

Los enfoques para el estudio de la motivación en el trabajo son varios, siendo el principal, la teoría de Herzberg que distingue factores higiénicos y motivadores. A esto se adicionan más modelos que resaltan dos tipos de motivación; la intrínseca que es el resultante del disfrute de la persona en puesto de trabajo, y la extrínseca que se anexa a recompensas externas o tensión social (Chakravorty et al., 2022).

Desde la psicología organizacional, este tipo de motivación está asociada con productividad, constancia en el trabajo y satisfacción laboral. Como ejemplo de ello, cuando un trabajador está motivado puede manifestar mayor compromiso con los objetivos institucionales, aspecto que resulta favorable para la eficiencia del equipo y la calidad del servicio prestado. Por el contrario,

la desmotivación tiende a derivar en ausentismo, rotación recurrente o apatía hacia las tareas asignadas (Espinoza, 2022).

Dicho esto, las organizaciones pueden promover la motivación a través de políticas de reconocimiento, espacios de participación, condiciones de trabajo seguras, comunicación efectiva y planes de formación continua. Así también, la forma en que los líderes se relacionan con sus equipos es fundamental porque el liderazgo participativo es un promotor del sentido de pertenencia y valorización del rol de cada trabajador.

En el sector camaronero, la motivación puede afectarse debido a rutinas exigentes y condiciones laborales que resultan poco óptimas. Por eso, evaluar el nivel de motivación del personal permite ajustar las políticas de bienestar para que no se limiten a cubrir necesidades básicas, sino que también impulsen el desarrollo humano y organizacional. De hecho, investigaciones en sectores agrícolas han demostrado que trabajadores con mayor motivación presentan actitudes más positivas hacia las normas de seguridad, el trabajo en equipo y la calidad del producto final (Santana, 2023).

### **2.2.5 Percepción del trabajador**

Esta percepción se refiere a la forma en que los empleados interpretan, valoran o reaccionan ante distintos aspectos propios de su entorno laboral. Como tal, dicha percepción no es objetiva ni uniforme, debido a que está mediada por experiencias personales, expectativas, creencias y factores emocionales (Piña et al., 2023). Por ende, dos personas que comparten un mismo cargo pueden tener percepciones distintas referentes a una política, un líder o una condición de trabajo. En el margen organizacional, estas percepciones son de suma relevancia porque influyen en el comportamiento, satisfacción y compromiso de los empleados.

Desde la psicología organizacional, se entiende que la percepción del trabajador es clave para evaluar el impacto real de las políticas internas. Ante esto, no se debe limitar a la implementación de normas o programas de bienestar, sino que también es preciso determinar la forma en que son interpretados por el personal.

Es por ello que, aunque una política esté bien estructurada, si los empleados no la perciben como útil, justa o accesible, su efecto se limita de inmediato. Es así que Chunga y Escuza (2023) refieren que cuando los trabajadores perciben que las decisiones se definen sin transparencia, su motivación disminuye.

Este concepto se relaciona también con la construcción del clima organizacional. La percepción del trabajador influye en su interpretación del ambiente laboral, de las relaciones jerárquicas y de las oportunidades de desarrollo dentro de la empresa. Cuando las percepciones son positivas, existe mayor disposición para colaborar, participar y permanecer en la organización; pero, cuando estas percepciones son negativas, pueden dar lugar a desconfianza, conflictos internos o rotación de personal (Aguilar et al., 2023).

En lo que concierne a su medición, puede ser abordada mediante encuestas o entrevistas que indaguen sobre la experiencia subjetiva del trabajador con relación a liderazgo, carga laboral, justicia organizacional y reconocimiento. Este enfoque permite identificar necesidades no visibilizadas por los indicadores tradicionales. Además, permite que las políticas organizacionales sean ajustadas en función del sentido que les otorgan quienes las viven.

En el caso de las camaroneras del Guayas, estudiar la percepción del trabajador puede revelar si las políticas de bienestar realmente están siendo comprendidas, valoradas y aprovechadas por el personal. Esto es importante, ya que una desconexión entre la intención de la política y la forma en que se vive puede limitar su eficacia o generar resistencia al cambio.

### **2.2.6 Salud ocupacional**

Disciplina enfocada en impulsar y conservar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral mediante la prevención de enfermedades y accidentes asociados con el trabajo, y la adaptación de las condiciones laborales a las capacidades del ser humano (Hurtado, 2023). Este campo también engloba a la seguridad industrial, higiene del trabajo y control de factores psicosociales que impactan sobre la salud de los empleados.

Desde un enfoque preventivo, busca identificar los riesgos del lugar de trabajo y la aplicación de medidas que disminuyen su impacto, a través de evaluaciones médicas periódicas, capacitaciones en seguridad, equipos de protección personal y diseño ergonómico (Sánchez, 2024). Así también, considera el manejo del estrés, carga mental y conflictos interpersonales, tales como, elementos inciden en la salud del trabajador

Existen distintos tipos de acciones dentro de la salud ocupacional. Las medidas técnicas son aquellas que modifican el ambiente físico del trabajo, como ventilación, iluminación o maquinaria segura. Las medidas administrativas incluyen normas, horarios y procedimientos diseñados para minimizar riesgos. A esta lista se suman las charlas y talleres que fomentan el autocuidado y la conciencia sobre los peligros laborales (Sánchez, 2024). Por ende, cada uno de estos componentes debe formar parte de una política integral de salud que brinde respuesta a exigencias legales y necesidades del personal.

En el sector productivo donde se llevan a cabo labores físicas en ambientes húmedos o que están expuestos a productos químicos, la salud ocupacional resulta imprescindible, pues, tales condiciones pueden propiciar lesiones musculares, fatiga crónica o problemas respiratorios (Gómez, 2021). Por ende, en estas empresas es necesario implementar un sistema de salud ocupacional para proteger al trabajador en aras de disminuir la rotación, ausentismo y costos por accidentes o enfermedades laborales.

Asimismo, la salud ocupacional se vincula con el bienestar organizacional, de modo que un entorno de trabajo saludable es un referente para reforzar la motivación, percepción de justicia y sentido de pertenencia entre empleados. También promueve la imagen de la empresa como un lugar responsable y comprometido con sus trabajadores. Es por ello que esta visión integral es destacada como una estrategia que optimiza tanto la calidad del trabajo como la sostenibilidad institucional (Sánchez, 2024).

### **2.2.7 Clima organizacional**

Brinda referencia al ambiente psicológico percibido en una organización, pues, se construye con base en las experiencias, creencias y percepciones que reporta cada trabajador en relación a su entorno laboral. De este modo,

abarca distintos elementos, entre ellos, comunicación, estilo de liderazgo, normas internas, grado de confianza y la forma en que son gestionados los conflictos (Ulloa, 2024). Este clima influye directamente en la conducta de los empleados, su rendimiento, su motivación y su sentido de pertenencia.

A diferencia de la cultura organizacional, que está vinculada a los valores y creencias compartidas de forma más estructural, el clima se percibe en la cotidianidad. Puede variar en el tiempo y ser diferente entre departamentos o equipos dentro de la misma empresa (Amaguaña et al., 2023). Por eso, es importante medirlo periódicamente y tomar decisiones en función de sus resultados.

Existen diferentes dimensiones para analizar el clima organizacional. Algunas de las más comunes son: relaciones interpersonales, claridad de roles, apoyo de los supervisores, percepción de justicia, reconocimiento, carga laboral y participación en la toma de decisiones (Aguilar et al., 2023). Dichas dimensiones identifican los aspectos que generan satisfacción o insatisfacción dentro del ambiente de trabajo, por lo que su evaluación es imprescindible para mejorar la convivencia y anticipar problemas, como por ejemplo, la desmotivación, estrés o rotación de personal.

Desde el punto de vista práctico, el clima organizacional resulta un factor capaz de facilitar o limitar el cumplimiento de objetivos institucionales. Siendo así, un ambiente positivo favorece el trabajo colaborativo, innovación y disposición al cambio. En contraste, un clima percibido como hostil o indiferente tiende a generar conflictos, apatía o bajo compromiso. Estudios recientes han demostrado que un buen clima organizacional tiene relación directa con el nivel de satisfacción laboral, el desempeño y la percepción de bienestar de los empleados (Ulloa, 2024).

