



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad de Proyecto de Investigación

Requisito para Obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social

Tema:

Los Programas de Bienestar Laboral y su Incidencia en la Salud Mental y Física de los
Trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Años 2025-2026

Autora:

León Chilán Andrea Patricia

Tutora:

Lic. Jazmín Estefanía Moreira Valencia, Mgtr.

Periodo:

2026 (1)

Manta – Manabí – Ecuador



Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad de Proyecto de Investigación

Requisito para Obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social

Tema:

Los Programas de Bienestar Laboral y su Incidencia en la Salud Mental y Física de los
Trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Años 2025-2026

Autora:

León Chilán Andrea Patricia

Tutora:

Lic. Jazmín Estefanía Moreira Valencia, Mgtr.

Periodo:

2026 (1)

Manta – Manabí – Ecuador

**Los Programas de Bienestar Laboral y su Incidencia en la Salud Mental y Física de los
Trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Años 2025-2026**

Aprobación del Tribunal de Grado

TEMA: “Los Programas de Bienestar Laboral y su Incidencia en la Salud Mental y Física de los Trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Años 2025-2026”. Sometido a consideración de la autoridad de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, carrera de Trabajo Social y de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, declara:

APROBADO

	FIRMA
Lic. Richard Rodríguez Andrade, Mgr. DECANO DE FACULTAD	
Lic. Jazmín Moreira Valencia. Mgr. TUTOR(a) DE INVESTIGACIÓN	

	CALIFICACIÓN	FIRMA
Lic. Marjorie Gómez Zambrano Mgr. MIEMBRO DE TRIBUNAL		
Ing. Angel Sacón Mendoza Mgr. MIEMBRO DEL TRIBUNAL		

Certificado de Revisión de Tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular modalidad proyecto de investigación bajo la autoría de la estudiante León Chilán Andrea Patricia, legalmente matriculada en la carrera de Trabajo Social, período académico 2026-1, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema "Los Programas de Bienestar Laboral y su Incidencia en la Salud Mental y Física de los Trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Años 2025-2026".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 29 de junio de 2026.

Lo certifico,


 Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg

Docente Tutora

Área: Ciencias Sociales

Certificado de Revisión del Sistema Compilatio

Certificado de Revisión del Sistema Compilatio

Manta, 29 de junio del 2026

Lic. Richard Rodríguez Andrade, Mgtr.

Decano Facultad de Ciencias Sociales y bienestar

Se informa a usted sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias Compilatio, al que se fue sometido el proyecto de investigación de la estudiante: Andrea Patricia León Chilán, cuyo título es: "Los Programas de Bienestar Laboral y su Incidencia en la Salud Mental y Física de los Trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Año 2025-2026.", su análisis presenta un 8% de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.

Por su consiguiente, como tutor del presente trabajo de integración curricular doy constancia de este resultado, para efecto sea sometido a revisión por los lectores y siga el procedimiento a fin de la titulación.



Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | ULEAM ECU

ANDREA PATRICIA LEON CHILAN Compilatio

ID: 3ce429e1cd2bda1e9d1f8d955629729567336475ee



8%
Textos sospechosos

Nombre del archivo: ANDREA PATRICIA LEON CHILAN Compilatio.mt Tamaño del archivo original: 9.26 MB Número de palabras: 16.736 Número de caracteres: 112.931	Depositante: JAZMIN MOREIRA VALENCIA Fecha de depósito: 24 de junio de 2026 Tipo de carga: manual Fecha de fin de análisis: 24 de junio de 2026
---	---

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento:

Atentamente



Lcda. Jazmin Moreira Valencia, Mg.

Tutora de Investigación

Declaración de Autoría

Declaración de Autoría

León Chilán Andrea Patricia, dejo constancia de que el presente proyecto de investigación cuyo tema es "Los Programas de Bienestar Laboral y su Incidencia en la Salud Mental y Física de los Trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Años 2025-2026", estudio aplicado en Quevedo, año 2026, es de exclusiva responsabilidad de la autora.

Manta, 29 de julio de 2026.



Andrea Patricia León Chilán

CI: 125005224-6

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primeramente a Dios por ser mi guía y mi fortaleza en cada etapa de este camino. Gracias por bendecirme con salud, sabiduría, resiliencia y la capacidad de superar cada obstáculo que se presentó; su amor y misericordia me permitieron mantenerme firme en los momentos de dificultad y llegar hasta la culminación de esta etapa tan importante en mi vida.

A mi novio, por ser uno de los pilares más importantes durante este proceso. Gracias por brindarme tu amor, apoyo y comprensión incondicional en cada momento. Por ser mi refugio en los días difíciles, por escucharme cuando más lo necesitaba y por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mis propias capacidades. Gracias por enseñarme tantas cosas valiosas, por impulsarme a crecer como persona y profesional, por celebrar mis logros como si fueran tuyos y por acompañarme en cada paso de este camino. Has sido mi fortaleza, mi confidente, mi mejor amigo y una fuente constante de motivación para no rendirme. Tu compañía, paciencia y cariño hicieron que este proceso fuera mucho más llevadero y significativo.

A mi madre, por estar siempre a mi lado, tanto en los momentos buenos como en los difíciles. Gracias por tu amor incondicional, por tus sacrificios, tu entrega y por acompañarme en cada etapa de mi vida, tu apoyo constante ha sido fundamental para alcanzar mis metas y convertirme en la persona que soy hoy. A mi padre, por enseñarme el valor de la fortaleza, la perseverancia y el esfuerzo. Gracias por inculcarme principios que me han permitido enfrentar los desafíos de la vida y por inspirarme a luchar siempre por mis objetivos, sin importar las dificultades que se presenten en el camino.

A mi hermana Karla, por amarme y cuidarme como si fuera tu propia hija. Gracias por estar presente en cada momento importante de mi vida, por apoyarme en las buenas y en las

malas, por tus consejos, tu cariño y tu compañía incondicional. Has sido una hermana ejemplar, mi mejor amiga y una de las personas más importantes en mi vida. A mi hermano Javier, a quien amo profundamente. Gracias por ser un gran compañero a lo largo de mi vida, por compartir conmigo tantos momentos significativos y por brindarme siempre tu apoyo y cariño. Tu presencia ha sido una bendición y un motivo más para seguir adelante.

Les agradezco a todos, ya que, debido a ustedes y a sus enseñanzas, soy quien soy actualmente, una persona fuerte y perseverante. Agradezco a Dios por la gran familia que me dio.

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a todas las personas que amo y han sido un ejemplo en mi vida; Sebastián, Patricia, Karla, Javier, Esperanza, a mis sobrinos que son mi vida y llegaron para alegrar mis días: Gael, Thiago y Gerard, a las personas que me cuidan desde el cielo Alfredo y Martha. A MIS BEBÉS LOKI Y SYRAX y a mis amigos que fueron parte de este largo camino.

MUCHAS GRACIAS POR CREER EN MI

Nani

ÍNDICE

Aprobación del Tribunal de Grado.....	5
Certificado de Revisión de Tutor	6
Certificado de Revisión del Sistema Compilatio	7
Declaración de Autoría.....	8
AGRADECIMIENTOS	9
DEDICATORIA.....	11
INTRODUCCIÓN	19
RESUMEN.....	22
ABSTRACT.....	23
CAPÍTULO I: ACERCA DEL PROBLEMA.	24
Línea de Investigación	24
Dimensión:	24
Planteamiento del Problema.....	24
Objetivos	27
Objetivo General	27
Objetivos Específicos.....	27
Justificación.....	27
Hipótesis.....	29
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.	30
Aspectos Teóricos	30
Teoría de Demandas y Recursos Laborales.....	30

Teoría de los Eventos Afectivos	31
Modelo Demanda-Control	32
Aspectos Conceptuales.....	33
Bienestar Laboral	33
Salud Física	33
Factores que Afectan la Salud Física	35
Acciones para Cuidar la Salud Física.....	36
Salud Mental	37
Riesgos para la Salud Mental en el Trabajo	38
Riesgos Psicosociales.....	38
Síndrome de Burnout	39
Malestar Psíquico en el Trabajo	40
Dimensiones del Bienestar Laboral.	41
Condiciones Objetivas	41
Condiciones Subjetivas	41
Calidad de Vida Laboral.....	42
Programas de Bienestar Laboral	44
Tipos de Programas de Bienestar Laboral.....	45
Rol del Trabajo Social.....	46
Funciones	47
Función Preventiva, Promoción Social	47

Función de Atención Directa.....	47
Función de Coordinación	47
Antecedentes de la Investigación	48
Fundamentos Legales.....	53
Declaración Universal de Derechos Humanos.....	54
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	55
Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 Convenio núm. 190 de la OIT....	56
Decisión 584 de la Comunidad Andina: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	57
Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	58
Constitución de la República del Ecuador	59
Código del Trabajo.....	60
Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Ejecutivo 255	62
Acuerdo Ministerial MDT-2024-196	63
Acuerdos ministeriales MDT-2025-102 y MDT-2025-186.....	64
Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo	65
Reglamento de los Servicios Integrales de Salud en el Trabajo SISAT	66
Fundamentos teóricos de trabajo social	67
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	69
Tipo de Investigación.....	69
Diseño de Investigación	70

Método de Investigación.....	71
Operacionalización de las variables	72
Población y Muestra.....	75
Población.....	75
Muestra Cuantitativa	75
Muestra Cualitativa	76
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	77
Fundamento Hermenéutico	78
Fundamento Fenomenológico.....	78
Elección de Informantes Clave	79
Técnica de Recolección de la Información	79
Técnica de Registro y Transcripción de la Información	80
CAPÍTULO IV RESULTADOS	81
Análisis y Discusión de los Resultados.....	81
Resultados de las encuestas.....	81
Resultados de las entrevistas.....	97
Conformación y funciones del equipo multidisciplinario.....	97
Acciones de salud física y prevención	97
Salud mental y riesgos psicosociales	98
Efectividad, continuidad y participación.....	98
Síntesis integrada de los resultados.....	99

Conclusiones	99
Recomendaciones.....	101
Bibliografía	102
Anexos.....	112
Encuesta	112
Entrevista.....	115
Transcripción de entrevistas.....	116
Imagen de entrevista virtual	122

Tabla 1	73
Tabla 2 Área de trabajo	81
Tabla 3 Tiempo de permanencia en la empresa.....	83
Tabla 4 Conocimiento de los programas de bienestar laboral.....	84
Tabla 5 Conocimiento del equipo multidisciplinario	85
Tabla 6 Condiciones físicas del lugar de trabajo	86
Tabla 7 Acciones para el cuidado de la salud física y mental	87
Tabla 8 Prevención de enfermedades laborales.....	88
Tabla 9 Bienestar emocional y salud mental	89
Tabla 10 Integración y clima laboral.....	91
Tabla 11 Condiciones de salud para desempeñar las labores	92
Tabla 12 Motivación y estabilidad emocional.....	93
Tabla 13 Equilibrio entre la vida laboral y personal	94
Tabla 14 Efectividad de los programas de bienestar laboral	95

Índice de Figura

Figura 1 Área de trabajo.....	82
--------------------------------------	----

Figura 2	Tiempo de permanencia en la empresa.....	83
Figura 3	Conocimiento de los programas de bienestar laboral.....	84
Figura 4	Conocimiento del equipo multidisciplinario	85
Figura 5	Condiciones físicas del lugar de trabajo	86
Figura 6	Acciones para el cuidado de la salud física y mental	87
Figura 7	Prevención de enfermedades laborales.....	88
Figura 8	Bienestar emocional y salud mental	90
Figura 9	Integración y clima laboral	91
Figura 10	Condiciones de salud para desempeñar las labores	92
Figura 11	Motivación y estabilidad emocional	93
Figura 12	Equilibrio entre la vida laboral y personal.....	94
Figura 13	Efectividad de los programas de bienestar laboral	96

INTRODUCCIÓN

El bienestar en el trabajo se ha transformado en una preocupación fundamental en las organizaciones, ya que las condiciones laborales afectan directamente la salud, la estabilidad emocional, la motivación y el rendimiento de una persona. En años recientes, las organizaciones han enfrentado crecientes demandas en productividad, competencia continua y cambios en sus dinámicas internas, lo que ha provocado la necesidad de considerar al empleado no solo como un elemento del proceso productivo, sino como un individuo que necesita condiciones apropiadas para su desarrollo integral. Desde este enfoque, los programas de bienestar en el trabajo son una herramienta clave para fomentar entornos más seguros, saludables y humanos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) indica que establecer condiciones laborales adecuadas promueve el bienestar de los trabajadores y apoya el desarrollo de organizaciones más sostenibles, lo que demuestra que el bienestar laboral debe considerarse un elemento estratégico en la gestión institucional y no un conjunto de acciones independientes. Esta perspectiva consiste en establecer acciones enfocadas en la prevención de peligros, la salvaguarda de la salud y la mejora de la calidad de vida de los empleados, teniendo en cuenta que su bienestar está íntimamente vinculado con aspectos como la carga de trabajo, las condiciones del entorno laboral, el clima empresarial, las relaciones entre colegas, el reconocimiento, la seguridad en el trabajo y el balance entre la vida profesional y personal.

Si no se abordan estos aspectos a tiempo, pueden surgir problemas como estrés, fatiga, dolores musculares, falta de motivación y reducción del rendimiento. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023) señala que los factores psicosociales relacionados con el trabajo representan un reto significativo para la salud de los empleados, sobre todo ante altas exigencias laborales y limitadas estrategias de apoyo.

Los programas de bienestar laboral adquieren relevancia porque permiten atender estas necesidades desde una mirada preventiva e integral. No se trata únicamente de cumplir con acciones institucionales, sino de generar condiciones reales para que los trabajadores puedan sentirse protegidos, escuchados y acompañados dentro de su entorno laboral. Bakker et al. (2023), desde la teoría de demandas y recursos laborales, sostienen que los recursos organizacionales adecuados ayudan a reducir los efectos negativos de las exigencias laborales y fortalecen la motivación y el bienestar de los trabajadores.

En el caso de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., el análisis del bienestar laboral resulta pertinente debido a las características propias de una empresa productiva, donde el personal administrativo y de producción enfrenta distintas dinámicas de trabajo. Las actividades operativas pueden implicar esfuerzo físico, movimientos repetitivos, presión por cumplimiento de metas y exposición a situaciones que afectan tanto la salud corporal como el equilibrio emocional. Por ello, conocer cómo funcionan los programas de bienestar laboral dentro de la empresa permite comprender su alcance, sus fortalezas y aquellos aspectos que todavía requieren atención.

Esta investigación se centró en los programas de bienestar laboral y su incidencia en la salud mental y física de los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., durante el periodo 2025-2026. El interés por abordar este tema surgió de la necesidad de reconocer cómo las acciones institucionales orientadas al bienestar se relacionan con la experiencia diaria de los trabajadores, especialmente en dimensiones como la prevención de enfermedades, el cuidado físico, el bienestar emocional, la motivación y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Desde el Trabajo Social, este estudio resulta importante porque permite comprender al trabajador dentro de un contexto social y organizacional, donde las condiciones laborales no

solo afectan su desempeño, sino también su bienestar personal, familiar y emocional. La intervención social en el ámbito laboral aporta una mirada humana y preventiva, capaz de identificar necesidades, promover acompañamiento y fortalecer vínculos entre la organización y sus colaboradores.

De esta manera, la investigación aporta una mirada necesaria sobre la relación entre bienestar laboral y salud integral, considerando que una empresa que promueve el cuidado de sus trabajadores también contribuye a construir espacios de trabajo más dignos, participativos y sostenibles. Este abordaje permite reflexionar sobre la importancia de fortalecer los programas existentes, ampliar su cobertura y responder de manera más cercana a las necesidades reales del personal.

RESUMEN

El bienestar laboral constituye un componente esencial para proteger la salud física y mental de los trabajadores y favorecer condiciones organizacionales seguras. La investigación tuvo como objetivo conocer los programas de bienestar laboral implementados en Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. y analizar su incidencia en la salud mental y física del personal durante 2025-2026. Se desarrolló un estudio exploratorio, descriptivo y correlacional, con enfoque mixto y diseño no experimental. En la fase cuantitativa se aplicó una encuesta estructurada, con escala tipo Likert, a 252 trabajadores de las áreas administrativa y de producción. En la fase cualitativa se realizaron entrevistas semiestructuradas al responsable de Recursos Humanos y al médico ocupacional; posteriormente, la información se integró mediante triangulación. Los resultados mostraron una percepción favorable de las acciones institucionales relacionadas con las condiciones físicas del trabajo, la prevención de enfermedades laborales, la integración entre compañeros y el seguimiento de la salud ocupacional. Las entrevistas confirmaron la ejecución de controles médicos, campañas preventivas, pausas activas, actividades recreativas y charlas sobre manejo del estrés, comunicación y trabajo en equipo. No obstante, se identificaron necesidades de fortalecimiento en bienestar emocional, motivación, equilibrio entre la vida laboral y personal, continuidad de las actividades y prevención de riesgos psicosociales. Se concluyó que los programas incidieron positivamente en el bienestar integral de los trabajadores, aunque su alcance fue parcial y requirió una planificación permanente, mayor participación del personal y acompañamiento psicológico sistemático. Los hallazgos aportaron criterios para fortalecer la gestión institucional y consolidar una cultura preventiva, participativa y humana.

Palabras clave: programas de bienestar laboral, salud física, salud mental, riesgos psicosociales, calidad de vida laboral

ABSTRACT

Workplace well-being is essential for the physical and mental health of workers. This research aimed to analyze the impact of workplace well-being programs on employees of Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., located in the city of Quevedo. The study was exploratory, descriptive, and correlational, with a mixed-methods approach that integrated quantitative and qualitative data. Data was collected through surveys administered to 252 employees in the administrative and production areas. Semi-structured interviews were also conducted with the Human Resources Manager and the company's occupational physician. The results showed a positive assessment of the implemented programs, especially regarding physical working conditions, the prevention of occupational illnesses, and co-worker integration. However, the study also identified a need to strengthen aspects related to emotional well-being, job motivation, and work-life balance. Furthermore, it was found that the company offers active breaks, recreational activities, preventative campaigns, and psychological support. In general terms, these programs have contributed to the care of the physical and mental health of workers; however, it is necessary to strengthen actions aimed at the prevention of psychosocial risks and emotional support.

Keywords: workplace well-being, mental health, emotional well-being, quality of work life, workers.

CAPÍTULO I: ACERCA DEL PROBLEMA.

Línea de Investigación: Ciencias Sociales y Bienestar Humano

Dimensión: Intervención Social y Bienestar Laboral

Planteamiento del Problema

El entorno laboral estuvo caracterizado por altos niveles de exigencia y competitividad, lo que pudo perjudicar a los trabajadores de una empresa de manera física y mental. Por esta razón, el bienestar de los trabajadores tomó un papel importante, ya que no solo se garantizó la productividad de la empresa, sino también el bienestar integral del trabajador. (OMS, 2024, p. 1). Por esto, las empresas emplearon programas de bienestar laboral dentro de las diferentes áreas para lograr un equilibrio entre sus trabajadores y su salud física y mental.

En este sentido, Salud Laboral y Discapacidad, (2019) plantea que:

Los programas de bienestar laboral debían integrarse de manera formal en la gestión y en la política general de las empresas, con el propósito de promover un entorno saludable y participativo; además, debían incluir a todos los miembros de la organización, desde altos ejecutivos hasta trabajadores incorporados recientemente.

Recalcando que los programas de bienestar laboral no están dirigidos a un grupo específico de trabajadores en una empresa, este se lleva a cabo en un nivel general donde se incluyen a todos los trabajadores de niveles jerárquicos de la organización. Además, estos proyectos o programas tienen que contar con criterios realistas para que se asegure el cumplimiento de los mismos, sintetizando los programas de bienestar laboral representan un compromiso integral que busca mejorar la salud, la motivación y la productividad de los empleados.

Según Vásquez (2018) “El bienestar laboral se ha entendido popularmente como todas aquellas iniciativas que sirven para mejorar las condiciones intraorganizacionales de los trabajadores”.

Desde esta perspectiva el bienestar laboral va de la mano a como se sienten los trabajadores en su área o lugar de trabajo, incorporando iniciativas de bienestar laboral se favorece la salud física, mental y emocional de los trabajadores dentro del entorno laboral; reduciendo el estrés, mejorando las relaciones interpersonales y favoreciendo la cohesión del equipo lo que a su vez hace que mejore calidad de productividad de los trabajadores haciendo que los trabajadores laboren con una actitud más positiva y con un mayor sentido de pertenencia hacia la organización.

Como menciona OMS (2022):

Los programas de bienestar laboral engloban un conjunto de actividades orientadas a fomentar la salud y el bienestar de los empleados. En cualquier caso, son planes que buscan potenciar la salud física, mental y emocional de los trabajadores para, a su vez, maximizar su productividad e impulsar el rendimiento de la empresa.

En la implementación de actividades de bienestar laboral se puede apostar por campañas de concienciación y prevención, apoyo social, políticas de flexibilidad laboral con opciones de trabajo remoto y licencias por paternidad o maternidad, entre otras medidas que favorezcan un buen estado de salud en los trabajadores. (Alonso, 2023)

Los programas de Bienestar Laboral surgen como una estrategia para promover condiciones de trabajo más estables y saludables, estos pueden incluir varios objetivos como mejorar la salud y el bienestar general de los trabajadores abarcando aspectos físicos y mentales, para que así puedan ser más productivos y trabajen de una manera más eficiente

demostrando que el bienestar del personal está estrechamente relacionado con el éxito organizacional, al realizar una implementación de actividades en las empresas pueden ayudar a que exista un balance más equilibrado entre la vida laboral y personal, lo que puede llegar a mejorar tanto la salud mental y física de los trabajadores como su motivación laboral, lo que a su vez crea un ambiente saludable, inclusivo y productivo

Flores y Jácome (2020) expresa que:

“Los problemas de salud mental tienen un impacto directo en los lugares de trabajo a través del aumento del ausentismo, la reducción de la productividad y el aumento de los costos de atención de la salud”

De esta manera el autor resalta la relación entre la salud mental de los trabajadores con el funcionamiento general de las organizaciones, cuando existen problemas como estrés, ansiedad o agotamiento emocional por parte de los trabajadores su rendimiento se vio constantemente afectado, lo que se traduce en mayores niveles de ausentismo debido a problemas emocionales o físicos derivados de la tensión laboral. Por ello, se enfatizó la importancia de que las empresas implementaran programas de bienestar laboral ligados al bienestar psicológico y al apoyo emocional hacia los trabajadores.

Muy a menudo el estrés es la respuesta que aparece en las personas cuando las demandas y presiones derivadas de su trabajo no se ajustan apropiadamente a sus conocimientos y destrezas, superando su capacidad para hacer frente a aquéllas. Los orígenes del estrés pueden encontrarse, principalmente, en el contenido del trabajo, el ritmo y la carga de trabajo, la organización del tiempo de trabajo y el nivel de participación y control en la toma de decisiones. (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, 2024)

De esta forma, el estrés laboral apareció cuando las exigencias del trabajo fueron mayores que las capacidades o recursos que tuvo una persona para enfrentarlas. Esto no solo

se vio reflejado en una reacción individual, sino también en un problema organizacional producto de una mala planificación de recursos o programas que promovieron un entorno laboral favorable.

Objetivos

Objetivo General

Conocer cuáles son los programas de bienestar laboral y cómo inciden en la salud mental y física de los trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Años 2025-2026.

Objetivos Específicos

Identificar los programas de bienestar laboral implementados en áreas administrativas y de producción en las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A.

Describir las funciones que desempeña el equipo multidisciplinario en la planificación, ejecución y seguimiento de los programas de bienestar laboral de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A.

Determinar cuál es la percepción de los trabajadores sobre la efectividad de los programas de bienestar laboral en las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A.

Justificación

Los programas de bienestar laboral constituyeron un eje esencial dentro de la gestión organizacional de una empresa, ya que incidieron de manera directa en la salud integral de los trabajadores, abarcando tanto aspectos físicos como emocionales. En un contexto marcado por crecientes exigencias de productividad y competitividad, los trabajadores enfrentaron niveles importantes de presión, estrés y sobrecarga laboral.

Cuando estas situaciones no fueron atendidas oportunamente, pudieron generar un deterioro progresivo del bienestar, afectando la motivación, la satisfacción y el rendimiento general de la empresa. Por esto, este estudio se basó en investigar los programas de bienestar laboral implementados en la empresa Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. durante el periodo 2025–2026, con el fin de evaluar su alcance y su impacto real en las áreas administrativa y de producción.

El interés radicó en que Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., como empresa productiva y de procesamiento de balsa de gran relevancia en la región, requirió garantizar condiciones laborales que favorecieran el rendimiento y la estabilidad de sus trabajadores, considerando que la exposición constante a exigencias elevadas y a entornos laborales tensos pudo desencadenar problemas psicológicos y físicos, lo que a su vez pudo afectar la calidad del desempeño y la estabilidad organizacional.

Como parte de las actividades está analizar los programas de bienestar laboral que se implementan en sus áreas ya mencionadas, esto permitió comprender de qué manera estas iniciativas inciden directamente en la salud mental y física de los trabajadores, y en qué medida contribuyen a fortalecer la productividad empresarial, asimismo, se destaca la participación del equipo multidisciplinario conformado por el área médica y de recursos humanos quienes desempeñan un rol clave en el diseño, ejecución y seguimiento de los programas de bienestar; su intervención contribuye a abordar de manera más completa las necesidades de los trabajadores favoreciendo una cultura laboral basada en la salud, prevención y calidad de vida en el trabajo.

Esta investigación fue de gran utilidad, ya que abordó un tema de alta importancia y pertinencia social y organizacional; aportó al desarrollo académico como guía para investigaciones posteriores relacionadas con el tema y también a la práctica empresarial,

debido a que ofreció un análisis que pudo orientar la toma de decisiones y mejorar la efectividad de las políticas laborales en beneficio de los empleados y de la empresa en su conjunto.

Hipótesis

Los programas de bienestar laboral incidieron positivamente en la salud mental y física de los trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal, años 2025-2026.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

Aspectos Teóricos

Los programas de Bienestar Laboral no son una estrategia reciente en el ámbito empresarial, estas se encuentran presentes desde hace varios años. Pero cada vez toman más relevancia ya que están directamente ligados a la salud mental y física de los trabajadores. En el caso de la empresa a estudiar, se requiere realizar un análisis para conocer como las condiciones laborales y el mismo ambiente de trabajo influyen en el bienestar integral de los trabajadores. Para esto se presentan teorías afianzadas al tema a estudiar a continuación:

Teoría de Demandas y Recursos Laborales

Según la teoría, los distintos entornos de trabajo o características laborales pueden dividirse en dos categorías diferentes: demandas y recursos laborales. Por lo tanto, la teoría puede ser aplicada a todos los entornos de trabajo y profesiones. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos (Demerouti et al., 2001)

Algunos ejemplos son la presión laboral o la relación emocionalmente exigente con clientes. Aunque las demandas laborales no sean necesariamente negativas pueden suponer un obstáculo cuando requieren un esfuerzo elevado y la persona no se encuentra suficientemente recuperada. (Meijman & Mulder, 1998)

La teoría se basa en dos características fundamentales ya mencionadas, en este marco las demandas laborales se entienden como todos aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que requieren un esfuerzo constante por parte del trabajador, lo que implica un gasto de energía física o mental, cuando llegan a un punto mayor pueden

generar fatiga, estrés, agotamiento y otros efectos negativos en la salud (Bakker et al., 2023). Sin embargo, estas demandas no siempre son negativas por sí mismas, se dan casos en donde estimula el desarrollo de habilidades, motivación y aprendizaje siempre y cuando el trabajador cuente con los recursos necesarios para adaptarse. El problema surge cuando las demandas superan al trabajador o cuando no se ofrecen los recursos necesarios por parte de la empresa tales como apoyo social o formación, en este punto las demandas pasan de ser algo positivo a obstáculos que afectan la salud física y mental del trabajador generando estrés laboral, agotamiento, desmotivación y bajo rendimiento.

Teoría de los Eventos Afectivos

La teoría sugiere que para comprender la relación entre el nivel de afecto y las conductas que se dan en el marco del trabajo, se incluyó la distinción entre conductas dirigidas por el afecto (CDA) y aquellas conductas dirigidas por el juicio o las actitudes (CDJ). Las primeras son conductas que se dan en el trabajo como respuesta directa a experiencias emocionales siendo en estos casos cuando el patrón particular de respuestas afectivas puede tener importantes efectos, por ejemplo, en el desempeño laboral, sin que exista mediación en la relación entre las experiencias afectivas y las actitudes, por ello para las CDA se pudo establecer una relación directa entre el afecto y las respuestas conductuales en el trabajo. (Velasco Nuño, 2015, p. 10)

Se plantea que la productividad de los trabajadores está relacionada a las emociones que se experimentan en su lugar de trabajo, influyendo en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales dentro de la organización, las diferentes conductas explicadas permiten comprender como las experiencias afectan de manera distinta la actuación de los trabajadores en el entorno donde laboran.

Por un lado, están las conductas dirigidas por el afecto que surgen de manera inmediata como una respuesta a experiencias emocionales que vive el trabajador en el área laboral, estas se generan de manera espontánea y se dan por distintas emociones como frustración, alegría, enojo, entre otras que influyen directamente en el desempeño y la productividad. Por otra parte, están las conductas dirigidas por el juicio que se dan de manera más racional y deliberada, en donde el trabajador evalúa la situación antes de actuar; se refleja un mayor control emocional y por lo general las decisiones son menos impulsivas. Ambas tienen gran importancia ya que en ocasiones las reacciones por parte de los trabajadores se dan a como se sienten en un momento específico.

Modelo Demanda-Control

La tensión laboral es el resultado de la interacción de tres componentes: demandas laborales, control laboral y apoyo social. La tensión laboral dañina se da cuando las demandas laborales son altas y el control es bajo y falta el apoyo social. (Rosario-Hernández Ernesto, 2014, p. 109)

Las demandas laborales hacen alusión a las exigencias físicas cognitivas o emocionales en el entorno laboral, al existir una alta demanda laboral, el trabajador presenta dificultades al momento de realizar sus actividades, debido a las exigencias físicas, carga de tareas o plazos ajustados ya que carece de apoyo por parte de sus supervisores; en estas situaciones el estrés se intensifica afectando la salud del trabajador lo que genera que su desempeño y productividad baje (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024). Cuando el control laboral es bajo puede conllevar un desequilibrio entre las demandas y los recursos aumentando el riesgo de agotamiento y desmotivación, la falta de apoyo social genera aislamiento, desconfianza lo que puede derivar en conflictos dentro del área laboral o incluso problemas de salud mental.

Aspectos Conceptuales

Bienestar Laboral

El bienestar laboral parte de como un colaborador se siente a gusto, cómodo en su entorno como espacio en el cual desempeña sus labores, las condiciones de luz, mobiliario y como tal el espacio influye en el desempeño laboral del colaborador y en como este se identifica dentro de la organización y aporta al crecimiento. (Herrera, 2019)

Argumenta que no se limita únicamente a tener empleo o a recibir remuneración, este abarca condiciones físicas, emocionales y sociales en las que el trabajador desarrolla sus funciones; cuando un trabajador se siente motivado dentro de su área laboral, su compromiso con la empresa aumenta de manera significativa. El bienestar laboral genera una conexión entre trabajador y empresa, lo que se refleja mediante una mayor productividad, creatividad y sentido de pertenencia.

Salud Física

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), realizar actividad física de forma regular ofrece importantes ventajas para la salud tanto física como mental, ya que ayuda a prevenir enfermedades no contagiosas como las cardiovasculares, el cáncer y la diabetes; igualmente, promueve el bienestar general de los individuos. Por esta razón, en los programas de bienestar laboral, fomentar la actividad física es una estrategia importante para mejorar la condición física de los empleados y evitar problemas relacionados con el sedentarismo, el cansancio o la sobrecarga laboral.

En el ámbito laboral, la salud física está relacionada con las condiciones en las que el trabajador desempeña sus tareas. La Organización Internacional del Trabajo señala que contar con un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho y un principio fundamental, lo

que implica que las organizaciones tienen la responsabilidad de promover condiciones laborales que protejan la vida, la integridad y la salud de sus empleados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). De este modo, la salud física en el entorno laboral se vincula con la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales, dolores musculares y otros problemas derivados de las exigencias del trabajo.

Cuando las tareas laborales incluyen movimientos repetitivos, posiciones incómodas, manipulación de cargas, esfuerzo continuo o quedarse en una misma postura, pueden surgir trastornos musculoesqueléticos, fatiga física y reducción del rendimiento. En este contexto, El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, 2024) indica que los trastornos musculoesqueléticos laborales pueden surgir o empeorar debido a fuerza mantenida, vibraciones, movimientos repetitivos o posiciones incómodas.

De forma similar, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo señala como elementos relacionados con los trastornos musculoesqueléticos la manipulación de cargas, movimientos repetidos o forzados, posturas estáticas o incómodas, la vibración y condiciones ambientales inapropiadas. Por esta razón, la promoción de la salud física en las organizaciones demanda medidas preventivas como pausas activas, ejercicios de estiramiento, actividad física, valoraciones médicas ocupacionales, campañas preventivas, evaluación de riesgos y la adaptación de puestos cuando sea necesario por la condición del trabajador.

Desde este punto de vista, la salud física debe considerarse no como un elemento separado del bienestar laboral, sino como un requisito esencial para asegurar la calidad de vida, el rendimiento y la permanencia saludable de los empleados. Su fortalecimiento contribuye a la prevención de enfermedades, reducción del ausentismo, mitigación de molestias físicas y fomento de entornos laborales más seguros, humanos y sostenibles.

Factores que Afectan la Salud Física

Los factores que afectan la salud física son aquellas condiciones laborales que pueden generar dolor, fatiga, lesiones o enfermedades ocupacionales. Entre los principales se encuentran las posturas prolongadas, los movimientos repetitivos, la manipulación de cargas, el esfuerzo físico, la vibración, la falta de pausas y las condiciones ergonómicas inadecuadas. El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, 2024) señala que los trastornos musculoesqueléticos pueden originarse por fuerza repentina o sostenida, vibración, movimientos repetitivos o posturas incómodas; además, estos pueden generar dolor ocasional o crónico en músculos, nervios, tendones, articulaciones y columna vertebral.

Posturas Prolongadas y Movimientos Repetitivos. Las posturas prolongadas se presentan cuando el trabajador permanece durante mucho tiempo sentado, de pie, inclinado o en una misma posición. Por su parte, los movimientos repetitivos implican la realización constante de una misma acción con manos, muñecas, brazos, hombros, cuello o espalda. Estas condiciones pueden producir molestias musculares, cansancio corporal y disminución del rendimiento. Demissie et al. (2024) identificaron que el uso prolongado del computador, los movimientos repetitivos, las posturas incómodas, la falta de ejercicio físico y la ausencia de formación ergonómica se relacionan con trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de oficina y usuarios de computador.

Esfuerzo Físico y Manipulación de Cargas. El esfuerzo físico se presenta cuando el trabajador debe levantar, empujar, halar, cargar o movilizar objetos durante sus actividades laborales. Cuando estas tareas se realizan sin medidas preventivas, técnica adecuada o tiempos de recuperación, pueden afectar principalmente la espalda, hombros, brazos y piernas. NIOSH (2024) reconoce que levantar, empujar, halar o transportar objetos, mantener posturas no naturales, exponerse a vibraciones o aumentar la intensidad y duración de las

actividades son condiciones que pueden causar o empeorar los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.

Ergonomía y Condiciones del Puesto de Trabajo. La ergonomía permite adaptar las tareas, herramientas, espacios y demandas del trabajo a las capacidades físicas del trabajador. Su aplicación es importante porque contribuye a reducir molestias, prevenir lesiones y mejorar la seguridad laboral. De acuerdo con NIOSH (2024), la ergonomía consiste en diseñar las tareas laborales de acuerdo con las capacidades de los trabajadores y puede ayudar a reducir o eliminar trastornos musculoesqueléticos y otras lesiones relacionadas con el trabajo.