## **2.3 Marco normativo**

### **2.3.1 Normativas internacionales**

#### **Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

En su artículo 5 establece:

La política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta los siguientes ámbitos principales de acción en la

medida en que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo y al medio ambiente de trabajo: a) el diseño, prueba, elección, sustitución, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los elementos materiales del trabajo (lugares de trabajo, entorno de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos, sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos, procesos de trabajo); b) las relaciones entre los elementos materiales del trabajo y las personas que lo realizan o supervisan, y la adaptación de la maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los procesos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores; c) la formación, incluida la formación complementaria necesaria, las cualificaciones y las motivaciones de las personas que participan, de una forma u otra, en el logro de niveles adecuados de seguridad y salud. (International Labour Organization, 1981, p. 14)

Este artículo plantea una mirada integral sobre la salud ocupacional que trasciende la prevención de accidentes ya que, al incluir elementos como el diseño del entorno y la formación continua, se promueve una intervención estructural desde la gestión empresarial. Esto obliga a las organizaciones a pensar el bienestar como un sistema dinámico, por lo que, para una camaronera, representa un reto adaptar condiciones físicas exigentes a las capacidades del trabajador.

### **Norma ISO 45001 – Sistema de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo (2018)**

La Organización Internacional de Normalización (ISO) refiere lo siguiente:

Liderazgo y compromiso.- La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de administración/gestión de SyST: (a) asumiendo la total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo seguros y saludables; (j) desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de administración/gestión de SyST; (k)

protegiendo a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades. (Organización Internacional de Normalización, 2018, p. 9)

El enfoque de este artículo sitúa al liderazgo como un componente primordial en la prevención de riesgos y construcción de ambientes seguros. En ese sentido, se exige un compromiso activo de los directivos en la protección y escucha de los trabajadores. Además, esta norma incorpora la protección contra represalias, lo cual estimula la confianza para reportar problemas, lo que es útil para analizar el nivel de participación y respaldo institucional en el sector camaronero.

### **2.3.2 Normativas nacionales**

#### **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

La Asamblea Nacional (2021) en el artículo 326 establece que:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (p. 162)

El enfoque de este artículo es sino protector porque privilegia siempre la interpretación más favorable para la persona trabajadora, pues, al reconocer el trabajo digno como un derecho, refuerza la evaluación crítica de las políticas internas de las empresas. Por ende, esta disposición se convierte en un estándar de calidad laboral que debe reflejarse en los planes de bienestar.

#### **Ley Orgánica del Servicio Público**

El Ministerio de Salud Pública (2019) en el artículo 23 dispone:

Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: (l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; (m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada. (...)" (p. 30)

En vista de aquello, este artículo consolida el bienestar como un derecho irrenunciable, incluso en contextos de recuperación por accidentes laborales. Así también, reconoce el tiempo de recuperación como parte de la relación laboral, no como una interrupción ajena al vínculo. Esto obliga a las empresas a contar con planes de reincorporación adecuados y humanizados. Además, evidencia el deber institucional de garantizar un entorno saludable desde una perspectiva preventiva, por ende, su inclusión permite observar si la empresa suministra condiciones reales de reintegración y protección.

### **Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional (Decreto 2393, 2018)**

Cordero (2003) en el artículo 11 indica:

Del comité interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo. (1) Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional. (...) (d) Confeccionar y publicar estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitará el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; (e) Llevar el control de las sanciones que hayan sido impuestas por el Ministerio de Trabajo, IESS o Portafolio correspondiente, respecto a las infracciones cometidas por

empresarios o trabajadores, en materia de prevención de riesgos profesionales. (p. 2)

Este reglamento centraliza el monitoreo, estadística y aplicación de sanciones para fortalecer el control del cumplimiento normativo. Así también, refleja que la prevención no es responsabilidad exclusiva del empleador, sino un compromiso interinstitucional. Por ende, su lógica de coordinación puede ser útil para evaluar la fiscalización en sectores productivos descentralizados, en tanto que para una empresa camaronera, simboliza el marco institucional con el cual debe interactuar.

En el artículo 11 establece lo siguiente:

Obligaciones de los empleadores. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: (1) Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos. (2) Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad. (3) Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro. (4) Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes. (Cordero, 2003, p. 6)

Este artículo resalta la obligación tanto de cumplir leyes como de mantener instalaciones seguras y de organizar servicios médicos internos. También obliga a actuar de forma anticipada, adoptando medidas que eviten la exposición a peligros laborales. En el contexto de las camaroneras, permite valorar si las condiciones proporcionadas coinciden con lo exigido legalmente, por ende, su análisis facilita contrastar la norma con la práctica cotidiana del sector.

## **2.4 Marco estratégico**

### **2.4.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) – ONU**

Los ODS son 17 metas globales que forman parte de la Agenda 2030, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Como tal, estos objetivos fueron diseñados como un plan de acción para

promover un desarrollo equilibrado que conecte lo social, económico y ambiental, en aras de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar prosperidad para todas las personas (Naciones Unidas, 2023).

Adicional a ello, los Objetivos de Desarrollo Sostenible resultaron de un proceso global iniciado en la Cumbre de la Tierra de Río en 1992 y formalizado en la cumbre Río+20 en 2012, donde se acordó que estos objetivos reemplazarían a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

**ODS 3 – “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”**

Este objetivo se vincula con el presente estudio debido a que prioriza la salud y el bienestar laboral. Siendo así, al ser aplicado en una empresa camaronera, se traduce en la necesidad de asegurar higiene, seguridad ocupacional y apoyo a la salud mental de los trabajadores.

**ODS 8 – “Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”**

Este objetivo aporta un fundamento normativo para exigir condiciones laborales dignas en el sector camaronero del Guayas. Además, refuerza la importancia de empleo con seguridad social, salarios justos y oportunidades de desarrollo profesional.

**ODS 5 – “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”**

Este objetivo, por su parte, plantea desafíos relevantes si la empresa cuenta con trabajadoras mujeres. Por ende, resulta pertinente si se analizan condiciones de género, brechas salariales o acceso a beneficios de bienestar de manera equitativa.

**ODS 17 – “Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”**

De acuerdo con este ODS, su consecución depende de alianzas, por ende, en este proyecto, aquello puede reflejarse en alianzas entre empresa, Estado y sociedad para fortalecer estrategias de bienestar en la camaronera.

Los ODS aseguran un enfoque holístico y multi-nivel sobre bienestar laboral. Conectan salud, empleo digno, igualdad de género y colaboración institucional en un marco internacionalmente reconocido. Integrarlos permite mostrar cómo las políticas internas de una camaronera pueden alinearse con estándares globales. Además, facilitan medir impactos con indicadores conocidos, lo cual mejora la legitimidad del análisis y abre espacios de comparación con otras experiencias tanto nacionales como internacionales. Integrar estos objetivos fortalece el alcance estratégico del estudio hacia el bienestar y el desarrollo sostenible en el sector camaronero.

#### **2.4.2 Plan Nacional de Desarrollo 2021–2025 – “Creando Oportunidades”**

Este plan denominado “Creación de Oportunidades”, fue aprobado por el Consejo Nacional de Planificación (Resolución N° 002-2021-CNP del 20 de septiembre de 2021) y constituye la máxima directriz del Estado ecuatoriano para la política pública del quinquenio. Como tal, se estructuró en cinco ejes: económico, social, seguridad integral, transición ecológica e institucional (Consejo Nacional de Competencias, 2021).

De esta forma, el Plan Nacional de Desarrollo establece objetivos, políticas y metas alineadas con la Constitución y la Agenda 2030. Por lo tanto, es obligatorio para el sector público y sirve de guía indicativa para los demás actores, incluida la empresa privada

##### **1. Eje Económico y Generación de Empleo**

Promueve la creación de empleos dignos mediante políticas que impulsen financiamiento, emprendimiento y diversificación productiva. En el caso de las camaroneras, se pueden articular como incentivos para mejorar estándares de bienestar laboral e inversión en capital humano.

##### **2. Eje Social – Formación y Capacitación**

Incluye el objetivo de impulsar capacidades ciudadanas bajo una educación innovadora e inclusiva, con uso de tecnologías en la capacitación. Esto abre la posibilidad de diseñar planes de formación continua para trabajadores camaroneros basados en nuevas herramientas y competencias técnicas.