Acciones para Cuidar la Salud Física

Las medidas para preservar la salud física son acciones preventivas que buscan reducir molestias corporales, eludir lesiones y fomentar hábitos sanos. Dentro de ellas están las pausas activas, actividades de estiramiento, ejercicio físico, evaluaciones de salud laboral, campañas de prevención, valoración de riesgos, descanso suficiente y adecuación de puestos. La Autoridad de Salud y Seguridad (2024) indica que la supervisión de la salud facilita la identificación temprana de problemas vinculados al trabajo y permite intervenir sobre los resultados para evitar la progresión de las enfermedades laborales.

Programas de Actividad Física en el Trabajo. Los programas de actividad física en el trabajo pueden incluir ejercicios de estiramiento, movilidad, fuerza, equilibrio, caminatas, bailoterapia, uso de gimnasio o actividades de relajación muscular. Karatrantou y Gerodimos (2024) evidenciaron que un programa de ejercicio laboral de seis meses redujo la duración e intensidad del dolor musculoesquelético entre 43,1 % y 70 %, disminuyó los días de ausentismo laboral en 84,6 % y mejoró la capacidad de trabajo en 87,1 %.

Evaluaciones Médicas Ocupacionales y Vigilancia de la Salud. Las valoraciones médicas laborales facilitan la detección temprana de enfermedades, dolencias físicas o situaciones que puedan afectar el rendimiento del trabajador. Estas permiten determinar si una persona está en condiciones de desempeñar determinadas funciones o si requiere supervisión, recomendaciones preventivas o ajustes en su puesto de trabajo. La Autoridad de Salud y Seguridad (2024) señala que la vigilancia de la salud busca identificar de forma temprana los efectos adversos relacionados con el trabajo, proteger la salud de los trabajadores y aportar información útil para optimizar las medidas preventivas.

Adaptación o Reubicación del Puesto. La adaptación o reubicación del puesto consiste en ajustar tareas, horarios, herramientas, espacios o funciones de acuerdo con la condición de salud del trabajador. Esta medida permite proteger la integridad física del colaborador y evitar que una lesión o enfermedad se agrave dentro del entorno laboral. Según el Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2022), los programas de retorno al trabajo deben incluir prevención, adaptación y apoyo para la recuperación, con el fin de que el trabajador reincorpore sus funciones previas o acceda a un puesto adecuado de manera segura y oportuna.

Salud Mental

La OMS plantea que la salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todo su potencial, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a su comunidad. Tiene un valor intrínseco e instrumental y es un derecho humano fundamental. La salud mental se da en un proceso continuo complejo, que cada persona experimenta de una manera diferente. En un momento dado, un conjunto diverso de factores individuales, familiares, comunitarios y estructurales pueden combinarse para proteger la salud mental o socavarla. Aunque la mayoría de las

personas son resilientes, las que están expuestas a circunstancias adversas corren un mayor riesgo de tener una afección de salud mental (Organización Mundial de la Salud, 2025).

Esta no solo se limita a la ausencia de trastornos psicológicos, sino que constituye un estado de bienestar integral que permite a la persona desenvolverse en los distintos ámbitos de su vida, este es un proceso continuo en el que todas las personas en diferentes momentos de su vida pueden experimentar distintos grados de bienestar o malestar psicológico, dependiendo de las circunstancias que les rodean y de los recursos ya sean personales o sociales de los que dispongan.

Riesgos para la Salud Mental en el Trabajo

Cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. (Organización Mundial de la Salud, 2024, párr. 2)

Según la OIT, la salud mental en el trabajo tiene un enorme impacto en la sociedad y en el mundo laboral, con 12.000 millones de días laborables perdidos cada año debido a la depresión y la ansiedad. Una mala salud mental puede influir aún más en la salud física y aumentar el riesgo de accidentes laborales. (Organización Internacional del Trabajo, 2022., párr. 2)

Riesgos Psicosociales

La salud mental de los trabajadores puede verse afectada por los riesgos psicosociales, los cuales están relacionados con aspectos como condiciones de trabajo, horarios, ambiente laboral, exigencias del puesto y oportunidades de crecimiento laboral. Otros riesgos pueden verse evidenciados por: Insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo; cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal; horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles; falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo; condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes; cultura institucional que permite los

comportamientos negativos; apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria; violencia, acoso u hostigamiento; discriminación y exclusión; funciones laborales poco definidas; promoción insuficiente o excesiva; inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral. (Organización Mundial de la Salud, 2024, párr. 6-7)

De tal manera, se entiende que el entorno laboral no es neutro respecto a la salud mental, estos riesgos actúan tanto a nivel individual como a nivel colectivo y al volverse crónicos pueden darse cuadros de estrés, ansiedad, depresión o el “síndrome de Burnout”.

Reconocer estos riesgos implica una responsabilidad ética y legal de la empresa para evaluar, prevenir y mitigar dichos riesgos mediante el diseño adecuado de programas y políticas que promuevan el desarrollo personal y profesional, la resiliencia y el desempeño sostenible.

Síndrome de Burnout

Maslach (1993) lo considera un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. (Maslach, 1993). De esta manera, Javier Lovo (2020) define que es la consecuencia predecible de la persistencia entre un estresor dentro del ámbito laboral, seguido por un periodo de mal ajuste a los cambios que se hicieron necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo. (Lovo, 2012, p. 112).

Ambos autores coinciden en que el síndrome de burnout es una respuesta psicológica derivada del estrés en el entorno laboral, este no se genera con una simple fatiga, sino un trastorno progresivo que surge de la interacción entre las demandas organizacionales y la vulnerabilidad individual, y que requiere de intervenciones preventivas a nivel institucional y personal para así proteger el bienestar de los trabajadores.

Malestar Psíquico en el Trabajo

Las funciones psicológicas que cumplen la realización de una actividad productiva en la estructura psíquica del sujeto trabajador se ven bastante alteradas o impedidas en los actuales contextos de trabajo, ya que los sistemas de producción capitalistas traen como principal efecto la fragmentación de la relación hombre-trabajo, derivado en múltiples síntomas de sufrimiento en el trabajo. Por esta razón, es necesaria la intervención psicológica para comprender cómo las actuales condiciones de trabajo determinan un estado de malestar subjetivo cada vez más generalizado, que trae como consecuencia principal la manifestación de sufrimiento psíquico desbordada o excesiva y que se expresa en una nueva psicopatología laboral. En este contexto, el sufrimiento es conceptualizado como una situación de dolor extremo a la que no se le encuentra sentido. Ahora bien, el sufrimiento (dolor psíquico), en las actuales condiciones de trabajo, resulta ser para el sujeto más intolerable, más intenso y, por lo tanto, presenta una mayor dificultad para ser simbolizado por parte del sujeto que lo padece. En pocas palabras, el sufrimiento en el trabajo resulta ser una experiencia subjetiva singularmente vivenciada por el sujeto en el trabajo (Velásquez, 2017, p. 173).

Las condiciones actuales de los sistemas laborales, especialmente bajo el modelo capitalista, han deteriorado la relación entre el ser humano y su trabajo, generando un profundo sufrimiento psíquico en los trabajadores. Este malestar se manifiesta como una nueva forma de psicopatología laboral, donde el dolor emocional tan intenso que se vuelve difícil de comprender y manejar por el propio individuo. Es por esto por lo que son necesarias las intervenciones psicológicas que permitan analizar y atender como las dinámicas laborales modernas afectan el equilibrio mental y emocional del trabajador.

Dimensiones del Bienestar Laboral.

Depende de las condiciones físicas del entorno como de como el trabajador se siente y vive su experiencia dentro del entorno laboral (Martínez y Llorens, 2021, p. 42).

Condiciones Objetivas

Medio Ambiente Físico. Entorno donde se desarrollan actividades laborales.

Medio Ambiente Tecnológico. Herramientas con las que se realizan actividades laborales.

Medio Ambiente Contractual. Se relaciona a la forma en que el colaborador ve remunerada su actividad dentro de la organización.

Medio Ambiente Productivo. Se relaciona con los horarios asignados y como estos afectan su entorno fuera de la organización y como consecuencia repercute en su desempeño laboral.

La ejecución de cada uno de estas dimensiones demuestra que en un entorno laboral no adecuado no dependen solo de infraestructura o recursos, si no de como la organización estructura las condiciones de trabajo para promover la salud, eficiencia y satisfacción profesional de los trabajadores.

Condiciones Subjetivas

Según Salanova, Martínez y Llorens (2022, p. 64), las condiciones subjetivas del bienestar laboral se caracterizan por los siguientes elementos:

Esfera Privada y Mundo Laboral. La vida del trabajador influye directamente en su bienestar y desempeño dentro del trabajo, ya que los problemas o situaciones externas pueden afectar su productividad.

Individuo y actividad profesional. El desarrollo y el crecimiento profesional del trabajador actúan como un factor de motivación que mejora su rendimiento laboral.

Organización y función directiva. El buen liderazgo y trabajo en equipo generan mejores resultados y estabilidad laboral, mientras que una mala gestión puede causar conflictos y rotación de personal.

Beneficios. Fortalecen el compromiso y la satisfacción del trabajador con la empresa.

Estos elementos reflejan que el bienestar laboral es un fenómeno integral que abarca factores personales y organizacionales, el fortalecimiento de esto genera un equilibrio positivo entre el trabajador y los objetivos de la institución. Dicho esto, ambas condiciones son de gran importancia, debido a que el bienestar laboral solo se alcanza cuando el trabajador cuenta con condiciones para realizar su labor, y al mismo tiempo, se siente valorado, motivado y emocionalmente equilibrado dentro de la organización.

Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida es un concepto holístico que hace referencia al bienestar de los individuos estudiándolos desde diferentes dimensiones como emocional, salud, seguridad, satisfacción, entre otros, los cuales promueven una vida laboral de satisfacción reduciendo el ausentismo laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida se conceptualiza la perspectiva que un individuo sobre lo que le hace sentir bien englobando necesidades sentidas y no sentidas. (Santos & Sabando, 2025)

Ambiente y Condiciones de Trabajo. El entorno de trabajo influye en la salud física y mental del colaborador, por ello es necesario un adecuado espacio laboral.

Salario y Beneficios. La remuneración justa por las actividades laborales es una manera de incentivar al colaborador y una retribución por el trabajo que este realiza en beneficio de la empresa.

Balance Entre Vida Laboral y Personal. Estrategias que otorga la empresa para equilibrar dichas dimensiones que son de gran relevancia para el colaborador.

Oportunidades que Promueven Crecimiento Profesional. El recurso humano debe mantenerse capacitado y actualizado de manera continua para adaptarse a los futuros cambios laborales posteriores. La falta de desarrollo puede llevar a una disminución en la satisfacción y el compromiso, mientras que las oportunidades de crecimiento aumentan la motivación y la productividad.

Relaciones Interpersonales y Clima Organizacional. Un ambiente en el que se fomenten relaciones positivas entre colegas y con los superiores promueve el bienestar y la cooperación. El apoyo social y un clima organizacional saludable donde se sientan respetados y valorados generan mayor satisfacción y reducen los niveles de estrés.

Autonomía y Empoderamiento. El poder tomar decisiones dentro de su entorno laboral que beneficie al colaborador.

Reconocimiento y Valoración. Reconocer el esfuerzo del trabajador dentro del entorno laboral es una estrategia para promover el bienestar y satisfacción.

Seguridad en el Empleo. La perspectiva de que la vacante de trabajo de la persona está asegurada por sus habilidades y experiencia causa satisfacción en el colaborador.

Todos estos elementos influyen en el bienestar del trabajador dentro de la organización fortaleciendo el desarrollo profesional y empresarial mediante el respeto y la motivación, son un pilar fundamental que determinan como un trabajador percibe y

experimenta su entorno dentro de la organización lo que favorece la productividad y sostenibilidad a largo plazo.

Programas de Bienestar Laboral

Se concibe como una dimensión de la organización moderna y contemporánea, que permite estructurar una serie de programas y beneficios que responden a la solución de necesidades del trabajador tanto al interior de la empresa, como en la conexión con el entorno vital del mismo. (Andrea Muzera, 2010)

Dentro de un programa de Bienestar Laboral, se pueden encontrar actividades lúdicas, deportivas, recreativas y de cultura, así como actividades enfocadas a estímulos e incentivos económicos o al mejoramiento de la salud y calidad de vida de los trabajadores y sus familias. (Pertúz, 2022)

Sirven como una estrategia integral que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a través de esta visión las empresas llegar a reconocer al trabajador como un ser con múltiples necesidades que deben ser atendidas para garantizar su satisfacción, compromiso y rendimiento (Grawitch & Ballard, 2022, p. 41).

Según Mulford (2018) Los programas de bienestar son esenciales en las organizaciones modernas, ya que contribuyen a mejorar el estado de ánimo y la satisfacción de los trabajadores, promoviendo un incremento en la satisfacción laboral y a su vez, el compromiso y el rendimiento de los empleados. Por lo tanto, conocer las actitudes y sentimientos de los trabajadores es crucial para el desempeño organizacional. Estos programas, que incluyen acciones de beneficencia y beneficios como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones, han demostrado incrementar tanto la satisfacción como el rendimiento del empleado. (Mulford Roza, 2018)

Pérez (2021) plantea que estos programas, son importantes para equilibrar las dimensiones laboral, social y familiar de los empleados, aumentando su efectividad, fidelización y compromiso con la organización, lo cual mejora la productividad, ya que buscan mejorar el entorno personal y social de los trabajadores, se orientan hacia la inteligencia emocional, realización personal, y óptimo funcionamiento en el ámbito laboral. En este sentido, se incluyen beneficios como servicios de salud y actividades recreativas, lo que fomenta un clima organizacional positivo y desempeño eficiente, dado que el bienestar laboral también abarca aspectos físicos, financieros, emocionales y sociales, mejorando la relación con clientes y proveedores y contribuyendo a la productividad y eficiencia de la organización. (Pérez Rozo, 2021)

Ambos autores subrayan que cuando los empleados se sienten valorados, escuchados y cuidados, se genera un círculo virtuoso dentro de la organización aumentando la satisfacción, el rendimiento y compromiso con los objetivos empresariales. Las empresas al invertir en el bienestar de su talento humano no solo contribuyen al desarrollo personas de los trabajadores, sino que también a la eficacia de esta.

Tipos de Programas de Bienestar Laboral

Salud física. Se enfocan en promover actividades físicas regulares como una estrategia clave para fortalecer el bienestar integral de los trabajadores (Warburton y Bredin, 2021, p. 308).

Salud Mental. Actualmente se presta más atención al cuidado de la salud mental de los trabajadores en una empresa, reconociendo que el bienestar emocional es tan importante como la salud física; para esto es importante la necesidad de que las empresas ofrezcan recursos, apoyo psicológico y asesoramiento profesional dentro del ámbito laboral (Harvey et al., 2021, p. 112).

Conciliación. El balance personal y laboral se ha convertido en una prioridad para muchos empleados, los programas de conciliación ayudan a los empleados a equilibrar mejor sus responsabilidades familiares y profesionales, lo que se traduce en mayor satisfacción y menor estrés (Allen et al., 2022, p. 459).

Bienestar en Equipo. Fomentar las relaciones sociales entre los trabajadores ha demostrado ser muy beneficioso tanto para la empresa como para los empleados. Fomentar la colaboración en equipo no solo mejora la eficiencia de este, sino que también crea un ambiente laboral más agradable y motivador (Hernández, 2024).

Estos programas buscan generar un entorno laboral positivo que motive al trabajador, reduzca el estrés y fortalezca el compromiso con la empresa. En términos generales los programas de bienestar laboral tienen como propósito crear condiciones que favorezcan el equilibrio profesional, fomentando así la satisfacción, sentido de pertenencia y la productividad; de esta manera los empleados se sienten valorados y respaldados, lo que influye directamente en su desempeño y en el clima organizacional, esto no solo beneficia al trabajador, también repercute en el desarrollo sostenible de la empresa ya que un equipo saludable contribuye a alcanzar los objetivos institucionales con mayor eficacia.

Rol del Trabajo Social

El trabajador social en salud es el profesional del equipo multidisciplinar que conoce las carencias y necesidades sociales que inciden en el proceso salud-enfermedad, identifica las redes familiares y sociales, en el que promueve la utilización de los recursos disponibles, a través de funciones de investigación, planificación y programación, educación social, promoción, prevención, asesoría social y gestión de recursos sociales y/o sanitarios, orientadas a la recuperación de la

salud y a la participación de individuos, grupos y comunidades, en las instituciones de salud. (Colegios Oficiales de Trabajo Social de Valencia, 2012, p. 14)

Funciones

Función Preventiva, Promoción Social

La atención primaria es ese lugar privilegiado del profesional sanitario donde la salud es un antes, de la enfermedad y todo su apartado psicopatológico. La promoción de la salud mental se inserta en sectores primarios como centros de educación, de salud, laboral, comunidad, barrial y familiar, es llevar herramientas de reconocimiento y vías de salud, como el comportamiento apropiado en la alimentación, interacción-comunicación familiar, habilidades asertivas en el funcionamiento mental-emocional-comportamental, entre otros elementos propios de promoción de salud mental (Payne et al., 2021, p. 142).

Función de Atención Directa

En atención secundaria se encuentran los siguientes elementos de intervención del caso: Evaluación de la situación problema y sus demandas de riesgo intrapersonal e interpersonal. Valoración de la esfera familiar. Examen y diagnóstico social. Acompañamiento en la intervención clínica. Seguimiento del caso. Derivar el caso a unidades especiales de atención socio sanitaria. Devolución del caso único (Dominelli et al., 2021, p. 67).

Función de Coordinación

La Atención terciaria es todo un apartado final en la intervención del caso único, este se articula con las dos etapas anteriores y con los niveles propios de su actuación en el seguimiento del caso después de la atención secundaria. (José Ascencio Córdova, 2019)

En cuanto al rol que desempeña, en el equipo de atención a la salud mental al trabajador social se le considera como el especialista de lo social y en las organizaciones y servicios sociales. (N. Pellegrero, 1992)

En este ámbito, el rol del trabajador social es fundamental ya que en este campo profesional se reconoce que los problemas psíquicos y emocionales no se originan únicamente en el individuo, si no que están profundamente influenciados por factores sociales, económicos, familiares y culturales, es aquí, donde se analizan las condiciones sociales que inciden en el proceso salud-enfermedad y facilita la articulación entre las necesidades del trabajador y los recursos disponibles. A través de varias funciones el trabajador social no solo busca la recuperación del individuo, sino también la reconstrucción de vínculos sociales y la capacidad de adaptación, entendiendo que la salud no puede concebirse aisladamente del entorno.

Antecedentes de la Investigación

María Santana (2023) realizó el proyecto titulado “Programa de Bienestar Laboral para los Colaboradores de una Empresa de Producciones Varias de Ambato”, en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, cuyo objetivo fue conocer y entender la impresión actual de los compañeros de la empresa Ecuatran con respecto al bienestar, para planificar un programa de bienestar laboral que ayude a mejorar en la satisfacción, tanto en lo personal como en lo laboral, en sus tres círculos: individual, socio laboral y familiar - ocupacional. Se realizó bajo una metodología cuantitativa, de diseño no experimental transeccional de alcance descriptivo, donde se aplicó el cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch a 134 colaboradores. Como resultados se obtuvo una existencia de problemas como: sobrecarga de trabajo, agotamiento físico, saturación mental, mal humor, baja oportunidad de promoción laboral y sensación de seguridad en el trabajo. En conclusión, es importante conocer cuál es la necesidad

fundamental de la empresa para lograr los objetivos de la empresa y de los directivos. Es importante analizar y desarrollar soluciones para cada uno de los problemas detectados. (Macarena, 2023, p. 6, 75)

En el siguiente trabajo de grado titulado “Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A.S Socorro””, realizado por Bautista Pedraza Nani, Cala Sepúlveda Laura Jimena y Santacruz Padilla Oury Selene, en el año 2020 en la Universidad Autónoma de Bucaramanga, tuvo como objetivo:

Realizar un diseño de un plan de bienestar laboral en la empresa Estupasta S.A.S del municipio del Socorro, Santander, bajo una metodología de tipo proyectiva, y de corte transversal. Los resultados obtenidos arrojaron un clima laboral con falencias en el estilo de dirección que puntúa 24,4%, la comunicación e integración con 28,3% y en el medio ambiente físico que obtiene 32,3%. En lo que compete a la satisfacción laboral el porcentaje de insatisfacción es de manera general con 43,2% en dos los constructos más afectados se identifican como la gestión administrativa, contenido del oficio y las condiciones grupales. Finalmente, el riesgo psicosocial que responde a las necesidades de las demandas del trabajo con una puntuación de 69,5%, el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con 65,2% y las recompensas que responden al 43,6%. Se concluyó que los funcionarios de la organización deben satisfacer sus necesidades, deseos y expectativas a nivel personal y laboral entorno a la organización de la cual forman parte, no obstante, de una u otra manera esta no se cumple a cabalidad haciéndose evidentes falencias en dinámicas de integración, reconocimientos además de jornadas de salud; por otra parte, la presencia de núcleo familiar en actividades las cuales ameritan su presencia es evidente. (Bautista Pedraza, 2020, p. 4, 47)

En el proyecto de grado titulado “Diseño del programa y plan de bienestar laboral para la empresa Sabama Ltda.”, realizado por Enny Johanna Barbosa Valderrama y Lady

Alejandra Rios Gamboa en la Universidad Agustiniana, en el año 2022, realizó con el objetivo de:

Diseñar un programa de bienestar laboral que contribuya a la calidad de vida del colaborador con el fin de incrementar su productividad y sentido de pertenencia hacia la Compañía Sabama Ltda, bajo una metodología cuantitativa, aplicando una encuesta y de esta manera analizar la percepción de los colaboradores, con los resultados se logró determinar que pese que exista un buen clima laboral, una buena motivación y un sentido de pertenencia hacia la Organización se debe lograr implementar el programa de bienestar que permitirá afianzar aún más la confianza que el colaborador tiene hacia la Compañía de acuerdo a los resultados anteriormente expuestos. Para concluir, se lograron los objetivos específicos planteados sobre identificar la percepción de los colaboradores frente al clima organizacional de la Compañía. Esto se logró mediante el análisis cuantitativo donde se concluye que los empleados se sienten satisfechos con el ambiente laboral de la empresa, sin embargo, se quiere mejorar y para esto se implementará el programa de bienestar laboral. Se logró identificar y analizar los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores, determinando y priorizando los temas a enfocar en el desarrollo del programa de bienestar, así como identificamos las actividades que los colaboradores prefieren e implementarlas en nuestro objetivo general. Con relación a la Empresa objeto de estudio, se destaca el interés por implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales de los empleados, a fin de consolidarse como un equipo de trabajo que permita la búsqueda y adquisición de nuevos objetivos. (Enny Barbosa, 2022, pp 3, 25, 29)

En el artículo propuesto que lleva como título “Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional”, realizado por los autores Luisa Fernanda Cáceres Lozano,

Julieth Andrea Acevedo Cárdenas, Vivien Alyssa Barrios Martínez, Luis Alexander Romero Salinas, Andry Giseth Pérez Peña y Fabiola Contreras-Pacheco, (2023). Tiene como metodología:

Revisión de la literatura, la información se obtuvo en diferentes bases de datos, considerando los descriptores y la conjunción de estos con operadores booleanos; así como con criterios de inclusión y exclusión, con el objetivo de establecer la correlación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional, en base al resultado se concluyó que es trascendental el bienestar de los trabajadores para cualquier organización. Dicho aspecto se logra mediante la puesta en marcha de estrategias asertivas como programas de incentivos, desarrollo del personal, gestión de condiciones y seguridad laboral, promoción de la salud laboral y calidad de vida laboral. (Cáceres Lozano, 2022, pp. 94, 105)

El proyecto titulado “Efectos de la Ausencia de un Programa de Bienestar Laboral en la Ips Fundación Oftalmológica de Nariño”, realizado por Sara Stephanie Chamorro Chamorro, Liliana Fernanda García Martínez, Lis Lorena Ibarra Vallejo y Sandra Elizabeth Zambrano, en la Universidad Católica de Manizales en el año 2022, se realizó con el objetivo:

De analizar los efectos frente a la ausencia de un programa de bienestar laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño ubicada en la ciudad de Pasto Nariño, a través de una metodología con enfoque de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo y de corte transversal. Como resultado se obtuvo que la IPS FUNDONAR si cuenta con algunas actividades que promueven el bienestar laboral, sin embargo, existen aún vacíos que se deben cerrar para que la totalidad de trabajadores sientan que, si existe un programa estructurado de bienestar laboral, por lo tanto, tendrán que

intervenir y mejorar la cobertura de aplicación de las actividades de bienestar laboral y el reconocimiento por el logro de objetivos individuales. Para concluir se determina que los principales efectos que causa la ausencia de un programa de bienestar laboral dentro de una institución son la insatisfacción de los trabajadores a la hora de desarrollar sus labores, un ambiente laboral no óptimo, falta de inteligencia emocional, falta de sentido de pertenencia, ausentismo y la mala interacción dentro de los grupos laborales, efectos que causan un desequilibrio en cuanto a la calidad de vida en todos los niveles. (Sara Chamorro, 2022, p. 9)

El artículo “Programas de bienestar laboral: Una alternativa para la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en las organizaciones”, realizado por Claudia Carolina Cabrera Gómez, Jesús Carlos Guzmán, Ángela María Vallejo Palma y Vanessa Ramírez Rosas en los años 2025, tiene como objetivo:

Analizar el efecto del programa “Psicoeducación: Salud Mental y Trabajo Seguro” en el nivel de estrés de los trabajadores de una institución pública de Pasto-Nariño, guiado por la metodología de la investigación cuantitativa, se toma como paradigma el tipo empírico- analítico, explicativo pre-experimental. Cabe mencionar que la población que recibió la implementación del programa fue compuesta por 75 colaboradores. Para la evaluación del estrés (pretest - posttest) se utilizó la escala de estrés de la Batería para la evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales propuesta por el Ministerio de la Protección Social, el cual evalúa cuatro tipos de síntomas: fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales-laborales y psicoemocionales. Los resultados del posttest arrojaron que el programa tuvo efecto en los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales - laborales, pero no en los psicoemocionales. Como conclusión, se presentó una reducción entre la comparación de la media, determinando que el programa de psicoeducación pudo llegar a generar

una disminución en las manifestaciones que se generan en el organismo debido a las situaciones de alta tensión. (Claudia Cabrera, 2025, p. 117, 122, 131)

En la investigación titulada “Efectos del Plan de Bienestar Laboral en la Motivación de los Empleados de una Finca Bananera” realizada por Sonia Patricia Oñate Florez, Alba Estela Acevedo Polo, Dorys Del Carmen Guerrero Osejo, Olga Lucia Echavarría Taborda y María Elena Leon Rodriguez en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano en el año 2020, tiene como objetivo:

Caracterizar los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación de los colaboradores de la Finca Bananera Esperanza del Grupo Banafrut, esta fue presentada bajo una metodología cuantitativa descriptiva tomando como muestra a 30 trabajadores operarios, y aplicando como instrumento la encuesta con 10 preguntas cerradas y estructuradas diseñadas a consultar los efectos del plan de bienestar frente a la motivación laboral que obtuvo como resultado que el 93% de los encuestados afirman que la empresa motiva y les reconoce su trabajo, también que la empresa adopta y realiza programas; por lo anterior se concluye que los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación son: El reconocimiento de los programas como también el compromiso que tienen los colaboradores con la organización y la oportunidad de mejora del plan de bienestar (Sonia Patricia Oñate Florez, 2020, p. 1).

Fundamentos Legales

La presente investigación se sustentó en instrumentos jurídicos internacionales, comunitarios andinos y nacionales que reconocen el derecho al trabajo digno, la protección de la salud física y mental, la prevención de riesgos laborales y el bienestar de las personas trabajadoras. Las disposiciones transcritas se relacionaron con el análisis de los programas de

bienestar laboral desarrollados en Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. durante los años 2025-2026.

Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el trabajo, el descanso, la salud y el bienestar como derechos fundamentales de todas las personas.

Artículo 23, numeral 1:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Naciones Unidas, 1948, art. 23, núm. 1).

Artículo 24:

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Naciones Unidas, 1948, art. 24).

Artículo 25, numeral 1:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios” (Naciones Unidas, 1948, art. 25, núm. 1).

Los artículos citados se relacionaron con la investigación porque reconocen que el trabajo debe desarrollarse en condiciones satisfactorias y que las personas trabajadoras tienen derecho al descanso, a la salud y al bienestar. En este contexto, los programas de bienestar laboral constituyeron mecanismos orientados a proteger la salud integral del personal y a favorecer el equilibrio entre las responsabilidades laborales, personales y familiares.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de las personas a condiciones laborales justas, seguras, saludables y respetuosas de su bienestar.

Artículo 7:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”

(Naciones Unidas, 1966, art. 7).

Artículo 12:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

- a) La reducción de la mortinatalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;
- b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;
- c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;
- d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad” (Naciones Unidas, 1966, art. 12).

Estas disposiciones respaldaron la obligación de garantizar condiciones adecuadas de seguridad e higiene, prevenir enfermedades profesionales y proteger la salud física y mental. Su contenido se relacionó directamente con las campañas preventivas, evaluaciones médicas, pausas activas, actividades recreativas, apoyo psicológico y demás programas de bienestar implementados por la empresa.

Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 Convenio núm. 190 de la OIT

El Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo reconoció el derecho de toda persona a desempeñar sus actividades en un entorno libre de violencia y acoso. Ecuador ratificó este instrumento el 19 de mayo de 2021, por lo cual forma parte del marco jurídico internacional aplicable al país.

Artículo 4, numeral 1:

“Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” (Organización Internacional del Trabajo, 2019, art. 4, núm. 1).

El artículo 9 determina que los Estados deben exigir a los empleadores medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso, considerar estos peligros dentro de la gestión de seguridad y salud, identificar los riesgos psicosociales y proporcionar información y capacitación a las personas trabajadoras.

Esta disposición se relacionó con el bienestar laboral porque la violencia, el acoso, la intimidación, la discriminación y los comportamientos hostiles pueden provocar estrés, ansiedad, desmotivación, aislamiento y afectaciones físicas y emocionales. Por ello, los programas institucionales debieron contemplar prevención, capacitación, atención confidencial, acompañamiento y protección frente a posibles represalias.

Decisión 584 de la Comunidad Andina: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Decisión 584 estableció disposiciones obligatorias para los países miembros de la Comunidad Andina, entre ellos Ecuador.

Artículo 11:

“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales” (Comunidad Andina, 2004, art. 11).

El mismo artículo establece que las empresas deben elaborar planes integrales de prevención que incluyan, al menos, una política empresarial de seguridad y salud, la identificación y evaluación inicial y periódica de los riesgos, el control de los peligros desde su origen, la planificación de acciones preventivas, la sustitución progresiva de

procedimientos peligrosos, la investigación de accidentes y enfermedades profesionales, la capacitación de los trabajadores y la vigilancia de la salud.

La disposición también determina que, cuando las medidas colectivas sean insuficientes, el empleador debe proporcionar gratuitamente ropa y equipos de protección personal adecuados. Además, dispone la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, tomando en cuenta su estado de salud física y mental.

Este instrumento se relacionó con la investigación debido a que los programas de bienestar laboral debieron articularse con la identificación de peligros, la vigilancia médica, la capacitación, la prevención de riesgos psicosociales y la adopción de medidas dirigidas a proteger la salud integral del personal de las áreas administrativas y productivas.

Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Resolución 957 desarrolló la aplicación de la Decisión 584 y estableció los componentes que deben formar parte de los sistemas de gestión de seguridad y salud.

Artículo 1:

“Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Secretaría General de la Comunidad Andina, 2005, art. 1).

La norma determinó que el sistema debía contemplar los siguientes aspectos:

a) Gestión administrativa: política, organización, administración, implementación, verificación, mejoramiento continuo, promoción de la seguridad y salud e información estadística.

b) Gestión técnica: identificación, evaluación y control de los factores de riesgo; seguimiento de las medidas de control y vigilancia ambiental y biológica.

c) Gestión del talento humano: selección, información, comunicación, formación, capacitación, adiestramiento, incentivos y participación de las personas trabajadoras.

d) Procesos operativos básicos: investigación de accidentes y enfermedades profesionales, vigilancia de la salud, inspecciones, planes de emergencia, mantenimiento, equipos de protección personal y auditorías internas.

La Resolución también reconoció que el Comité de Seguridad y Salud es una instancia bipartita y paritaria de consulta y participación en las actuaciones preventivas de la empresa.

Su contenido se relacionó con los programas estudiados porque el bienestar laboral requiere una planificación organizada, participación del personal, vigilancia médica, prevención de enfermedades, capacitación y evaluación periódica de las acciones ejecutadas.

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución reconoció la salud, el trabajo digno, la seguridad, la higiene y el bienestar laboral como derechos fundamentales.

Artículo 32:

“La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 32).

Artículo 33:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el

desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

Artículo 326:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326, núms. 2, 5 y 6).

Artículo 328:

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 328).

Estas disposiciones demostraron que el bienestar laboral no debía entenderse únicamente como un beneficio voluntario otorgado por la empresa. Constituyó parte del derecho de los trabajadores a realizar sus actividades en ambientes que protegieran su integridad, seguridad, higiene, salud física y equilibrio mental.

Código del Trabajo

El Código del Trabajo estableció derechos irrenunciables y obligaciones dirigidas a proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 4:

“Irrenunciabilidad de derechos- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Código del Trabajo, 2005, art. 4).

Artículo 42:

“Obligaciones del empleador- Son obligaciones del empleador:

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38 de este Código;

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado” (Código del Trabajo, 2005, art. 42, núms. 2, 3 y 8).

Artículo 410:

“Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo” (Código del Trabajo, 2005, art. 410).

Artículo 430:

“Asistencia médica y farmacéutica. - Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores medicina laboral preventiva” (Código del Trabajo, 2005, art. 430).

Los artículos citados establecieron que la empresa debía proporcionar instalaciones seguras, materiales adecuados, prevención de accidentes, asistencia médica, botiquines, servicios de salud y condiciones que no representaran peligro para la vida o la salud del trabajador.

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Ejecutivo 255

El Decreto Ejecutivo 255, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial núm. 554, de 9 de mayo de 2024, expidió el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y reemplazó el marco general anterior contenido en el Decreto Ejecutivo 2393. Su aplicación es obligatoria para los empleadores y trabajadores de los sectores público y privado.

Artículo 15:

“Los empleadores tendrán los siguientes deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Presidencia de la República del Ecuador, 2024, art. 15).

Entre los deberes establecidos se encuentran designar a los responsables de seguridad y salud, identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos laborales, capacitar e informar a los trabajadores, garantizar la gestión integral de la salud, investigar accidentes y enfermedades profesionales, implementar medidas preventivas, mantener registros y facilitar la participación de los trabajadores.

Artículo 16:

Este artículo reconoce el derecho de los trabajadores a recibir gratuitamente inducción, educación y capacitación; desarrollar sus labores en un ambiente adecuado; solicitar inspecciones; interrumpir sus actividades ante un peligro inminente; conocer los resultados de sus evaluaciones médicas; recibir primeros auxilios; acceder a rehabilitación y reinserción laboral; y recibir igual protección sin distinción por modalidad contractual.

Estas disposiciones se relacionaron con la investigación porque los programas de bienestar laboral debieron integrarse con la gestión de riesgos, la capacitación, la vigilancia de la salud física y mental, la asistencia médica y la participación activa del personal.

Acuerdo Ministerial MDT-2024-196

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 estableció las normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. También reguló el registro de responsables, organismos paritarios, planes de prevención, reglamentos de higiene y seguridad, programas de prevención de riesgos psicosociales y demás obligaciones en la plataforma del Sistema Único de Trabajo.