##### **3. Eje Seguridad Integral – Bienestar y Salud**

Aunque está más vinculado a emergencias y riesgos, se fundamenta en mejorar condiciones de vida, infraestructura y protección social, lo cual puede trasladarse a mejorar infraestructuras en el lugar de trabajo y protocolos de salud ocupacional en la empresa.

#### **4. Eje Institucional – Fortalecimiento del Estado**

Busca robustecer la capacidad del Estado para regular, controlar y garantizar servicios de calidad. Por ende, para el presente estudio, esto implica apoyar marcos que regulen mejores empleos y bienestar en empresas del sector acuícola.

Dicho esto, el Plan “Creación de Oportunidades” integra gobierno, sociedad y empresa bajo una visión compartida de desarrollo. Al vincular sus ejes con la empresa camaronera, se puede establecer un puente entre políticas públicas y acciones concretas de bienestar laboral.

Además, su alineación con la Agenda 2030 legitima acciones que trascienden el cumplimiento legal y se orientan hacia un desarrollo más humano. En este sentido, incluir este plan en el marco estratégico permite evidenciar cómo una empresa puede responder a compromisos nacionales no solo en lo productivo, sino también en lo social y humano.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Enfoque de la investigación**

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, entendido como aquel que permite explorar realidades sociales a partir de la interpretación del significado que los actores le otorgan a sus experiencias y prácticas dentro de un contexto determinado, lo cual implica un contacto directo con las personas que forman parte del fenómeno de interés (Hernández et al., 2014).

Se eligió un enfoque cualitativo con diseño narrativo porque permite comprender la forma en que los trabajadores perciben la implementación de las políticas de bienestar dentro de una empresa camaronera del Guayas, lo que resulta pertinente cuando el objetivo principal consiste en describir y analizar las opiniones, sensaciones y valoraciones que surgen de la vivencia laboral cotidiana frente a las estrategias organizacionales existentes.

### **3.2 Tipo y nivel de investigación**

La investigación es de tipo descriptivo, ya que se orienta al análisis de fenómenos sociales mediante la caracterización detallada de sus componentes sin establecer relaciones causales, permitiendo conocer a profundidad situaciones particulares tal como se presentan en la realidad social (Hernández et al., 2014).

Se seleccionó este tipo de investigación porque permite identificar cómo se aplican las políticas de bienestar dentro de la empresa camaronera seleccionada, lo cual responde al propósito central del estudio que es comprender lo que ocurre en ese espacio laboral a partir de lo que expresan los trabajadores sobre sus condiciones, experiencias y percepciones en torno a la organización y su funcionamiento cotidiano.

### **3.3 Método de investigación**

El método utilizado en esta investigación es el narrativo, el cual se fundamenta en la interpretación de relatos obtenidos a través de experiencias vividas por los participantes, permitiendo así, reconstruir la realidad desde la mirada subjetiva de quienes forman parte del fenómeno social analizado (Suárez, 2021).

Se optó por este método debido a que permite identificar cómo las personas perciben la implementación de políticas de bienestar dentro de su lugar de trabajo, lo que aporta una comprensión más humana y detallada sobre cómo esas políticas son vividas, entendidas o cuestionadas por quienes conviven a diario con las dinámicas internas de la empresa camaronera Aquagold S. A, ubicada en la provincia del Guayas.

### **3.4 Universo, muestra y muestreo**

#### **3.4.1 Universo**

El universo en una investigación se refiere al conjunto total de personas, elementos o situaciones que comparten características comunes y que son objeto de análisis en función del problema planteado, constituyendo la totalidad de casos posibles sobre los cuales se desea obtener información (Hernández et al., 2014).

En este estudio, el universo está conformado por 150 trabajadores de la empresa camaronera Aquagold S.A., quienes se desempeñan en las áreas operativas y administrativas de la planta ubicada en el km 16.5 vía Durán – Tambo, en la provincia del Guayas, los cuales laboran en procesos productivos y administrativos, y por ende, sus experiencias y percepciones son relevantes para analizar las políticas de bienestar implementadas por la empresa.

#### **3.4.2 Muestra**

Es el subconjunto del universo, el cual es seleccionado para recopilar información pertinente para el desarrollo del estudio, por lo que es preciso que cumpla con condiciones necesarias para suministrar datos relevantes a la investigación (Gamboa, 2023). Para este estudio, la muestra estuvo compuesta por 15 trabajadores que se desempeñan en áreas de producción, mantenimiento, empaque y administración.

Por su parte, los criterios de inclusión consideraron a participantes con un nexo laboral activo con la empresa durante el período 2024–2025, que se encuentren laborando desde hace seis meses en sus funciones y muestren predisposición para colaborar en la recolección de información del estudio.

### **3.4.3 Muestreo**

El muestreo es el proceso mediante el cual se seleccionan ciertos elementos de una población con el fin de estudiar sus características y, a partir de ellas, obtener información relevante sobre el conjunto del universo investigado (Salazar, 2024). Dentro de las distintas formas de muestreo, este estudio utilizó el método no probabilístico por conveniencia, el cual consiste en elegir a los participantes con base en su accesibilidad, disposición a colaborar y pertinencia para los objetivos del estudio, sin que todos los miembros del universo tengan la misma posibilidad de ser seleccionados (Hernández et al., 2014).

La decisión de aplicar este tipo de muestreo responde a la naturaleza cualitativa del enfoque, en la que la finalidad es comprender las experiencias de personas que estén relacionadas con la implementación de políticas de bienestar laboral. Además, este método permite una selección flexible y viable dentro del entorno organizacional de Aquagold S.A., donde los trabajadores elegidos cumplían con los criterios establecidos y mostraron disposición para participar en el proceso de recolección de información del estudio.

### **3.5 Recolección de información**

Para este estudio se aplicarán dos entrevistas con la finalidad de obtener información referente a percepciones, experiencias y valoraciones de los trabajadores de la empresa Aquagold S.A. respecto a las políticas de bienestar laboral implementadas a lo largo del periodo 2024–2025. Dicho esto, la primera entrevista será una de bienestar, la cual se dirigirá a 10 trabajadores y la segunda será una entrevista focal que deberá ser respondida por otros 5 trabajadores.

Ambas entrevistas se compondrán de distintas preguntas abiertas a fin de abordar distintos aspectos, entre ellos, satisfacción respecto a las condiciones laborales, percepción acerca del ambiente laboral, acceso a beneficios y factores influyentes en su bienestar. Como tal, su aplicación se efectuará presencialmente, en un espacio de la empresa, donde se garantice confidencialidad para que los participantes se puedan expresar con libertad, lo cual favorecerá una recolección de datos auténtica y útil para el análisis cualitativo que se desarrollará en la etapa interpretativa de la investigación.

### **3.6 Análisis de información**

Una vez recabada la información que los 15 trabajadores expongan como resultado de las entrevistas aplicadas, se procederá a contrastarlas entre sí para distinguir similitudes y diferencias; posteriormente, se llevará a cabo una fase de condensación a fin de agrupar las preguntas y respuestas concernientes a cada objetivo planteado en este estudio. Este proceso se efectuará mediante la redacción literal de los datos alcanzados y su interpretación. Finalmente, se realizará el respectivo contraste con estudios preliminares que brinden respaldo o que refuten los hallazgos presentados.

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1 Análisis de resultados**

A fin de brindar cumplimiento a los objetivos previamente definidos para este estudio, se efectuó la aplicación de dos tipos de entrevistas a los empleados de la empresa camaronera Aquagold S.A. Por ende, en esta sección se expondrán los hallazgos obtenidos y su respectivo análisis conforme al orden de las interrogantes plasmadas en cada uno de los instrumentos.

#### **4.1.1 Objetivo 1: Identificar las políticas de bienestar que se implementan en la empresa del sector camaronero del Guayas durante el lapso 2024-2025**

##### **A. Políticas relacionadas con la provisión de servicios**

Aquagold S.A. desarrolló beneficios que responden a la necesidad de brindar seguridad, estabilidad y mejores condiciones laborales a todos sus colaboradores. El procedimiento de administración de beneficios empresariales regula la entrega de servicios y apoyos diseñados para impactar positivamente la cotidianeidad de los empleados para permitir el acceso a condiciones básicas y mejoras de bienestar en el corto y mediano plazo.