La norma dispuso que los empleadores debían registrar su gestión preventiva de acuerdo con el número de trabajadores y el nivel de riesgo laboral. En empresas con más de diez trabajadores se debían registrar, entre otros documentos, el responsable de seguridad y salud, el organismo paritario, el reglamento de higiene y seguridad, el programa de prevención de riesgos psicosociales y las evidencias de capacitación.

Su aplicación en Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. implicó que las pausas activas, campañas de salud, valoraciones médicas, actividades recreativas y acciones de apoyo emocional debían formar parte de una gestión planificada, documentada, ejecutada y evaluada periódicamente.

Acuerdos ministeriales MDT-2025-102 y MDT-2025-186

El Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 expidió la Norma para la Prevención y Atención a Todo Caso de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral en el Sector Privado. Posteriormente, el Acuerdo Ministerial MDT-2025-186 reformó varias de sus disposiciones.

Artículo 6 reformado:

“Los empleadores del sector privado están obligados a promover y respetar de manera progresiva el pleno goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores” (Ministerio del Trabajo, 2025, art. 6).

El mismo artículo determina que los empleadores que cuenten con entre uno y nueve trabajadores deben aplicar los lineamientos expedidos por el Ministerio del Trabajo. Los empleadores con diez o más trabajadores deben elaborar, implementar y registrar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral y el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Además, establece textualmente:

“Todos los empleadores independientemente del número de trabajadores deberán gestionar la prevención de los riesgos psicosociales” (Ministerio del Trabajo, 2025, art. 6).

El artículo 10 del Acuerdo MDT-2025-102 estableció cuatro ejes mínimos para el protocolo: prevención; identificación y detección de casos; atención; y seguimiento y evaluación. Dentro de estos ejes se incluyeron procesos de sensibilización, capacitación, política de cero tolerancias, canales de comunicación, atención psicológica y física, acompañamiento legal, medidas correctivas, monitoreo trimestral y evaluación anual.

Esta normativa tuvo relación directa con la salud mental y el bienestar emocional del personal, debido a que obligó a prevenir y atender situaciones de discriminación, violencia, acoso, estrés, ansiedad, aislamiento y deterioro de las relaciones laborales.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

La Resolución C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social estableció la protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales.

Artículo 1:

“Naturaleza.- De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, art. 1).

Artículo 2:

“Cobertura. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión, a causa, o por consecuencia del trabajo que

realiza el afiliado, y regula la entrega de las prestaciones a que haya lugar para la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales u ocupacionales que afecten la capacidad laboral del asegurado” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, art. 2).

Artículo 55:

“Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo.- Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: identificación de peligros y factores de riesgo, medición de factores de riesgo, evaluación de factores de riesgo, control operativo integral, vigilancia ambiental laboral y de la salud, y evaluaciones periódicas” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, art. 55).

La Resolución C.D. 692, aprobada el 25 de marzo de 2025, reformó el artículo 46 de la Resolución C.D. 513 y actualizó el procedimiento de calificación inicial de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por ello, la empresa debía registrar, investigar y comunicar oportunamente los eventos laborales y proporcionar la documentación solicitada por el IESS.

Reglamento de los Servicios Integrales de Salud en el Trabajo SISAT

Mediante el Acuerdo Ministerial 00004-2026 se expidió el Reglamento de los Servicios Integrales de Salud en el Trabajo, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial núm. 304, de 12 de junio de 2026. Esta constituyó la actualización más reciente relacionada directamente con la vigilancia de la salud física y mental de los trabajadores.

El Reglamento reguló la organización y funcionamiento de los servicios integrales de salud en el trabajo, las evaluaciones médicas ocupacionales, la vigilancia epidemiológica, la

promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la atención inicial, la rehabilitación, la reinserción laboral y el seguimiento de las condiciones de salud.

Su incorporación resultó indispensable porque Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. contó con intervención médica ocupacional y programas relacionados con pausas activas, prevención de enfermedades, atención psicológica y promoción del bienestar. Estas actividades debieron integrarse en la planificación anual de salud en el trabajo y responder a los riesgos identificados en las áreas administrativas y de producción.

Fundamentos teóricos de trabajo social

La investigación actual se basa en el enfoque psicosocial del Trabajo Social, ya que este modelo facilita la comprensión del trabajador no solo a través de su función productiva, sino también considerando las condiciones personales, familiares, sociales, laborales y organizacionales que afectan su bienestar físico y mental. Desde este ángulo, los programas de bienestar laboral deben verse no solo como acciones institucionales, sino como estrategias de intervención que intentan prevenir riesgos, promover la salud integral y optimizar la calidad de vida de los empleados en el ámbito laboral (Hamilton, 1968, citado en Garro, 2009).

El enfoque psicosocial ayuda a entender la conexión entre las experiencias individuales del trabajador y el contexto social en el que desempeña sus actividades. Así, situaciones como el estrés, la fatiga, el desgaste emocional, las incomodidades físicas, la falta de motivación o los conflictos en el trabajo no deben considerarse solo como problemas personales, ya que también están conectadas con la carga laboral, las condiciones del empleo, el ambiente organizacional, las relaciones humanas y el apoyo institucional existente. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) indica que las condiciones laborales

inadecuadas, las cargas excesivas, la falta de control en el trabajo y la inestabilidad laboral constituyen peligros para la salud mental de los empleados.

Desde el Trabajo Social, este enfoque ofrece una perspectiva integral para detectar necesidades, guiar acciones preventivas, reforzar redes de apoyo y coordinar respuestas institucionales desde áreas como Recursos Humanos, salud ocupacional y bienestar laboral. En el ámbito de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., el enfoque psicosocial es relevante ya que posibilita examinar cómo los programas de bienestar afectan la salud mental y física de los empleados, además de su motivación, integración, estabilidad emocional y calidad de vida en el trabajo; de esta forma, el Trabajo Social ayuda a crear entornos laborales más saludables, participativos y seguros, fomentando intervenciones que no solo aborden problemas actuales, sino que también evitaren impactos posteriores y refuercen el bienestar integral de los empleados.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo exploratoria, descriptiva y correlacional, con un enfoque mixto, debido a que integró procedimientos cuantitativos y cualitativos para comprender la incidencia de los programas de bienestar laboral en la salud mental y física de los trabajadores de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., durante el periodo 2025-2026.

Fue exploratoria porque permitió aproximarse a una problemática poco abordada en el contexto específico de la empresa, especialmente en relación con la forma en que los programas de bienestar laboral fueron percibidos por los trabajadores y por los actores institucionales vinculados al área de Recursos Humanos y salud ocupacional. Este nivel permitió reconocer características iniciales del fenómeno, identificar necesidades y obtener una visión más amplia sobre la realidad laboral estudiada.

También fue descriptiva, porque permitió caracterizar las condiciones relacionadas con el bienestar laboral, la salud mental, la salud física, el clima laboral, la motivación y la percepción de los trabajadores respecto a las acciones implementadas por la empresa. De esta manera, se describieron los principales elementos que formaron parte del problema investigado, sin alterar ni manipular la realidad observada.

Asimismo, la investigación fue correlacional, debido a que buscó analizar la relación existente entre los programas de bienestar laboral y la salud mental y física de los trabajadores. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los estudios correlacionales permitieron conocer el grado de asociación entre dos o más variables dentro de un contexto determinado, sin establecer necesariamente una relación causal directa. Por ello, este tipo de investigación resultó adecuado para determinar si la percepción sobre los programas de

bienestar laboral se relacionó con las condiciones de salud física y mental manifestadas por los trabajadores.

El enfoque mixto permitió complementar los resultados cuantitativos obtenidos mediante encuestas con la información cualitativa recopilada a través de entrevistas. De acuerdo con Creswell y Plano Clark (2018), los estudios mixtos favorecieron una comprensión más amplia de los fenómenos sociales, porque integraron datos numéricos y narrativos dentro de un mismo proceso investigativo. En este caso, la encuesta permitió medir percepciones de los trabajadores, mientras que las entrevistas facilitaron profundizar en la experiencia institucional de Recursos Humanos y del médico ocupacional.

Diseño de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de corte transversal y con enfoque mixto. Fue no experimental porque no se manipularon las variables de estudio, sino que se observaron tal como se presentaron en el contexto laboral de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. De esta manera, se analizó la relación entre los programas de bienestar laboral y la salud mental y física de los trabajadores sin alterar las condiciones naturales del entorno investigado.

Asimismo, fue de corte transversal, debido a que la información se recolectó en un momento determinado del periodo 2025-2026, permitiendo conocer la percepción de los trabajadores y de los actores institucionales en relación con los programas de bienestar laboral implementados por la empresa; el diseño también fue mixto, porque integró datos cuantitativos y cualitativos. La información cuantitativa se obtuvo mediante encuestas aplicadas a los trabajadores, mientras que la información cualitativa se recopiló mediante entrevistas dirigidas al área de Recursos Humanos y al médico ocupacional. Esta combinación permitió obtener una comprensión más completa del fenómeno investigado, al

relacionar los resultados estadísticos con la información interpretativa proporcionada por los informantes clave.

Método de Investigación

El método de investigación utilizado fue mixto, con apoyo de la triangulación de información, debido a que se combinaron datos cuantitativos y cualitativos para obtener una interpretación más completa del fenómeno estudiado. La información cuantitativa se obtuvo mediante encuestas aplicadas a los trabajadores, lo que permitió identificar tendencias, frecuencias y porcentajes relacionados con los programas de bienestar laboral y su incidencia en la salud física y mental. Por su parte, la información cualitativa se recopiló mediante entrevistas dirigidas a Recursos Humanos y al médico ocupacional, con el propósito de profundizar en las acciones implementadas por la empresa y en la percepción institucional sobre el bienestar de los trabajadores.

La triangulación permitió contrastar los resultados obtenidos por diferentes fuentes de información, fortaleciendo la validez del análisis. En este sentido, Fetter et al. (2013) señalaron que la integración de datos cuantitativos y cualitativos permitió construir explicaciones más sólidas sobre fenómenos sociales complejos, especialmente cuando se buscó relacionar resultados estadísticos con experiencias, percepciones y contextos institucionales. Por ello, este método fue pertinente para analizar de manera integral cómo los programas de bienestar laboral incidieron en la salud mental y física de los trabajadores.

Además, el método permitió interpretar los resultados desde una perspectiva social y organizacional, debido a que el bienestar laboral no se limitó a la existencia de actividades internas, sino que se relaciona con las condiciones de trabajo, la percepción de apoyo institucional, la prevención de riesgos, la motivación, la estabilidad emocional y el acompañamiento recibido dentro de la empresa. De esta manera, el estudio no solo describió

datos, sino que también permitió comprender el significado de estos resultados dentro del contexto laboral de Plantabal S.A.

Operacionalización de las variables

La operacionalización de variables consistió en el proceso mediante el cual los conceptos teóricos se transformaron en componentes observables y medibles, facilitando su evaluación empírica. En este estudio, la variable independiente estuvo relacionada con los programas de bienestar laboral, mientras que la variable dependiente correspondió a la salud mental y física de los trabajadores; la definición conceptual de las variables se fundamentó en la literatura científica vinculada al bienestar laboral, la salud ocupacional y los riesgos psicosociales. Por su parte, la definición operacional estableció las dimensiones, indicadores, ítems e instrumentos que permitieron su medición mediante técnicas cuantitativas y cualitativas (Ñaupas Paitán et al., 2018).

*Tabla 1**Proceso de categorización del bienestar laboral y la salud mental y física de los trabajadores*

CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	AUTOR
BIENESTAR LABORAL	Bienestar físico	Conjunto de condiciones y acciones organizacionales orientadas a la protección de la salud física del trabajador, la prevención de enfermedades ocupacionales y la mejora de las condiciones ergonómicas y ambientales del trabajo.	Organización Internacional del Trabajo, 2022
	Bienestar psicológico	Estado que se relaciona con el equilibrio emocional, la capacidad de afrontar el estrés laboral y la percepción de apoyo por parte de la organización.	Salanova, Llorens y Martínez, 2021
	Bienestar social	Dimensión vinculada a la calidad de las relaciones interpersonales, la integración laboral y el sentido de pertenencia dentro de la organización.	Chiavenato, 2021
SALUD DEL TRABAJADOR	Salud física	Condición general del organismo que permite al trabajador desarrollar sus actividades laborales sin limitaciones derivadas de fatiga, dolor o enfermedad asociada al trabajo.	Organización Mundial de la Salud, 2022

	Salud mental	Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus capacidades, puede afrontar las tensiones normales del trabajo y desempeñarse de forma productiva.	World Health Organization, 2022
	Bienestar emocional	Capacidad del trabajador para mantener estabilidad emocional, motivación y satisfacción con su vida laboral y personal.	Warr, 2020
PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL	Programas preventivos	Acciones institucionales destinadas a prevenir riesgos físicos y psicosociales mediante controles de salud, capacitación y promoción de estilos de vida saludables.	Organización Internacional del Trabajo, 2021
	Programas psicosociales	Estrategias orientadas a la gestión de riesgos psicosociales, mejora del clima laboral y fortalecimiento de la salud mental en el trabajo.	Gil-Monte, 2020
	Programas de integración	Actividades que fomentan la cohesión grupal, la participación y la comunicación entre trabajadores, fortaleciendo el clima organizacional.	Robbins y Judge, 2021

Elaborado: León Chilán Andrea Patricia

Población y Muestra

La población de estudio estuvo conformada por el total de trabajadores de la empresa Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., pertenecientes a las áreas administrativa y de producción, que mantuvieron vínculo laboral activo durante el período de investigación. La muestra se definió como un subconjunto representativo de dicha población, seleccionado con el propósito de recolectar información pertinente para responder al problema de investigación.

En estudios con enfoque mixto, el proceso de muestreo requerirá decisiones diferenciadas para cada fase, dado que la muestra cuantitativa buscará representatividad estadística, mientras que la muestra cualitativa se orientará a la profundidad y comprensión del fenómeno, atendiendo al criterio de saturación teórica (Martínez-Miguélez, 2020).

Población

La población de estudio estuvo constituida por 723 trabajadores de la empresa, pertenecientes a las áreas administrativa y operativa, quienes mantuvieron vínculo laboral activo durante el período de investigación. Esta población representó el universo sobre el cual se analizó la incidencia de los programas de bienestar laboral en la salud mental y física de los trabajadores.

Muestra Cuantitativa

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, la cual permitió obtener un número representativo de participantes, garantizando confiabilidad estadística en los resultados.

La fórmula aplicada fue la siguiente:

Dónde:

N= Tamaño de la población	→ 723
Z= Grado de confiabilidad	→ 1.96 =95%
E= Error de admisible	→ 0.05=5%
Q= No Probabilidad	→0.5 =50%
P= Probabilidad	→0.5= 50%

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2 (N-1) + Z^2 P * Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 723}{(0.05)^2 (723-1) + (1.96)^2 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{694.37}{1.805 + 0.9604}$$

$$n = 252$$

Con base en la aplicación de la fórmula correspondiente, se obtuvo una muestra aproximada de 252 trabajadores, a quienes se aplicó el cuestionario de encuesta. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, con el propósito de garantizar que todos los trabajadores tengan la misma probabilidad de ser seleccionados.

Muestra Cualitativa

Para la fase cualitativa de la investigación se empleó una selección intencional de informantes clave, debido a su conocimiento directo y responsabilidad en la planificación, ejecución y seguimiento de acciones relacionadas con el bienestar laboral y la salud ocupacional. En este sentido, se realizaron dos entrevistas semiestructuradas, dirigidas al

responsable del área de Recursos Humanos y al médico de la empresa, garantizando la confidencialidad de los participantes y evitando el uso de nombres propios.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas, de acuerdo con el enfoque mixto del estudio. En la parte cuantitativa se aplicó la encuesta, dirigida a los trabajadores de las áreas administrativa y de producción de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. Esta técnica permitió recolectar información sobre la percepción de los trabajadores respecto a los programas de bienestar laboral, las condiciones físicas del trabajo, la salud mental, la motivación, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la efectividad de las acciones implementadas por la empresa.

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escala tipo Likert, lo que facilitó la organización de los datos en tablas de frecuencia y porcentajes. Este instrumento permitió obtener información medible y comparable sobre las variables de estudio, contribuyendo al análisis estadístico de los resultados.

En la parte cualitativa se aplicó la entrevista, dirigida específicamente al área de Recursos Humanos y al médico ocupacional de la empresa. Esta técnica permitió profundizar en la información relacionada con la planificación, aplicación, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar laboral. Además, permitió conocer la percepción institucional sobre las necesidades de los trabajadores y las acciones desarrolladas para promover la salud física y mental dentro del entorno laboral.

Como instrumento cualitativo se utilizó una guía de entrevista semiestructurada, compuesta por preguntas abiertas que permitieron obtener respuestas amplias y detalladas. Esta guía facilitó la recolección de información desde la experiencia directa de los informantes clave, permitiendo complementar los resultados obtenidos mediante la encuesta.

Fundamento Hermenéutico

El fundamento hermenéutico permitió interpretar el significado de la información obtenida durante el proceso investigativo, especialmente aquella relacionada con las percepciones de los trabajadores, Recursos Humanos y el médico ocupacional. A través de este fundamento se buscó comprender no solo lo que expresaron los participantes, sino también el sentido que otorgaron a los programas de bienestar laboral, las condiciones de trabajo y las acciones orientadas al cuidado de la salud física y mental.

Desde esta perspectiva, la hermenéutica permitió analizar las respuestas de las encuestas y entrevistas considerando el contexto laboral, social y organizacional en el que se desarrolló la investigación. Esto fue importante porque el bienestar laboral no se limitó únicamente a datos numéricos, sino que también implicó experiencias, valoraciones, necesidades y formas de percibir el apoyo recibido por parte de la empresa.

Fundamento Fenomenológico

El fundamento fenomenológico permitió comprender las experiencias vividas por los trabajadores frente a los programas de bienestar laboral implementados en la empresa. Este fundamento fue pertinente porque permitió aproximarse a la manera en que los colaboradores percibieron su salud física, mental, emocional y laboral a partir de las acciones desarrolladas por Plantabal S.A. Asimismo, permitió profundizar en la experiencia institucional de Recursos Humanos y del médico ocupacional, quienes aportaron información sobre la planificación, seguimiento y ejecución de los programas de bienestar laboral; de esta forma, la fenomenología ayudó a comprender cómo los actores involucrados experimentaron y valoraron las acciones orientadas al bienestar físico y mental dentro del entorno laboral.

En conjunto, el fundamento hermenéutico y el fenomenológico permitieron interpretar la realidad investigada desde una mirada humana, social y contextual, complementando los

resultados cuantitativos obtenidos mediante encuestas con la información cualitativa recopilada a través de entrevistas.

Elección de Informantes Clave

La selección de los informantes clave se realizó de manera intencional, considerando a trabajadores que cuenten con experiencia directa en la participación, planificación, ejecución o seguimiento de los programas de bienestar laboral implementados en la empresa. Este tipo de selección permitió acceder a información relevante, suficiente y contextualizada, necesaria para comprender de manera profunda la relación entre el bienestar laboral y la salud mental y física de los trabajadores (Valles, 2021).

Técnica de Recolección de la Información

La recolección de información se realizó mediante la aplicación de encuestas y entrevistas. Las encuestas fueron aplicadas a los trabajadores de las áreas administrativa y de producción de las Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., con el propósito de identificar su percepción sobre los programas de bienestar laboral y su incidencia en la salud física y mental. Esta técnica permitió obtener datos cuantificables que posteriormente fueron organizados en tablas y gráficos para su respectivo análisis.

Además, se realizaron entrevistas dirigidas al personal de Recursos Humanos y al médico ocupacional, quienes fueron considerados informantes clave debido a su relación directa con la gestión del bienestar, la salud ocupacional y el acompañamiento de los trabajadores dentro de la empresa. Las entrevistas permitieron ampliar la información obtenida en las encuestas, profundizando en las acciones institucionales, los procesos de seguimiento y las necesidades identificadas en el entorno laboral.

La combinación de ambas técnicas permitió fortalecer la interpretación de los resultados, debido a que los datos estadísticos fueron complementados con información

cualitativa proveniente de actores institucionales. De esta forma, se logró una visión más integral del problema investigado.

Técnica de Registro y Transcripción de la Información

Para interpretar la información se aplicó el análisis estadístico descriptivo y el análisis interpretativo de contenido. Las respuestas obtenidas en las encuestas se ordenaron en tablas de frecuencia y porcentajes, lo que ayudó a identificar las tendencias más relevantes entre los trabajadores. Después, los datos se presentaron mediante gráficos para facilitar una lectura más clara de los resultados.

Este análisis permitió comprender cómo los trabajadores perciben los programas de bienestar laboral, las condiciones físicas del trabajo, las acciones de prevención, el cuidado de la salud, el bienestar emocional y la motivación. La información obtenida fue relacionada con los objetivos específicos y las variables definidas en el estudio.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

Análisis y Discusión de los Resultados

La investigación analizó la percepción de 252 trabajadores de las áreas administrativa y de producción de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. Los resultados cuantitativos se presentaron mediante frecuencias y porcentajes, mientras que la información cualitativa se organizó por categorías derivadas de las entrevistas al área de Recursos Humanos y al médico ocupacional. En cada resultado se integraron la descripción de los datos, su interpretación y, cuando correspondió, el contraste con la información cualitativa y los fundamentos teóricos del estudio.

Resultados de las encuestas

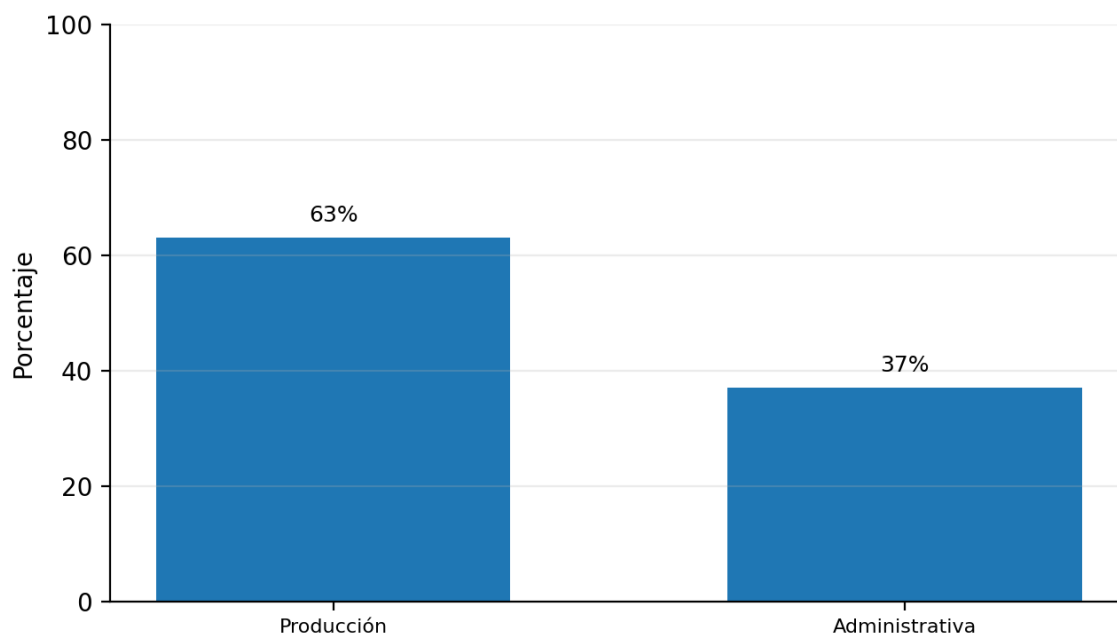
Tabla 2

Área de trabajo

Área	Frecuencia	Porcentaje
Producción	160	63 %
Administrativa	92	37 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre n = 252. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 1
Área de trabajo



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente.
Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

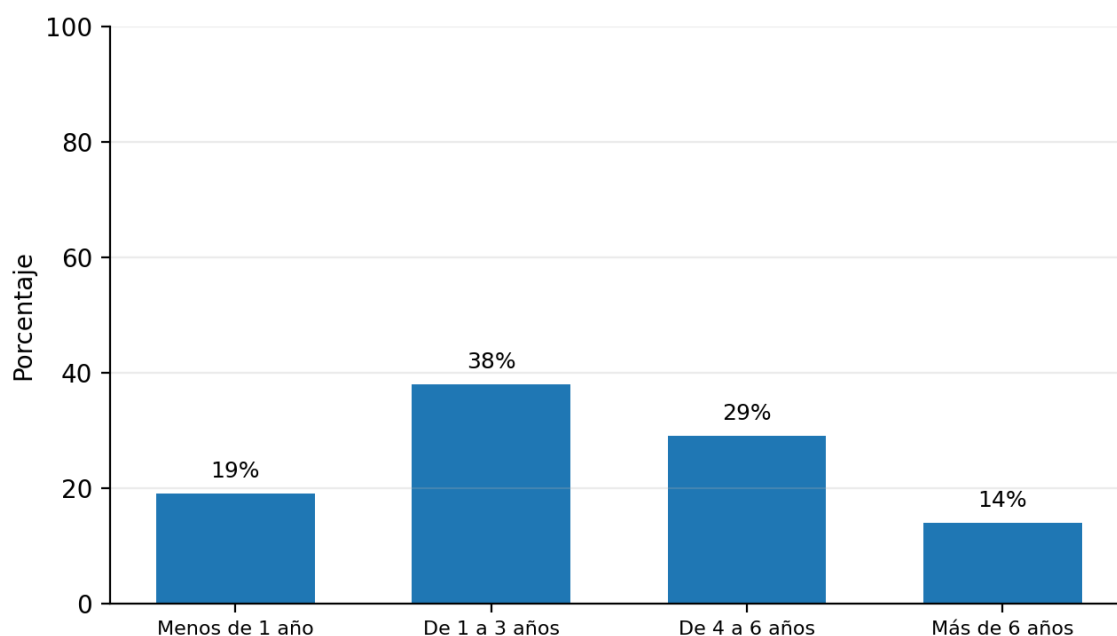
Análisis e interpretación

De los 252 trabajadores encuestados, 160 (63 %) pertenecieron al área de producción y 92 (37 %) al área administrativa. La mayor presencia de personal operativo evidenció que los resultados del estudio estuvieron determinados, principalmente, por las experiencias de quienes realizan actividades productivas. Esta distribución fue coherente con la estructura de una empresa dedicada al procesamiento de balsa, donde las tareas operativas requieren una mayor cantidad de trabajadores. La participación del personal administrativo permitió incorporar, además, la perspectiva de quienes desarrollan funciones de gestión y coordinación; por tanto, los resultados representaron a ambas áreas, aunque con un predominio claro del componente productivo.

Tabla 3*Tiempo de permanencia en la empresa*

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	48	19 %
De 1 a 3 años	96	38 %
De 4 a 6 años	72	29 %
Más de 6 años	36	14 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre $n = 252$. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 2*Tiempo de permanencia en la empresa*

Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El grupo más numeroso estuvo conformado por trabajadores con una permanencia de 1 a 3 años (38 %), seguido por quienes registraron entre 4 y 6 años (29 %). En conjunto, el 67 % había laborado en la empresa entre 1 y 6 años, lo que indicó un nivel suficiente de experiencia para valorar las condiciones laborales y las acciones de bienestar implementadas. El 19 % tenía menos de un año, por lo que sus respuestas también reflejaron la experiencia de personal recientemente incorporado, mientras que el 14 % superó los 6 años y aportó una visión vinculada con la trayectoria institucional. La composición observada mostró la necesidad de

mantener procesos de inducción para el personal nuevo y, al mismo tiempo, aprovechar la experiencia de quienes poseen mayor antigüedad.

Tabla 4

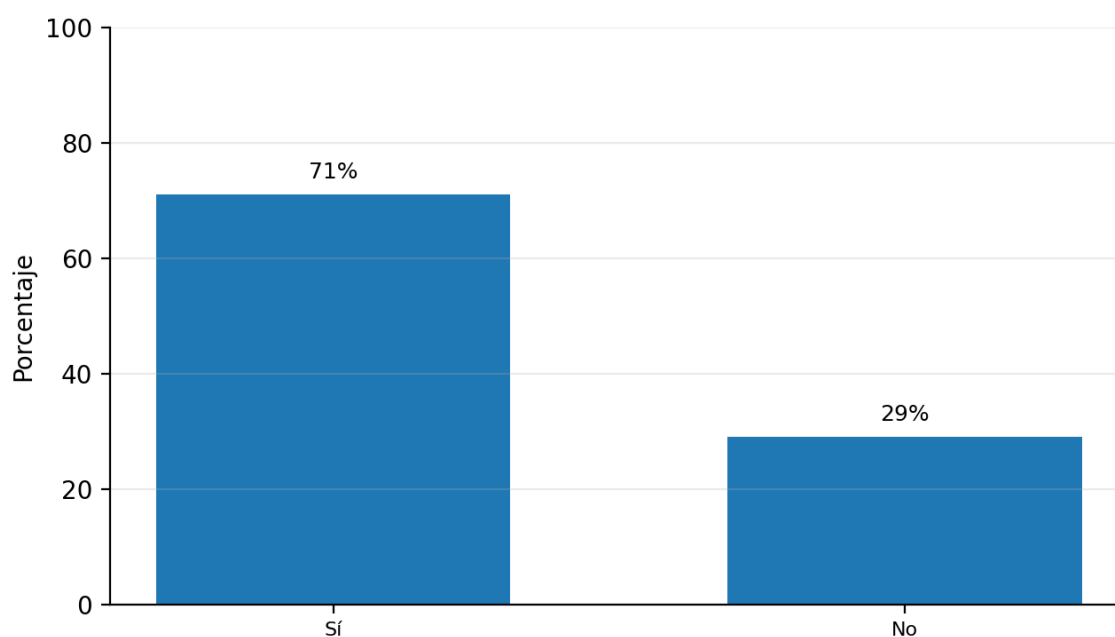
Conocimiento de los programas de bienestar laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	178	71 %
No	74	29 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre $n = 252$. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 3

Conocimiento de los programas de bienestar laboral



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El 71 % de los trabajadores manifestó conocer los programas de bienestar laboral, mientras que el 29 % señaló no conocerlos. El resultado mostró que las acciones institucionales alcanzaron visibilidad mayoritaria; sin embargo, casi tres de cada diez colaboradores permanecieron al margen de esa información. Esta proporción fue relevante porque el conocimiento constituye una condición previa para acceder, participar y valorar los beneficios ofrecidos. Por ello, la percepción favorable no implicó una cobertura comunicacional completa

y evidenció la necesidad de fortalecer la socialización de los programas en todas las áreas, especialmente durante los procesos de inducción y mediante canales internos permanentes.

Tabla 5

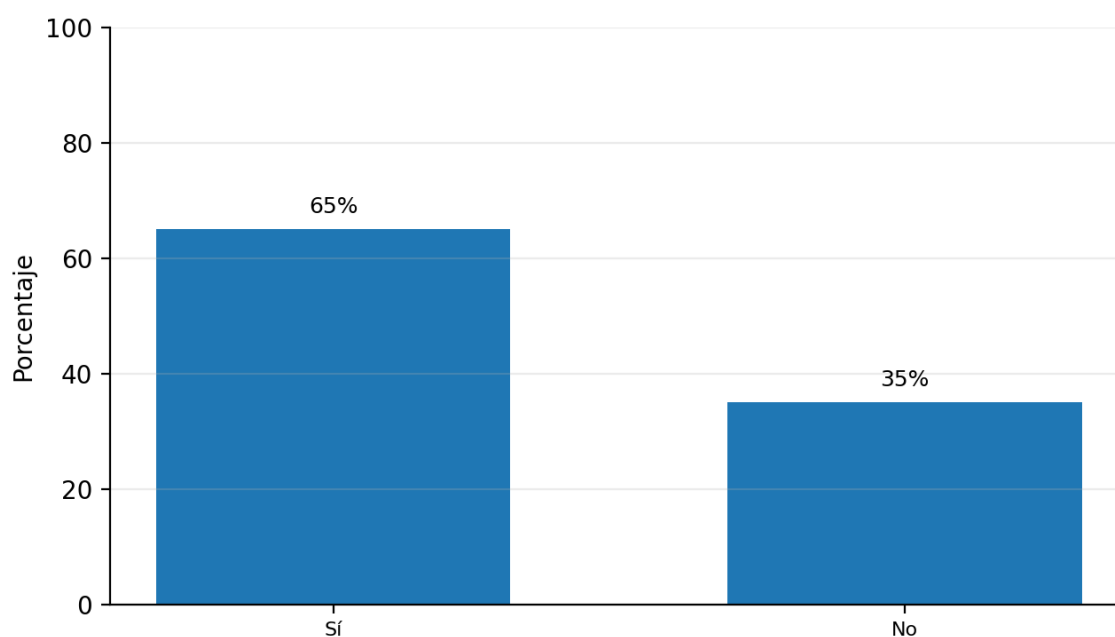
Conocimiento del equipo multidisciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	165	65 %
No	87	35 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre $n = 252$. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 4

Conocimiento del equipo multidisciplinario



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El 65 % indicó conocer al equipo multidisciplinario encargado del bienestar laboral y el 35 % manifestó desconocerlo. Aunque la mayoría identificó su existencia, el porcentaje de desconocimiento fue superior al observado respecto de los programas, lo que sugirió que las actividades tuvieron mayor visibilidad que los profesionales responsables de planificarlas y darles seguimiento. Esta diferencia pudo limitar el acceso oportuno a orientación, acompañamiento o derivación, debido a que uno de cada tres trabajadores no sabía con claridad

a quién acudir. En consecuencia, resultó necesario comunicar de forma más directa la conformación del equipo, sus funciones, los horarios o mecanismos de atención y las rutas internas para solicitar apoyo.