A partir del ingreso a la empresa, cada trabajador accede a beneficios como:

- Bono de asistencia.
- Póliza de seguros destinados a accidentes personales o fallecimiento.
- Alimentación cubierta en su totalidad.
- Transporte a través expresos, cuyos gastos también estarán cubiertos.
- Apertura de una cuenta bancaria.

Cabe resaltar que dichos beneficios están destinados a todos los trabajadores, independientemente de cargos o áreas, pues, buscan reforzar la equidad e inclusión institucional. El acceso progresivo por antigüedad también forma parte de la política, incorporando a 90 días la posibilidad de acceder a:

- Créditos empresariales en Tía y Farmacias 911.
- Servicios médicos externos y dentales.

- Uniformes para personal administrativo.

Del mismo modo, la empresa reconoce las necesidades que surgen con el tiempo y por ello, tras seis meses de permanencia, los trabajadores pueden solicitar préstamos internos para salud, educación o vivienda. Este proceso implica la presentación de documentación que respalde la necesidad y la intervención del área de Trabajo Social, que se encarga de emitir un informe y gestionar la solicitud hasta el desembolso del préstamo, fortaleciendo así, la función social y preventiva de la empresa.

La gestión de estos beneficios está a cargo del Departamento de Trabajo Social y la Gerencia de Talento Humano, que tienen la responsabilidad de velar por la transparencia, equidad y sostenibilidad del sistema. Además, se contempla una revisión anual para actualizar y mejorar la política, asegurando su pertinencia y adaptabilidad a nuevas necesidades del personal.

Por otro lado, existen beneficios diferenciados para puestos gerenciales, tales como, subsidios de combustible y seguros privados, sin que esto afecte la cobertura de los beneficios básicos para el resto del personal. Cabe destacar que todo el sistema de provisión de servicios se fundamenta en principios de equidad, transparencia y bienestar, a fin de mantener un ambiente laboral armónico y compromiso real con el desarrollo de los trabajadores.

Por ende, esta política integral demuestra que Aquagold S.A. no limita el bienestar al cumplimiento mínimo, sino que busca proporcionar servicios que cubran lo inmediato y las necesidades futuras, posicionando así, a la empresa como un referente en responsabilidad social interna y creación de entornos laborales dignos y competitivos.

## **B. Políticas enfocadas en la prevención del acoso laboral**

La empresa camaronera Aquagold S.A. implementó políticas enfocadas en la prevención del acoso laboral que parten del Código de Ética y extendidas a los procedimientos formales para la recepción y gestión de denuncias. En su Código de Ética, esta empresa refiere una postura que va en contra de las acciones de acoso, hostigamiento o maltrato, por lo que prohíbe cualquier

trato hostil, ofensivo o intimidatorio, ya sea verbal, físico, visual o sexual, entre compañeros y en la relación con clientes y proveedores. Esta disposición se encuadra en el respeto a la dignidad y derechos humanos, y su fin es fomentar un ambiente respetuoso en cada uno de los niveles jerárquicos de la empresa. También se enfatiza la importancia de rechazar actos que atenten en contra de la dignidad, libertad y privacidad de cada persona; y, se establece que nadie debe ser objeto de medidas disciplinarias o represalias por practicar derechos colectivos, lo cual fortalece la protección ante situaciones de intimidación asociadas a la organización sindical o participación laboral. De la misma forma, el abuso de autoridad y maltrato están prohibidos, subrayando así, que la utilización de una posición jerárquica no es un justificativo para adquirir ventajas personales o presionar a subordinados. Todas estas normas de conducta se apoyan en valores institucionales, tales como, integridad, respeto, equidad y solidaridad, reflejando así, el compromiso de la empresa con un trato justo e igualitario.

En cuanto a la gestión de denuncias, el Procedimiento de Buzón de Sugerencias proporciona un canal formal y accesible para que cualquier colaborador pueda expresar inconformidades, quejas o denuncias, de manera anónima o abierta. Este sistema asegura la protección del denunciante, la confidencialidad y no represalia.

En este contexto, las quejas graves son aquellas vinculadas con acoso, hostigamiento o abuso sexual, mismas que reciben seguimiento especial y son comunicadas a las autoridades competentes para su investigación y sanción respectiva. Así también, cualquier circunstancia denunciada será valorada de acuerdo a su impacto y no se minimizará ninguna queja, pues, estas acciones son esenciales para el mejoramiento del clima laboral.

Pese a que los documentos institucionales refieren su compromiso con la prevención del acoso, son varias las políticas y canales de denuncia que han sido incorporados debido a exigencias externas a la empresa, más que por las necesidades o propuestas referidas por los trabajadores. Por ende, dado que los procedimientos de bienestar surgen mayoritariamente para cumplir con normativas o requerimientos legales, el impacto real en la cultura interna

se limita, generando así, una percepción de distanciamiento entre la dirección y el equipo operativo.

Siendo así, a pesar de que sí existe una estructura normativa y mecanismos de prevención de acoso, la empresa aún conserva el desafío de fortalecer la participación de los trabajadores para la identificación de riesgos y construcción de soluciones. Cabe destacar que la integración de los puntos de vista de aquellos que viven el día a día laboral sirve para potenciar la efectividad de las políticas, transformar el clima organizacional e impulsar una cultura en la que el respeto y bienestar surjan de la colaboración y diálogo permanente.

#### **4.1.2 Objetivo 2: Analizar las percepciones de los trabajadores sobre la implementación de las políticas de bienestar y los desafíos que presentan**

##### **A. Reconocimiento y valoración de las políticas de bienestar**

Entre las políticas de bienestar implementadas por la empresa Aquagold S.A. se encuentran los beneficios que cubren necesidades básicas, atención a la salud, programas de prevención y entorno libre de acoso. No obstante, la percepción de sus trabajadores acerca de dichas políticas se focaliza en los beneficios con mayor recurrencia, tal y como sus testimonios lo indican a continuación:

- “Conozco el bono de asistencia, tarjetas de crédito y seguros.” (E1-2025)
- “Sí, la empresa nos da la tarjeta Tía, la de las farmacias también y la atención médica.” (E2-2025)
- “Las tarjetas de crédito Tía y el bono de asistencia.” (E3-2025)
- “Nos brindan transporte, alimentación y también nos proporcionan los uniformes.” (E4-2025)
- “Seguro de vida, servicio de transporte y alimentación.” (E6-2025)
- “Buen ambiente laboral, solo que a veces los compañeros dicen muchas malas palabras 'insultos'.” (GF2-2025)
- “Se percibe un buen ambiente laboral, respetuoso y positivo.” (GF3-2025)

- “La empresa con el mayor impacto sobre el área de salud, con los exámenes pude conocer mi estado de salud.” (GF2-2025)
- “Psicosocial, beneficio en salud y bienestar colectivo.” (GF3-2025)
- “Bueno, la alimentación, que mejoren un poco la sopa.” (GF4-2025)

A partir de estas respuestas, los trabajadores reconocen y valoran en mayor medida los incentivos económicos, acceso a salud y servicios de transporte y alimentación. Su satisfacción se vincula con la cobertura de necesidades inmediatas y perspectiva de un entorno laboral armonioso. Pero, algunas opiniones se inclinan por detalles pendientes de mejora, tales como, calidad de los alimentos y trato entre compañeros.

Dicho esto, Gómez (2021) enfatiza en que, en varias empresas, las políticas de bienestar habitualmente se orientan hacia la cobertura de servicios básicos y beneficios materiales en aras de reforzar su imagen de responsabilidad social, pero, sin generar impacto en la satisfacción global de sus empleados. Por ello, el autor subraya la tendencia a “maquillar” la responsabilidad social, donde su enfoque se centra en beneficios visibles, olvidando así, las dimensiones más estructurales del bienestar. Asimismo, Moncayo (2023) señala que los trabajadores comúnmente valoran los incentivos y servicios inmediatos, sin embargo, la verdadera satisfacción y productividad se dan en función de la integralidad de dichas políticas.

Por ende, pese a que los empleados de Aquagold S.A. valoran los beneficios receptados, la percepción general se encuentra limitada a los elementos más evidentes de la política de bienestar, lo cual coincide con los hallazgos anteriores, en los que se advierte que la efectividad de tales políticas oscila en dependencia de su integralidad.

## **B. Percepción sobre equidad y acceso a los beneficios**

Para la mayoría, la empresa logró que los beneficios lleguen de manera equitativa, tal como se observa en afirmaciones como:

- “Sí, porque he visto que a todos los tratan por igual.” (E1-2025)
- “Sí, todos contamos con los mismos beneficios.” (E2-2025)

- “Todos los colaboradores acceden a los beneficios de la empresa.” (E4-2025)
- “Todos tenemos derecho a recibir los beneficios que nos dé la empresa.” (E8-2025)
- “Todo igual, está bien.” (GF1-2025)
- “No hay diferencia porque a todos nos dan la ayuda por persona.” (GF4-2025)
- “No, todo es por igual para cualquier colaborador.” (GF5-2025)

Sin embargo, otros trabajadores señalaron matices distintos, como:

- “No, porque hay personas que se sienten agrandadas por el simple hecho de conversar con un jefe y se le dan aires de grandeza.” (E6-2025)
- “Sí, bien, siga mejorando porque a veces tienen preferencia.” (GF2-2025)

Pese a ello, estas percepciones no predominan en el grupo, ya que la mayoría manifestó que los beneficios, como transporte, alimentación y seguros, están garantizados para todos sin distinción. Sobre el acceso, casi todos aseguraron que no han tenido dificultades:

- “Ninguna, todos los beneficios son para todos los colaboradores, sin excepción.” (E4-2025)
- “No, ninguna. Sí me han otorgado todas las facilidades.” (E6-2025)
- “No, los beneficios son para todos tanto para el personal administrativo como operativo y producción.” (E8-2025)

Ante estos hallazgos, Moncayo (2023) sostiene que la percepción de equidad en el acceso a beneficios fortalece el sentido de pertenencia y disminuye la conflictividad interna, ya que los trabajadores identifican un trato justo cuando los incentivos llegan a todos sin distinción, lo que incrementa la satisfacción y productividad. Por su parte, Amaguaña et al. (2023) advierten que la equidad se evidencia en la igualdad formal de los beneficios y percepción cotidiana de los empleados, pues, pequeñas diferencias o favoritismos pueden afectar el clima organizacional, aunque la mayoría reciba los mismos incentivos.

En vista de aquello, la mayoría de los trabajadores percibe que el acceso y la equidad en los beneficios son reales y efectivos, aunque aún persisten algunas opiniones puntuales sobre favoritismos, lo que subraya la necesidad de continuar fortaleciendo la transparencia y comunicación interna en la empresa.

### **C. Satisfacción general y ambiente laboral**

La satisfacción general de los trabajadores y la percepción sobre el ambiente laboral en Aquagold S.A. reflejaron un entorno donde predominan las experiencias positivas y el sentido de bienestar colectivo. Ante la consulta sobre la satisfacción con las condiciones laborales, la mayoría fue contundente:

- “Sí, muy satisfecha.” (E2-2025)
- “Sí estoy satisfecho por los beneficios que da la empresa.” (E3-2025)
- “Excelentes condiciones laborales.” (E4-2025)
- “Me siento satisfecho, buen ambiente laboral, buen trato.” (E9-2025)
- “Sí porque tenemos dispensario médico que ha ayudado bastante.” (E10-2025)

Estas respuestas, además de poner en valor los beneficios materiales, evidencian una percepción favorable sobre el clima organizacional, en la cual el trato y la atención a la salud tienen un peso destacado. Por otro lado, al analizar el impacto de las políticas de bienestar en el ambiente de trabajo, los testimonios de grupo focal reforzaron la misma línea:

- “Buen ambiente laboral, solo que a veces los compañeros dicen muchas malas palabras ‘insultos’.” (GF2-2025)
- “Se percibe un buen ambiente laboral, respetuoso y positivo.” (GF3-2025)
- “Somos un grupo unido que nos ayudamos de uno a otros y también es una empresa tranquila que ayuda a las personas.” (GF4-2025)

Si bien se mencionan aspectos a mejorar como los comentarios inapropiados entre compañeros, las constantes son convivencia armónica, compañerismo y ayuda mutua. Además, los trabajadores señalaron sentirse respaldados por sus líderes:

- “Sí, es muy constante en mi área el seguimiento o ayuda de mis jefes o supervisores.” (GF6-2025)
- “Yo converso con mi líder cuando tengo una necesidad por faltar, por cualquier motivo.” (GF4-2025)

Respecto a si el bienestar del trabajador es considerado, los empleados coincidieron en que existe una respuesta positiva por parte de la empresa:

- “Ninguna, todo está bien con la empresa.” (GF8-2025)
- “Bueno, hasta el momento no he tenido la necesidad de dar sugerencias ni nada por el estilo.” (GF2-2025)
- “El tema de préstamos en caso de emergencia.” (GF3-2025)

En este sentido, las experiencias negativas no emergen como una constante y, en cambio, prevalece la idea de un ambiente favorable y de apertura. Ante esto, Chunga y Escuza (2023) establecieron que la satisfacción laboral y percepción de un ambiente positivo dependen de las condiciones materiales y del reconocimiento y apoyo entre colegas, factores que incrementan el compromiso y retención del talento.

Así también, Ulloa (2024) coincide en que el clima organizacional positivo se vincula con incentivos económicos, calidad del ambiente y relaciones interpersonales, debido a que fortalecen el sentido de pertenencia y bienestar subjetivo. Dado este contexto, los trabajadores de Aquagold S.A. refieren una creciente satisfacción y un ambiente laboral positivo, a pesar de que reconocen oportunidades de mejora, aspecto que confirma que la gestión del bienestar debe conservar un enfoque integral que involucre beneficios materiales y clima relacional.

#### **D. Canales de información y comunicación interna**

La percepción de los trabajadores sobre la información y comunicación interna de los programas de bienestar en Aquagold S.A. se caracteriza por un acceso constante y claro a la información. Dicho esto, los empleados destacan sentirse bien informados acerca de los beneficios, tal como se refleja en sus testimonios:

- “Sí, encontramos información en la cartelera.” (E2-2025)
- “Las carteleras nos comunican.” (E9-2025)
- “Me siento muy satisfecho con la información brindada.” (E7-2025)

La mayoría señaló que el uso de carteleras en áreas comunes facilita el acceso y comprensión de los programas ofrecidos por la empresa, pues, la información es visible, actualizada y llega a todos los trabajadores sin distinción.

En el grupo focal, los canales formales de comunicación y diálogo también fueron reconocidos como efectivos y útiles:

- “Buzón de sugerencia, talento humano, trabajo social.” (GF3-2025)
- “Existe el buzón de sugerencias y también sí hay facilidades de dialogar, preguntar cualquier asunto.” (GF5-2025)

Dicho esto, los empleados valoran la posibilidad de plantear inquietudes o sugerencias a través de estos espacios, pues, consideran que sus necesidades son escuchadas y existe una apertura genuina para la retroalimentación. Por ende, el buzón de sugerencias y la participación del área de trabajo social refuerzan la percepción de una empresa interesada en recibir y atender las inquietudes del personal, promoviendo así, una comunicación bidireccional y un ambiente de confianza.

Para esto, Amaguaña et al. (2023) destacan que los canales informativos accesibles y transparentes incrementan la satisfacción de los empleados y fomentan su participación en la toma de decisiones, lo que repercute positivamente en el ambiente organizacional. Por su parte, Piña et al. (2023) subrayan que la comunicación interna, cuando es abierta y clara, fortalece la confianza en la empresa, disminuye la incertidumbre y promueve la apropiación de los programas por parte de los trabajadores.

De esta forma, los trabajadores consideran que la empresa proporciona información suficiente y accesible sobre sus beneficios, y que existen mecanismos efectivos para la comunicación interna, lo cual favorece la participación, sentidos de pertenencia y éxito de las políticas de bienestar.