Tabla 6

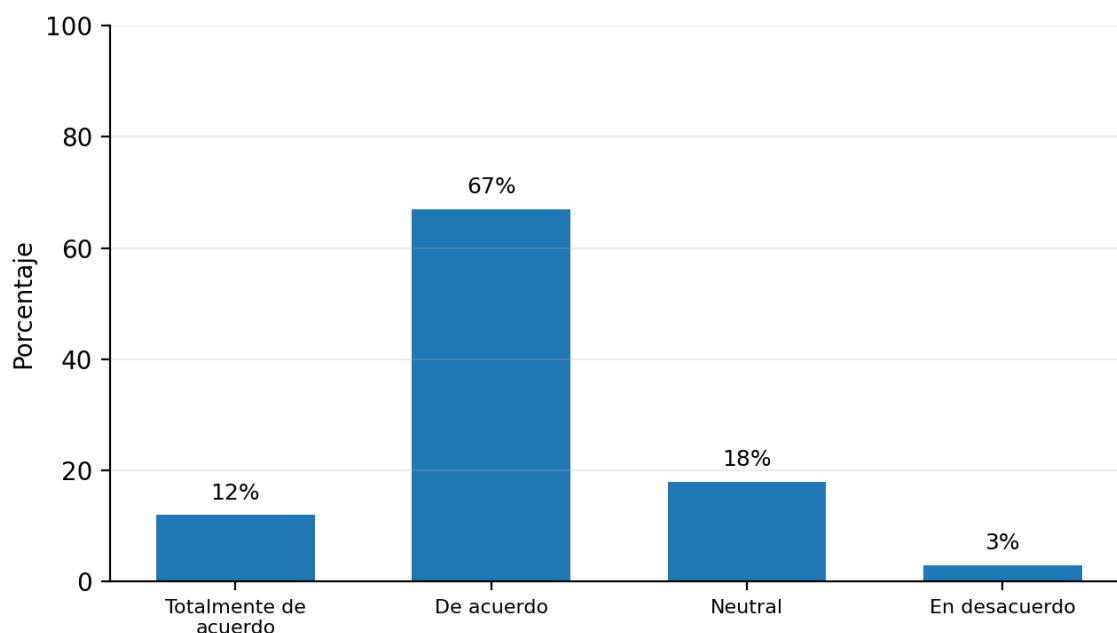
Condiciones físicas del lugar de trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	12 %
De acuerdo	170	67 %
Neutral	45	18 %
En desacuerdo	7	3 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre $n = 252$. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 5

Condiciones físicas del lugar de trabajo



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El 79 % valoró favorablemente las condiciones físicas del lugar de trabajo, al ubicarse entre “de acuerdo” (67 %) y “totalmente de acuerdo” (12 %). El 18 % mantuvo una posición neutral y el 3 % expresó desacuerdo. La tendencia indicó que la mayoría consideró adecuadas las condiciones para desarrollar sus actividades; no obstante, el 21 % no emitió una valoración

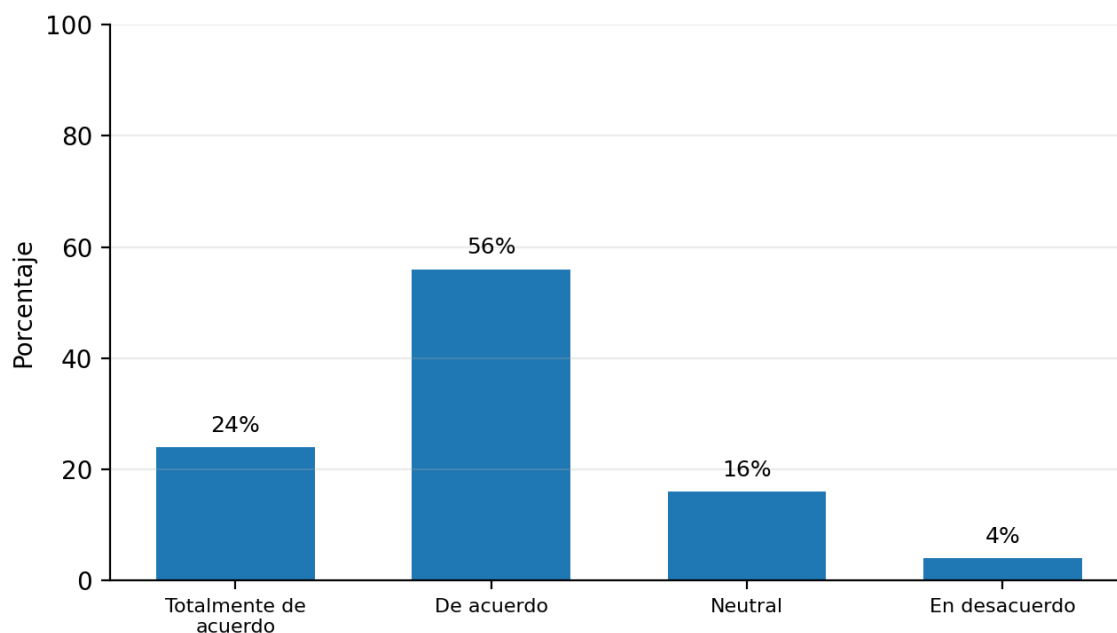
plenamente positiva. La encuesta no permitió precisar qué componente del espacio físico generó esa reserva, por lo que no fue adecuado atribuirle, sin evidencia adicional, a iluminación, ventilación, ergonomía u otro factor específico. El hallazgo respaldó la importancia de mantener la evaluación preventiva de los puestos y del ambiente, en concordancia con el derecho a un entorno seguro y saludable señalado por la OIT (2022).

Tabla 7
Acciones para el cuidado de la salud física y mental

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	60	24 %
De acuerdo	140	56 %
Neutral	40	16 %
En desacuerdo	12	4 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre n = 252. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 6
Acciones para el cuidado de la salud física y mental



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El 80 % reconoció favorablemente las acciones destinadas al cuidado de la salud física y mental, mientras que el 16 % se mantuvo neutral y el 4 % expresó desacuerdo. La valoración

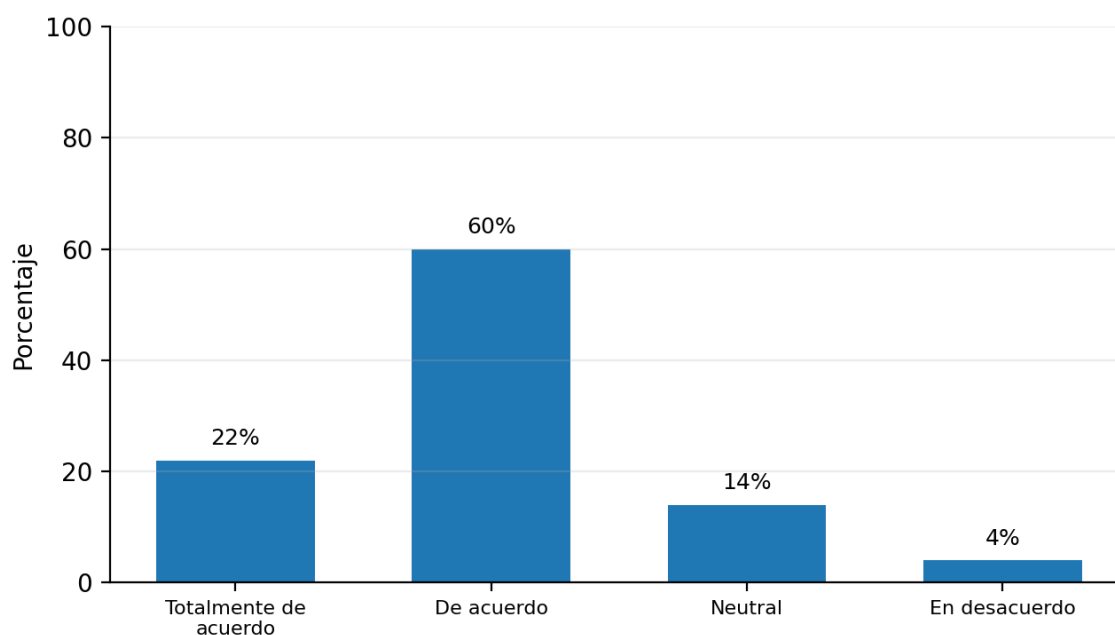
mayoritaria evidenció que las medidas implementadas fueron percibidas por gran parte del personal. Este resultado coincidió con las entrevistas, en las que se mencionaron controles médicos, pausas activas, campañas preventivas, capacitaciones sobre manejo del estrés y actividades físicas. Sin embargo, una quinta parte de los encuestados no confirmó plenamente su alcance, lo que mostró que la sola existencia de acciones no garantizó que fueran conocidas, continuas o accesibles para todos. Por tanto, además de mantenerlas, fue necesario mejorar su difusión, periodicidad y seguimiento.

Tabla 8
Prevención de enfermedades laborales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	55	22 %
De acuerdo	150	60 %
Neutral	35	14 %
En desacuerdo	12	4 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre n = 252. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 7
Prevención de enfermedades laborales



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

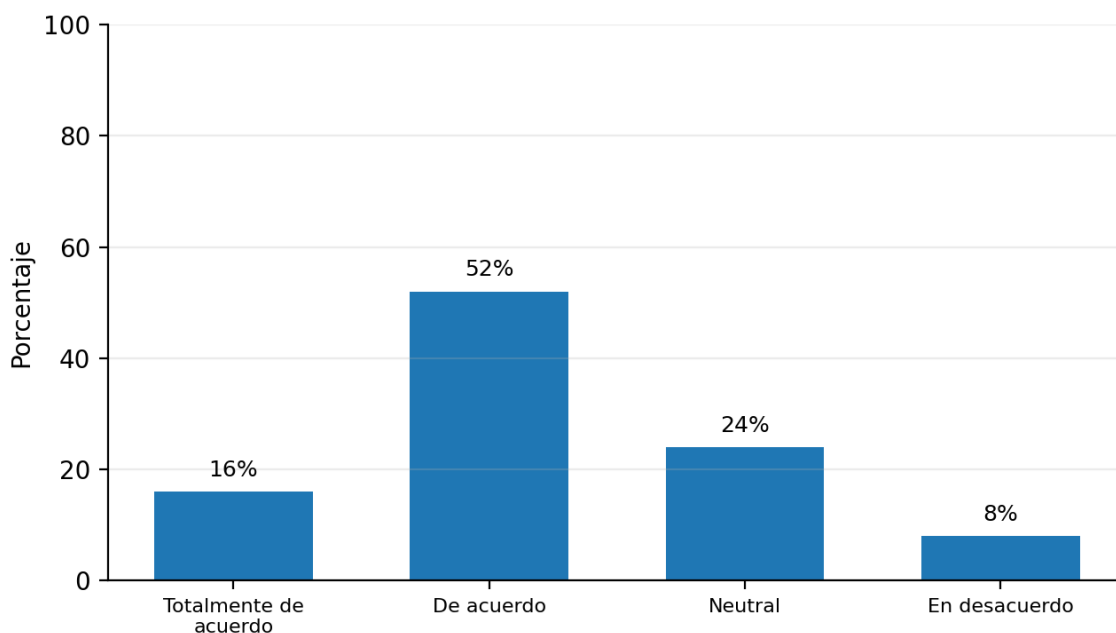
La prevención de enfermedades laborales obtuvo la valoración más alta del conjunto de dimensiones analizadas: el 82 % se ubicó entre “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, frente a un 14 % neutral y un 4 % en desacuerdo. El hallazgo indicó que las acciones preventivas constituyeron una de las fortalezas institucionales más reconocidas. Las entrevistas respaldaron esta tendencia al señalar evaluaciones médicas de ingreso y periódicas, uso de equipos de protección personal, capacitaciones, vigilancia de la salud y control de accidentes y enfermedades ocupacionales. Aun así, el 18 % que no expresó una valoración positiva confirmó la conveniencia de sostener controles, comunicar los riesgos específicos de cada puesto y verificar que las medidas preventivas lleguen de manera homogénea a las áreas administrativa y de producción.

Tabla 9
Bienestar emocional y salud mental

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	40	16 %
De acuerdo	130	52 %
Neutral	60	24 %
En desacuerdo	22	8 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre $n = 252$. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 8
Bienestar emocional y salud mental



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente.
 Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

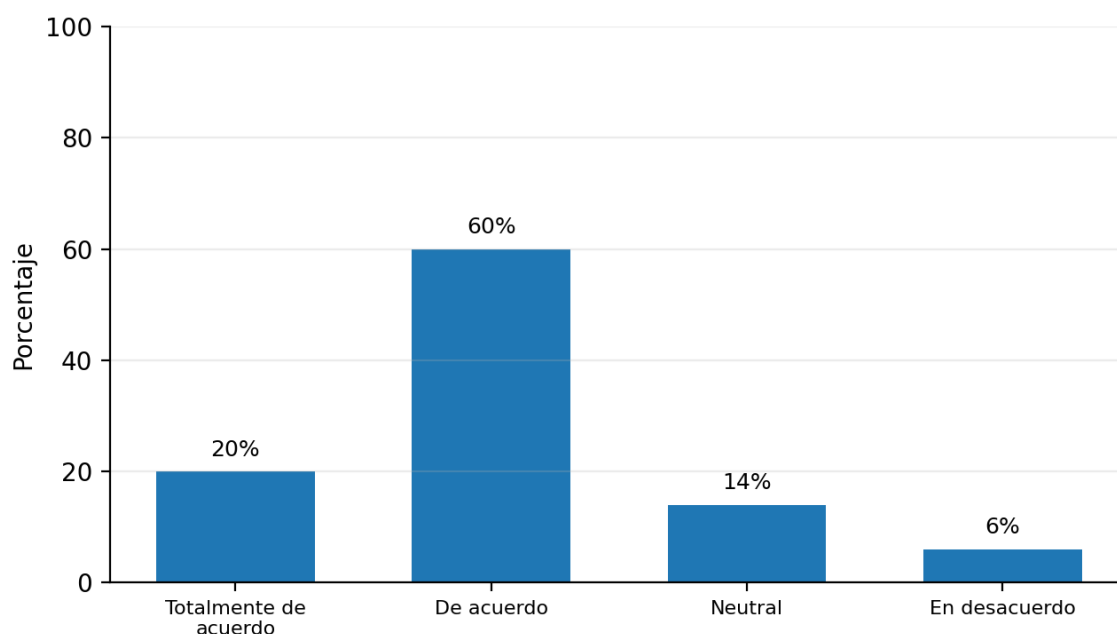
El 68 % consideró que la empresa promovió el bienestar emocional y la salud mental; sin embargo, el 24 % se mantuvo neutral y el 8 % manifestó desacuerdo. Aunque predominó una percepción favorable, el 32 % que no la compartió plenamente mostró una brecha más amplia que la registrada en prevención de enfermedades y condiciones físicas. Las entrevistas ayudaron a comprender este resultado, pues identificaron estrés relacionado con la carga de trabajo, presión por el cumplimiento de metas y cansancio acumulado, mientras que las acciones de salud mental se describieron principalmente como charlas sobre estrés, trabajo en equipo y comunicación. En consecuencia, el apoyo emocional fue percibido como existente, pero menos consolidado que las medidas de salud física, lo que justificó fortalecer la atención psicológica y la prevención de riesgos psicosociales.

Tabla 10
Integración y clima laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	50	20 %
De acuerdo	150	60 %
Neutral	35	14 %
En desacuerdo	17	6 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre $n = 252$. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 9
Integración y clima laboral



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El 80 % valoró positivamente la integración y el clima laboral, mientras que el 14 % adoptó una postura neutral y el 6 % estuvo en desacuerdo. La tendencia reflejó relaciones laborales generalmente favorables y coincidió con la percepción del área de Recursos Humanos, que señaló la búsqueda de un ambiente seguro y respetuoso. No obstante, una quinta parte de los participantes no confirmó plenamente sentirse integrada o valorada, por lo que el resultado no debía interpretarse como ausencia de dificultades. Las recomendaciones de los entrevistados sobre mejorar la comunicación entre trabajadores, jefes y directivos reforzaron

esta lectura. Por ello, el clima laboral se identificó como una fortaleza relativa que requería acciones continuas de participación, reconocimiento, comunicación y trabajo en equipo.

Tabla 11

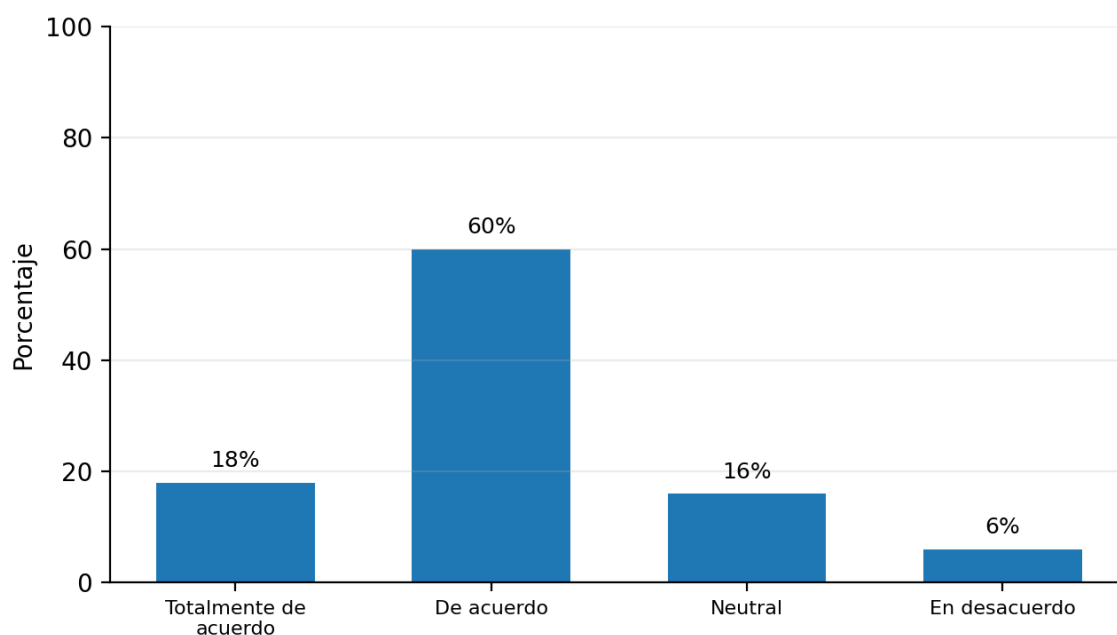
Condiciones de salud para desempeñar las labores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	45	18 %
De acuerdo	150	60 %
Neutral	40	16 %
En desacuerdo	17	6 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre $n = 252$. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 10

Condiciones de salud para desempeñar las labores



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El 78 % consideró que su estado de salud física y mental era adecuado para desempeñar las labores, mientras que el 16 % se mantuvo neutral y el 6 % expresó desacuerdo. La mayoría se percibió en condiciones funcionales para cumplir sus responsabilidades; sin embargo, el 22 % que no respondió favorablemente representó un grupo que podía requerir seguimiento preventivo. Esta percepción debía analizarse junto con las entrevistas, donde se reportaron

molestias musculoesqueléticas, fatiga, deshidratación y estrés asociados con esfuerzos repetitivos, manipulación de cargas, posturas inadecuadas y presión laboral. Por tanto, la autovaloración positiva no sustituyó la vigilancia médica ocupacional ni la evaluación de riesgos, sino que confirmó la necesidad de sostenerlas para detectar tempranamente afectaciones y adaptar las condiciones de trabajo cuando correspondiera.