## **E. Percepción sobre el cumplimiento de las políticas**

Se determinó que la mayoría de los trabajadores percibe un cumplimiento efectivo de las políticas de bienestar anunciadas por la empresa Aquagold S.A. Así lo expresan los empleados al indicar:

- “Sí porque nos dan mejor beneficio sobre salud.” (E9-2025)
- “Sí porque de tomarse en cuenta estas respuestas puede que mejore en estos sentidos.” (E6-2025)
- “Considero que son unas excelentes políticas.” (E4-2025)

Estas respuestas exteriorizan una visión positiva, puesto que, los trabajadores identifican que los beneficios y las políticas prometidas por la empresa se materializan en su experiencia cotidiana.

De igual manera, los participantes del grupo focal refuerzan este sentimiento de cumplimiento:

- “Sí cumple con lo que promete.” (GF7-2025)
- “Sí se cumplen todas las políticas en la empresa y cumplen con lo que ellos dicen a las personas.” (GF9-2025)

Como tal, la mayoría expresa conformidad y confianza respecto a la ejecución de los programas de bienestar, percibiendo así, coherencia entre lo que la empresa comunica y lo que realmente reciben. Sin embargo, existen matices referentes a la aplicación totalitaria de las políticas, como por ejemplo:

- “Sí, pero hay algunas políticas que no se cumplen por completo.” (E1-2025).

Dicho comentario resalta que, a pesar de que la mayoría de trabajadores entrevistados identifica el cumplimiento, aún existen áreas en las que la percepción de ejecución no se muestra como absoluta, lo cual sugiere oportunidades de mejora en la consistencia de implementación o comunicación de alcances y limitaciones de beneficios.

Ante este panorama, Moncayo (2023) resalta que el éxito de las políticas de bienestar depende de su diseño y su ejecución íntegra y sostenida, puesto que, cualquier diferencia entre lo prometido y lo entregado puede minar la confianza de los trabajadores y afectar la percepción global de la empresa. Así también, Chunga y Escuza (2023) agregan que el cumplimiento efectivo

de los compromisos institucionales refuerza la lealtad, mejora el clima laboral y potencia la motivación, pero, advierten que la percepción de “cumplimiento parcial” puede derivar en desmotivación o sentimientos de inequidad entre el personal.

En este sentido, la perspectiva predominante entre los trabajadores es que la empresa sí cumple con sus políticas de bienestar, pese a que algunos refieren áreas donde la ejecución podría resultar más consistente, lo cual señala la relevancia de conservar y fortalecer la confianza mediante acciones transparentes.

### **4.1.3 Objetivo 3: Plantear los factores limitantes o facilitadores del cumplimiento de políticas de bienestar en camaroneras del Guayas.**

#### **A. Factores facilitadores de la implementación**

El cumplimiento efectivo de las políticas de bienestar en Aquagold S.A. está relacionado con la existencia de factores que facilitan su implementación. Los trabajadores identificaron la importancia de la comunicación, la igualdad y el ambiente laboral positivo.

- “La comunicación e igualdad.” (E10-2025)
- “La equidad, la honestidad y el compromiso.” (E6-2025)

Dichos aspectos son valorados como elementos fundamentales que permiten que las políticas se anuncien y apliquen en la práctica cotidiana. Los trabajadores destacan que la disposición de una comunicación directa y mantener canales abiertos con los líderes provee la resolución de necesidades, en tanto que el trato igualitario impulsa confianza y sentido de pertenencia.

Partiendo del punto de vista del grupo focal, se notó un liderazgo activo como un facilitador primordial:

- “Sí, es muy constante en mi área el seguimiento o ayuda de mis jefes o supervisores.” (GF6-2025).

Los empleados resaltan el involucramiento de líderes en la mejora del ambiente laboral y atención a sus requerimientos, lo que agiliza la ejecución de programas de bienestar e impulsa la cultura organizacional fundamentada

en la colaboración y respeto. A su vez, el seguimiento constante de los supervisores es interpretado como un indicador de compromiso institucional, ayudando así, a mantener la motivación y cumplimiento de los objetivos.

Ante esto, la literatura confirma que estos factores son determinantes para el éxito de las políticas de bienestar, por ejemplo, Ulloa (2024) afirma que la comunicación transparente y el liderazgo participativo contribuyen a la cohesión del equipo y facilitan la adaptación de los empleados a nuevas políticas y beneficios. Amaguaña et al. (2023) añaden que la equidad y la honestidad institucional incrementan la confianza e implicación del personal, por lo que propician un ambiente en el que los trabajadores se sienten parte de los procesos y se comprometen con los resultados.

De este modo, los factores que facilitan la implementación de las políticas de bienestar en Aquagold S.A. son la comunicación efectiva, liderazgo cercano, igualdad y honestidad institucional, lo que permite que las políticas sean comprendidas, aceptadas y ejecutadas de manera eficiente entre todos los trabajadores.

### **B. Ausencia de dificultades o barreras internas**

Al abordar la existencia de barreras internas para el acceso y desarrollo de las políticas de bienestar, la gran mayoría de trabajadores en Aquagold S.A. afirmó que no enfrentan obstáculos significativos. Las respuestas fueron consistentes:

- “Ninguna, todos los beneficios son para todos los colaboradores, sin excepción.” (E9-2025)
- “No, ninguna. Sí me han otorgado todas las facilidades.” (E6-2025)
- “No, los beneficios son para todos tanto para el personal administrativo como operativo y producción.” (E8-2025)

En la consulta sobre posibles obstáculos o resistencias internas, las respuestas fueron:

- “No.” (E1-2025)
- “No he visto obstáculos.” (E7-2025)
- “No hay obstáculos dentro de la empresa.” (E8-2025)

El grupo focal compartió la misma percepción:

- “Ninguna, todo está bien con la empresa.” (GF8-2025)

En vista de aquello, la no existencia de barreras se traduce en la accesibilidad universal y sin discriminación a los beneficios, lo cual favorece la perspectiva de transparencia y justicia en la empresa. Dado que los trabajadores no refieran obstáculos relevantes destaca que la empresa diseñó e implementó un sistema de bienestar eficiente, accesible y bien recibido por sus colaboradores. Así también, el fácil acceso favorece la satisfacción general y fortalece la confianza en las políticas institucionales.

De acuerdo con Moncayo (2023), la inexistencia de barreras internas en la aplicación de políticas de bienestar subyace por la planificación oportuna y gestión organizacional proactiva, en la que los procesos son bien definidos y la comunicación es abierta. Por su parte, Chunga y Escuzza (2023) concluyen que cuando las empresas mantienen canales de acceso igualitarios y transparentes, se reduce la posibilidad de conflictos internos y aumenta la satisfacción laboral, pues, los trabajadores sienten que las políticas realmente responden a sus necesidades y no existen limitaciones para beneficiarse de ellas.

En vista de aquello, la percepción unánime de ausencia de dificultades o barreras internas evidencia una gestión eficiente del bienestar laboral en Aquagold S.A., lo que contribuye a consolidar un ambiente organizacional justo, accesible y favorable para todos los empleados.

### **C. Sugerencias para mejorar las políticas de bienestar**

Pese a que la satisfacción general respecto a las políticas de bienestar en Aquagold S.A. es alta, los trabajadores aportaron diversas sugerencias para potenciar aún más la efectividad de estas políticas y responder de forma más precisa a sus necesidades. Entre las recomendaciones más reiteradas se encuentran:

- “Que le den más oportunidades para subir de nivel a los obreros y que enseñen.” (E1-2025)
- “Que nos dieran permiso cuando tengamos citas médicas sin tanto trámite y permisos.” (E2-2025)

- “Poner casilleros en la planta y botas personales y que haya un botiquín de emergencia en las plantas.” (E10-2025)

También se mencionaron mejoras en transporte, uniformes, días libres y mayor control sobre el cumplimiento de los beneficios. Por su parte, en el grupo focal, los aportes giraron en torno a la optimización de aspectos materiales y organizativos:

- “Sí, que pongan casilleros y las botas sean personales, que al personal le entreguen abrigo personal y que la comida mejore en especial la sopa, muy mala.” (GF2-2025)
- “Tema de casillero y transporte.” (GF3-2025)
- “En tema de los expresos salen muy tarde por lo que creo que no hay suficientes y por eso ellos esperan hasta que salga casi el último trabajador.” (GF5-2025)

Estas propuestas reflejan que, si bien existe una valoración positiva de lo ya implementado, los trabajadores desean que la empresa mantenga una escucha activa y una actualización constante de sus programas.

Dado este contexto, Espinoza (2022) subraya que la efectividad de las políticas de bienestar se incrementa cuando las empresas involucran a los empleados en la toma de decisiones y diseño de mejoras, pues, así se garantiza que las acciones respondan a necesidades reales. Santana (2023) coincide en que la retroalimentación continua y la apertura a nuevas propuestas fortalecen el vínculo entre la organización y sus trabajadores, facilitando así, la innovación y ajuste permanente de las políticas de bienestar.

En este sentido, las sugerencias de los trabajadores apuntan a la necesidad de actualizar, flexibilizar y diversificar los beneficios, reforzando así, la importancia de la escucha activa y participación para consolidar un entorno laboral aún más saludable y satisfactorio.

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES**

### **5.1 Conclusiones**

El análisis de la implementación de políticas de bienestar identificó que las acciones se concentran en beneficios de salud, transporte, alimentación, seguros y medidas contra el acoso laboral. Dichas políticas son estructuradas formalmente y cuentan con mecanismos de comunicación y denuncia que refuerzan su aplicación. Sin embargo, gran parte de estas iniciativas responden a exigencias externas más que a un diagnóstico participativo con los trabajadores. De este modo, la implementación actual muestra avances importantes, pero amerita de mayor vinculación con las necesidades reales del personal.

Por su parte, las políticas de bienestar en la empresa abarcan provisión de servicios, tales como, transporte, alimentación, seguros y acceso a salud, además de normas que prohíben el acoso y protegen la dignidad de los trabajadores. Como tal, estas disposiciones se encuentran formalizadas en documentos internos y aplicados mediante diversos canales, entre ellos, carteleras y buzones de sugerencias. No obstante, el diseño de dichas políticas no nace de procesos participativos, lo cual limita su capacidad de respuesta frente a demandas internas.

En cuanto a las percepciones de los trabajadores, estas reflejan un reconocimiento positivo hacia los beneficios recibidos, mismos que se valoran por su equidad, accesibilidad y contribución al clima organizacional. La mayoría identifica satisfacción general y un ambiente laboral favorable, reforzado por la relación con supervisores y líderes. Pero, también subsisten observaciones puntuales sobre preferencias, calidad de servicios y falta de integralidad en algunas políticas. El cumplimiento de lo prometido es percibido como real, aunque persiste la visión de que algunas disposiciones no se aplican en su totalidad.

Así también, los factores que facilitan la implementación de las políticas de bienestar son la comunicación, equidad, liderazgo cercano y confianza entre trabajadores y jefaturas. En este estudio, la mayoría no percibe barreras internas

en el acceso a los beneficios, lo que evidencia una gestión eficiente y transparente. No obstante, las sugerencias de los empleados apuntan a la necesidad de mejorar aspectos operativos, como por ejemplo, transporte, uniformes, alimentación y flexibilidad de permisos. Dicho esto, el futuro de la política de bienestar depende de la capacidad de la empresa para convertir estas propuestas en acciones concretas que fortalezcan la satisfacción y el compromiso laboral.

## **5.2 Recomendaciones**

La empresa debe establecer un sistema de diagnóstico participativo que levante información periódica referente a necesidades y expectativas de los trabajadores, con el fin de ajustar y diseñar políticas de bienestar que trasciendan las exigencias externas y se conviertan en herramientas que respondan a la realidad interna de su personal.

De igual forma, se recomienda fortalecer los procesos de socialización y retroalimentación de las políticas de bienestar, de modo que las normativas institucionales se apliquen desde una estructura formal y recopilen experiencias y propuestas de los trabajadores para asegurar mayor pertinencia y efectividad.

Asimismo, la empresa debe consolidar mecanismos de evaluación continua de las políticas de bienestar, a través de la incorporación de encuestas y espacios de diálogo que midan la satisfacción, identifiquen inconsistencias en la aplicación y mejoren la integralidad de los beneficios, garantizando así, confianza y coherencia en el cumplimiento.

Por último, es necesaria la implementación de un plan de mejora continua fundamentado en las sugerencias de los empleados, priorizando ajustes en transporte, alimentación, uniformes y flexibilidad de permisos, a fin de que los factores facilitadores identificados se potencien y los programas de bienestar fortalezcan el compromiso y fidelización laboral.

## REFERENCIAS

- Aguilar, P., Valdo, J., Raudales, E., Andino, P., & Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional. *Telos*, 25(3). <https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Álvarez, C. (2024). *Análisis del sector camaronero ecuatoriano. Desarrollo, crecimiento y posicionamiento como exportador. Periodo 2010 – 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/14723/1/20241.pdf>
- Amaguaña, J., Ramón, D., Matamoros, C., & Borja, D. (2023). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Asamblea Nacional. (2021). *Constitución de la República del Ecuador*. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Calderón, M. (2023). *Análisis de la gestión operativa de las empresas camaroneras de la zona 8 (Guayaquil, Durán y Samborondón), año 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24796/1/UPS-GT004306.pdf>
- Carreño, M., Erazo, J., Narváez, C., & Moreno, V. (2020). La responsabilidad social en las empresas camaroneras. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10). <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.702>
- Chakravorty, D., Uddin, J., & Chakrabarty, D. (2022). Assessing Herzberg's Theory in Private Banking: A Competency Study. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 12(12), 58-63. <https://dx.doi.org/10.21275/SR231124183219>
- Chancay, G., Ávila, M., & Conforme, D. (2021). Comportamiento del sector camaronero como determinante en la generación de empleo en el Cantón Jama. *Pol. Con*, 6(9). <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3146>

- Consejo Nacional de Competencias. (2021). *Plan de Oportunidades 2021 - 2025*. <https://www.competencias.gob.ec/wp-content/uploads/2021/12/Guia-Plan-de-Oportunidades-2021-2025-CNC-.pdf>
- Cordero, L. (2003). *Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional (Decreto 2393, 2018)*. [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento\\_Reglamento-Interno-Seguridad-Ocupacional-Decreto-Ejecutivo-2393\\_0.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Reglamento-Interno-Seguridad-Ocupacional-Decreto-Ejecutivo-2393_0.pdf)
- Cumbicos, S. (2023). *Determinación de los Costos de Producción en la Camaronera “Asotracy” del cantón Huaquillas, período octubre – diciembre 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja]. [https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27283/1/SteevenIsmael\\_CumbicosRobles.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27283/1/SteevenIsmael_CumbicosRobles.pdf)
- De Oliveira, D., Balbino, C., Baptista, C., De Oliveira, R., & Sepp, S. (2023). Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution to the prevention of absenteeism at work. *Cuadernos de educación y desarrollo*, 15(12), 17557-17569. <https://doi.org/10.55905/cuadv15n12-131>
- Eras, R., & Morocho, Z. (2022). Sustentabilidad del sector camaronero y su influencia en la gestión de costos. *Digital Publisher*, 7(6). <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6.1264>
- Espinoza, D. (2022). *Implementación de un programa de bienestar laboral basado en el enfoque de calidad de vida y productividad en empresas del sector salud*. [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f1ad03c-6971-4eba-b7b8-f2ecaf9adc58/content>
- Folleco, L., Santos, P., Zambrano, W., & Baquerizo, R. (2024). El trabajador social como orientador y mediador de la transformación educativa. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 27(2), 185-197. <https://doi.org/10.6018/reifop.589941>

- Chunga, T., & Escuza, M. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas*, 19(1), 163-181. <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- Goinheix, S. (2022). Integralidad en la implementación de políticas sociales. Análisis de una red interorganizacional en Uruguay. *Semantic Scholar*, 33(2), 135-157. <http://doi.org/10.5565/rev/redes.951>
- Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3). <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Gonzabay, Á., Vite, H., Garzón, V., & Qhizhpe, P. (2021). Análisis de la producción de camarón en el Ecuador para su exportación a la Unión Europea en el período 2015-2020. *Pol. Con*, 6(9). <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3093>
- Gordillo, E., Dölz, P., Palma, P., & Rojas, M. (2024). Impacto de actividades extracurriculares en la autorrealización de estudiantes de medicina: una revisión sistemática. *Rev Esp Edu Med*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.6018/edumed.592721>
- Guamán, B. (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Revista Killkana Sociales*, 4(3). <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529>
- Hurtado, H. (2023). Salud ocupacional: rol del personal de enfermería en la evaluación y prevención de riesgos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1-21. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.580>
- International Labour Organization. (1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155&utm\\_source](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155&utm_source)
- Kudaibergenov, Z., Bolatova, B., Kurmanalina, A., & Balginova, K. (2024). Analyzing the influence of hygienic and motivating factors on employee performance: Insights of HRM practices from university and industry

- settings. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 11(2), 202-217. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i2.1429>
- López, M. (2021). *El sector comercial camaronero y su aporte al desarrollo económico del cantón Pedernales*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM"]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2844/1/TESIS%20MICAELA%20MALENA%20LOPEZ%20CARBO.pdf>
- Méndez, A., & Rojas, M. (2024). Cambio en la jerarquía de necesidades básicas de Maslow: evidencia desde el estudio del bienestar subjetivo en México. *Anales de Psicología*, 40(3), 458-465. <https://doi.org/10.6018/analesps.511101>
- Mera, M. (2021). *Comunas y políticas públicas: una mirada desde la perspectiva de actores no estatales de la ruralidad costera ecuatoriana*. [Tesis de doctorado, FLACSO Ecuador]. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17500/2/TFLACSO-2021MJMC.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025*. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Moncayo, E. (2023). *La relación entre los servicios de bienestar laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores en las empresas industriales de la ciudad de Guayaquil, en el año 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21605/1/T-UCSG-POSTSGSL-16.pdf>
- Mosquera, A., Leal, J., & Montoya, J. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff \*. *Revista ADGNOSIS*, 10(10). <https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>
- Naciones Unidas. (2023). *¿Conoces los 17 ODS?* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Ochoa, P., & Mina, L. (2023). Análisis breve sobre el impacto del precio del camarón en exportaciones del Ecuador periodo 2018-2022. *South Florida Journal of Development, Miami, 4(7)*.  
<https://doi.org/10.46932/sfjdv4n7-019>
- Olivar, M. (2023). *El profesional del trabajador social en los procesos de inserción laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Valladolid].  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/62549/TFG-G6446.pdf?sequence=1>
- Organización Internacional de Normalización. (2018). *Norma Internacional ISO 45001*.  
[https://www.teczamora.mx/sgi/documentos/sgi/normas/Norma\\_ISO\\_45001\\_2018.pdf](https://www.teczamora.mx/sgi/documentos/sgi/normas/Norma_ISO_45001_2018.pdf)
- Palma, A. (2020). *Responsabilidad social empresarial en el sector camaronero de la comuna Monteverde, del canton Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena].  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5743/1/UPSE-TAE-2021-0011.pdf>
- Peña, E. (2022). *Evaluación de la satisfacción laboral actual de los colaboradores de una empresa productora de camarón de la parroquia Taura*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago Dde Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19114/1/T-UCSG-POS-MAE-404.pdf>
- Pino, Y., & Torralbas, A. (2024). Resiliencia en la gestión empresarial. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos, 4(1)*, 31-39.  
<https://doi.org/10.58594/rtest.v4i1.102>
- Piña, F., Rayo, D., Llamas, Y., Ortega, G., & Medina, J. (2023). La importancia de un entorno laboral saludable: percepciones y desafíos contemporáneos. *Revista Dilemas Contemporáneos, 11(51)*.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3916>
- Prieto, J. (2022). *Percepción del riesgo laboral y su relación con la salud ocupacional auto percibida en trabajadores de una camaronera en el*

- Golfo de Guayaquil*. [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral].  
<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/56606/1/T-112907%20Jimmy%20Patricio%20Prieto%20Mu%c3%b1oz.pdf>
- Pulgarín, R., & Mora, R. (2022). Comportamiento de las exportaciones de camarón y su incidencia en el crecimiento económico del Ecuador en el periodo 2011 – 2021. *Pol. Con*, 7(2).  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8354931.pdf>
- Rogel, J. (2021). *El rol profesional del trabajador social y la vida cotidiana en adolescentes*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Machala].  
<https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/17764/1/ECFCS-2021-TRS-DE00039.pdf>
- Rojas, M., Méndez, A., & Watkins, K. (2023). La jerarquía de necesidades: análisis empírico de la teoría de Maslow y lecciones para el desarrollo. *Desarrollo mundial*, 165.  
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185>
- Sánchez, J. (2024). Seguridad para el trabajo y salud ocupacional: una revisión sistemática a partir de las normativas, protocolos y sostenibilidad ecuatoriana. *Pol. Con*, 9(1), 360-408.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v9i1.6382>
- Sánchez, J., González, J., & Roiz, A. (2019). La importancia del trabajo social comunitario. *Revista internacional de trabajo social y bienestar*, 2(8).  
<https://doi.org/10.6018/azarbe.364411>
- Santacruz, L., & Ruano, E. (2023). *Propuesta de estrategias de bienestar laboral para la empresa Inversiones Pasto S.A.S.* [Tesis de licenciatura, Universidad de Nariño].  
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/34113/ESTRATEGIAS%20DE%20BIENESTAR%20LABORAL%20DICIEMBRE%201%202023.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Santana, M. (2023). *Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9fcea491-1e09-4d27-9b10-f51ef6987576/content>

Ulloa, A. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 11(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4024>

Urighuen, P., & Ramírez, J. (2023). Aspectos socioeconómicos y su determinación producto de la actividad camaronera en la parroquia Puerto Jelí del cantón Santa Rosa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 10(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3578>

Vásquez, M., Rodríguez, Z., & Padilla, M. (2021). Gestión organizacional y productividad laboral en las unidades educativas en el Sur De Manabí De Ecuador. *Revista de Desarrollo del Sur de Florida*, 2(5), 6302-6320. <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/810/713>

Zambrano, N. (2021). *Análisis del sector camaronero ecuatoriano y sus exportaciones al mercado español*. [Tesis de licenciatura, UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR]. <https://cia.uagraria.edu.ec/Archivos/ZAMBRANO%20VILLAVICENCIO.pdf>



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Miño Bajaña, Miguel Antonio**, con C.C: # **092150850-3** autor del trabajo de titulación: **Análisis de la implementación de políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas, durante el periodo 2024-2025**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, 14 de octubre de 2025**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Miño Bajaña, Miguel Antonio**  
C.C: **092150850-3**



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Análisis de la implementación de políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas, durante el periodo 2024-2025.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Miño Bajaña, Miguel Antonio		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lic. Beccar Varela, Julio María Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciado en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	14 de octubre de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	60
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Bienestar laboral, Políticas de empresa, Gestión de recursos humanos		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Bienestar laboral, políticas organizacionales, representaciones sociales, riesgos psicosociales, salud mental, trabajo formal.		

**RESUMEN:** Pese a los múltiples avances en normativas de seguridad laboral nacionales, son pocas las empresas que cuentan con programas efectivos que buscan proteger la salud de su equipo operativo. El objetivo de este estudio fue analizar la implementación de políticas de bienestar en una empresa del sector camaronero de la provincia del Guayas durante el período 2024-2025, con la finalidad de plantear estrategias que fortalezcan su aplicación. Se empleó un estudio con enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y narrativo, donde se aplicaron 2 tipos de entrevistas a un total de 15 trabajadores del área de producción. Entre los resultados se destacó que los trabajadores identifican la comunicación, igualdad y liderazgo activo como claves para que las políticas de bienestar se ejecuten de forma efectiva; la mayoría percibió que no existen obstáculos para acceder a los beneficios; y recomiendan mejoras en ascensos, permisos médicos, casilleros, transporte y alimentación para fortalecer las políticas existentes. Se concluyó que los trabajadores entrevistados valoran positivamente la equidad y accesibilidad de los beneficios y el buen ambiente laboral, aunque identifican limitaciones en la integralidad y consistencia de algunas políticas.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +59369111502	<b>E-mail:</b> miguelmino93@hotmail.com
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Muñoz Sánchez Christopher Fernando	
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec">crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec</a>	

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	