Tabla 12

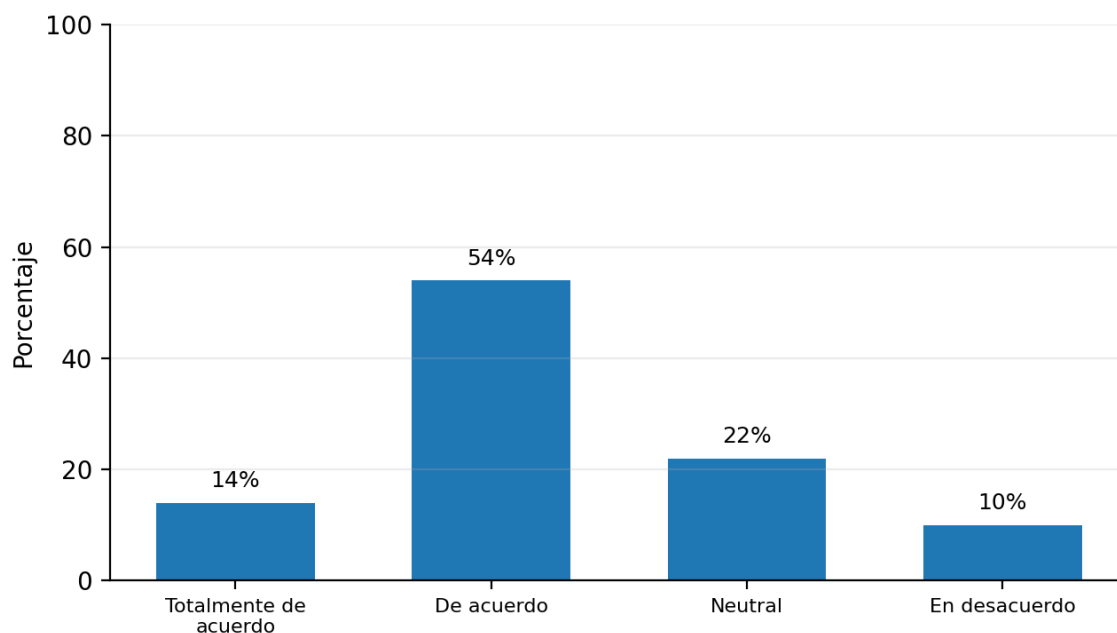
Motivación y estabilidad emocional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	35	14 %
De acuerdo	135	54 %
Neutral	55	22 %
En desacuerdo	27	10 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre n = 252. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 11

Motivación y estabilidad emocional



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El 68 % manifestó sentirse motivado y emocionalmente estable en el entorno laboral, mientras que el 22 % permaneció neutral y el 10 % expresó desacuerdo. La distribución mostró

una valoración favorable, pero también evidenció que casi una tercera parte del personal no experimentó plenamente esa condición. El resultado fue coherente con los hallazgos sobre bienestar emocional y con las entrevistas, que mencionaron estrés, cansancio acumulado, exigencia física y carga de trabajo. Desde la teoría de demandas y recursos laborales, los recursos organizacionales contribuyen a reducir el efecto de las exigencias y a fortalecer la motivación (Bakker et al., 2023). En este caso, los datos sugirieron reforzar el reconocimiento, la comunicación, el acompañamiento emocional y el manejo de cargas para ampliar el efecto positivo de los programas.

Tabla 13

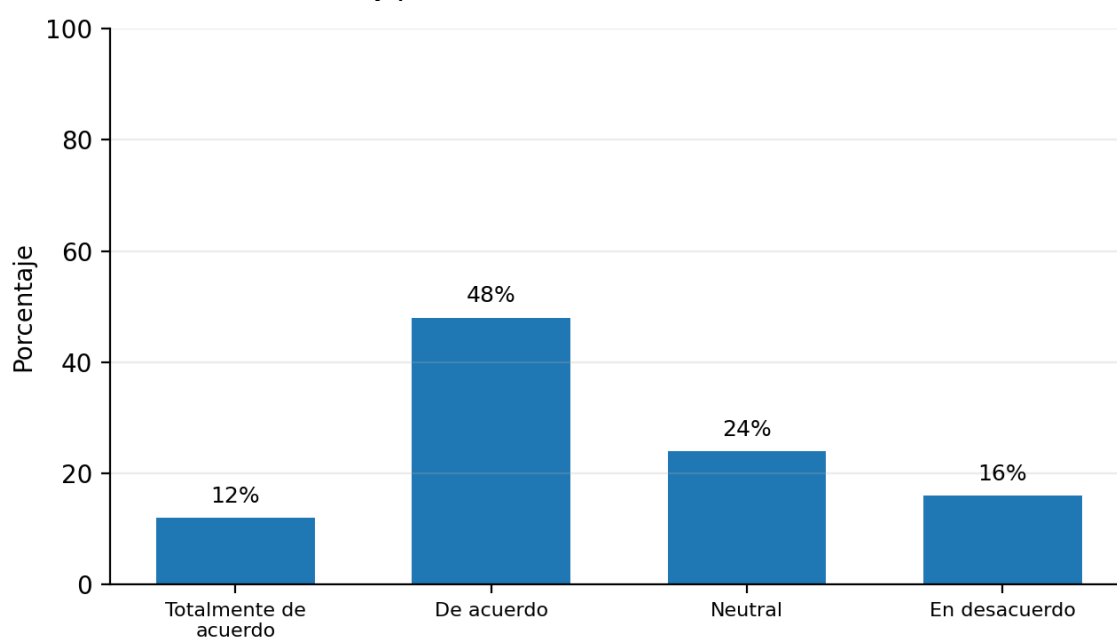
Equilibrio entre la vida laboral y personal

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	12 %
De acuerdo	120	48 %
Neutral	60	24 %
En desacuerdo	42	16 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre n = 252. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 12

Equilibrio entre la vida laboral y personal



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente. Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El equilibrio entre la vida laboral y personal presentó la valoración menos favorable: el 60 % se ubicó entre “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, mientras que el 24 % fue neutral y el 16 % estuvo en desacuerdo. Aunque la mayoría percibió algún nivel de conciliación, cuatro de cada diez trabajadores no expresaron una valoración positiva. Las entrevistas aportaron una posible explicación al mencionar largas jornadas durante épocas de producción, exigencia física y cansancio acumulado; no obstante, estas apreciaciones cualitativas no permitieron atribuir la totalidad de las respuestas a una sola causa. El hallazgo identificó la conciliación como el principal aspecto por fortalecer mediante una mejor organización del trabajo, pausas, planificación de jornadas y medidas que consideren las responsabilidades personales y familiares.

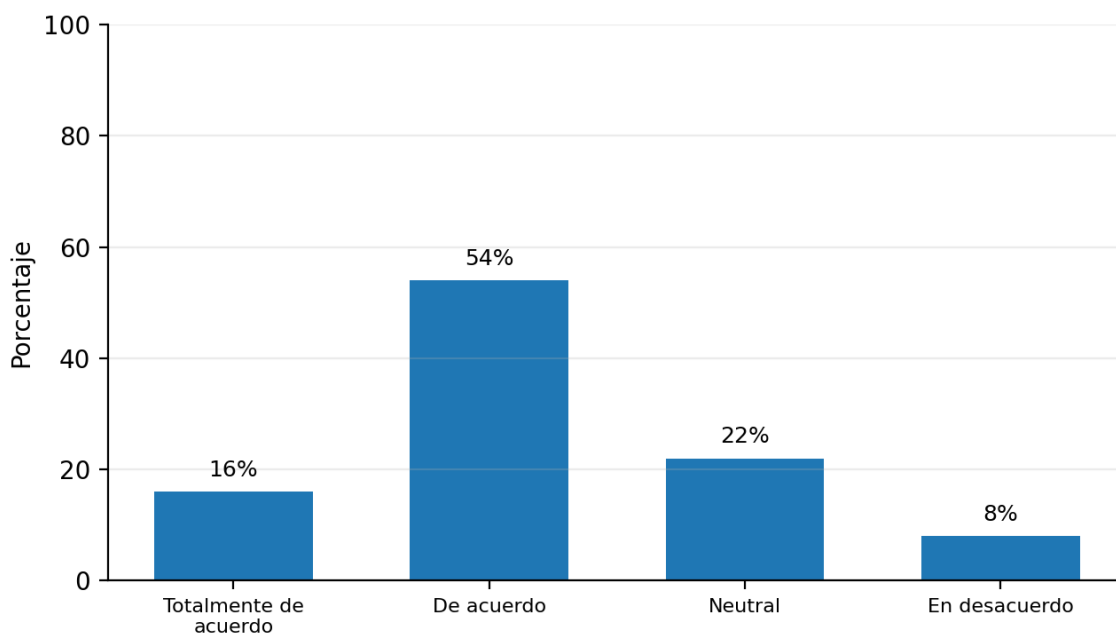
Tabla 14

Efectividad de los programas de bienestar laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	40	16 %
De acuerdo	135	54 %
Neutral	55	22 %
En desacuerdo	22	8 %
Total	252	100 %

Nota. Los porcentajes se calcularon sobre n = 252. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. (2026).

Figura 13
Efectividad de los programas de bienestar laboral



Nota. Representación gráfica de los porcentajes consignados en la tabla precedente.
 Elaboración propia a partir de la encuesta (2026).

Análisis e interpretación

El 70 % consideró efectivos los programas de bienestar laboral, frente a un 22 % neutral y un 8 % en desacuerdo. La valoración mayoritaria respaldó la utilidad percibida de las acciones institucionales, especialmente en prevención, seguridad y cuidado físico. Sin embargo, el 30 % que no emitió una respuesta favorable mostró que la efectividad no fue homogénea. Esta lectura coincidió con el médico ocupacional, quien señaló que los programas habían producido resultados positivos, pero que su efectividad era parcial debido a la falta de continuidad, integralidad y participación activa. En consecuencia, los resultados permitieron afirmar que existió una percepción positiva de los programas, pero no demostraron por sí solos una relación causal o una incidencia estadística, ya que no se presentó una prueba correlacional entre las variables.

Resultados de las entrevistas

Las entrevistas realizadas al área de Recursos Humanos y al médico ocupacional se analizaron mediante categorías temáticas. Para proteger la identidad de los informantes, se utilizaron los códigos ERH (entrevista al área de Recursos Humanos) y EMO (entrevista al médico ocupacional). Los hallazgos se contrastaron con los resultados de la encuesta, sin generalizar las opiniones individuales a la totalidad de los trabajadores.

Conformación y funciones del equipo multidisciplinario

Ambos informantes identificaron al área de Recursos Humanos, al médico ocupacional y a representantes de los trabajadores como actores vinculados con la gestión del bienestar. La entrevista de Recursos Humanos añadió la participación del responsable de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el médico ocupacional indicó que, en campañas específicas, se recurrió a profesionales externos, como psicólogos, nutricionistas o capacitadores. Esta información amplió el resultado cuantitativo de la Tabla 5: aunque el equipo contó con varios integrantes y funciones preventivas, el 35 % de los trabajadores no lo conocía. Por tanto, el problema no estuvo necesariamente en la inexistencia del equipo, sino en su limitada visibilidad y en la falta de información clara sobre las rutas de acceso a sus servicios.

Acciones de salud física y prevención

Los entrevistados señalaron que la empresa realizó evaluaciones médicas de ingreso y periódicas, control de accidentes y enfermedades ocupacionales, campañas preventivas, capacitaciones, pausas activas y promoción del uso de equipos de protección personal. Estas acciones coincidieron con la alta valoración obtenida en prevención de enfermedades laborales (82 %) y con la percepción favorable sobre el cuidado de la salud física y mental (80 %). No obstante, también se reportaron molestias musculoesqueléticas, fatiga, deshidratación y afectaciones asociadas con movimientos repetitivos, manipulación de cargas y posturas

inadecuadas. En consecuencia, la prevención fue reconocida como una fortaleza, pero los problemas identificados mostraron que debía mantenerse la vigilancia de la salud, la evaluación ergonómica y el seguimiento de las condiciones de trabajo.

Salud mental y riesgos psicosociales

En el ámbito mental, las entrevistas mencionaron charlas sobre manejo del estrés, trabajo en equipo y comunicación efectiva. Al mismo tiempo, se identificaron signos de estrés, cansancio acumulado, presión por el cumplimiento de metas y carga de trabajo. Estos hallazgos permitieron comprender por qué el bienestar emocional y la motivación alcanzaron una valoración favorable del 68 %, inferior a la registrada en prevención y condiciones físicas. El médico ocupacional calificó el bienestar como moderado y señaló la necesidad de estrategias más integrales. La convergencia entre ambos componentes indicó que la salud mental fue atendida, pero con menor consolidación que la salud física, por lo que requería continuidad, apoyo psicológico y prevención sistemática de riesgos psicosociales.

Efectividad, continuidad y participación

Los informantes coincidieron en que las acciones de bienestar produjeron resultados positivos, especialmente en seguridad, prevención y promoción de prácticas saludables. Sin embargo, el médico ocupacional precisó que “su efectividad es parcial”, debido a que no todos los componentes del bienestar se abordaron de manera integral y persistieron dificultades de continuidad y participación. Esta apreciación fue consistente con la Tabla 14, donde el 70 % valoró favorablemente los programas, pero el 30 % se mantuvo neutral o en desacuerdo. También se relacionó con el 29 % que desconocía los programas y el 35 % que no identificaba al equipo multidisciplinario. Por ello, la efectividad dependió no solo de ejecutar actividades, sino de garantizar que fueran permanentes, conocidas y accesibles para los trabajadores.

Síntesis integrada de los resultados

La integración de la encuesta y las entrevistas mostró coincidencias claras. Las principales fortalezas se concentraron en la prevención de enfermedades laborales, las condiciones físicas, la integración y las acciones de cuidado, todas con valoraciones favorables cercanas o superiores al 80 %. Las principales brechas se ubicaron en el equilibrio entre la vida laboral y personal, el bienestar emocional, la motivación y la visibilidad del equipo multidisciplinario. Las entrevistas aportaron contexto a estas diferencias al identificar exigencia física, jornadas extensas en épocas de producción, presión por metas, estrés y cansancio acumulado.

En términos generales, los trabajadores percibieron de manera positiva los programas de bienestar laboral; no obstante, los datos disponibles fueron descriptivos y no permitieron demostrar causalidad ni comprobar estadísticamente la incidencia planteada en la hipótesis. Para sostener una relación correlacional habría sido necesario presentar una prueba de asociación entre las variables a partir de la base individual de respuestas. Por ello, el alcance válido de estos resultados fue afirmar que existió una valoración favorable y una convergencia cualitativa sobre sus beneficios, acompañadas de necesidades de mejora en continuidad, difusión, salud mental y conciliación entre la vida laboral y personal.

Conclusiones

Con base en los resultados de esta investigación, se deduce que los programas de bienestar laboral aplicados en Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. tienen un impacto positivo en la salud física y mental de los empleados; A pesar de los avances observados, el impacto de estos programas no se presenta de forma igual en toda la fuerza laboral.

La empresa desarrolla acciones orientadas al cuidado y bienestar de los trabajadores, como exámenes médicos laborales, campañas de prevención, pausas activas, capacitaciones y

actividades vinculadas con la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, los resultados reflejan que una parte del personal todavía no conoce todos los programas disponibles, situación que revela la necesidad de mejorar la comunicación interna y la difusión de estas iniciativas.

El grupo interdisciplinario desempeña una función clave en la implementación de tácticas preventivas y en la supervisión laboral. Tanto el departamento de Talento Humano como el médico ocupacional están de acuerdo en que hay una colaboración para abordar cuestiones vinculadas a la salud física y emocional; no obstante, todavía hay empleados que no conocen las funciones de este equipo, lo que restringe el impacto de las acciones ejecutadas en la empresa.

Los trabajadores mantienen una percepción mayormente favorable sobre la eficacia de los programas de bienestar laboral, especialmente en aspectos relacionados con el ambiente organizacional, la prevención de enfermedades laborales y las condiciones físicas del puesto de trabajo. Sin embargo, también se reconocen situaciones asociadas al estrés laboral, la fatiga física, el cansancio acumulado y el desequilibrio entre la vida personal y laboral, principalmente en el personal del área de producción.

Los resultados de las entrevistas permitieron confirmar que las exigencias físicas, la presión por cumplir metas y las tareas repetitivas aún afectan el bienestar de algunos trabajadores. En este contexto, se identificaron molestias musculares, cansancio físico y afectaciones emocionales relacionadas con las condiciones y ritmos de trabajo presentes en la empresa.

Los resultados sugieren que los programas de bienestar laboral ayudan a la salud mental y física de los empleados de Plantaciones de Balsa Plantabal S.A.; no obstante, aún

hay factores organizacionales y laborales que necesitan más atención, especialmente en salud mental, apoyo emocional, manejo del estrés y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Plantaciones de Balsa Plantabal S.A. reforzar los procesos de socialización y comunicación interna relacionados con los programas de bienestar laboral, con el fin de asegurar que todos los empleados conozcan las actividades, beneficios y servicios ofrecidos por la organización; aumentar la presencia y participación del equipo multidisciplinario en las diferentes áreas de trabajo, especialmente en el área de producción, a través de jornadas informativas, seguimiento constante y acciones preventivas que permitan una mayor cercanía con los trabajadores; implementar estrategias permanentes dirigidas al fortalecimiento de la salud mental y emocional, incluyendo talleres de manejo del estrés, apoyo psicológico, espacios de escucha y actividades centradas en el bienestar emocional y la motivación laboral.

Se sugiere fortalecer las medidas preventivas relacionadas con ergonomía y bienestar físico, dado que un porcentaje significativo de los empleados reportó molestias musculares, fatiga física y cansancio acumulado como resultado de las demandas laborales y tareas repetitivas; implementar estrategias que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, incentivando actividades recreativas, pausas activas y programas que ayuden a disminuir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida de los empleados; considerar en investigaciones futuras el estudio de los riesgos psicosociales y la salud mental en el entorno laboral, ya que estas cuestiones afectan directamente el bienestar integral, el rendimiento y la estabilidad emocional de los trabajadores.

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2019). *Work-related musculoskeletal disorders: Prevalence, costs and demographics in the EU*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://osha.europa.eu/en/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Barbosa Valderrama, E. J., & Rios Gamboa, L. A. (2022). *Diseño del programa y plan de bienestar laboral para la empresa Sabama Ltda.* [Trabajo de especialización, Universitaria Agustiniiana]. <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2114>
- Bautista Pedraza, N., Cala Sepúlveda, L. J., & Santacruz Padilla, O. S. (2020). *Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa Estupasta S. A. S. Socorro* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/12416>
- Briones Santos, J. J., & Mero Sabando, D. S. (2025). *Programa de bienestar sociolaboral en una empresa privada del sector automotriz de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2024* [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <https://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/24352>
- Cabrera Gómez, C. C., Guzmán, J. C., Vallejo Palma, Á. M., & Ramírez Rosas, V. (2025). Programas de bienestar laboral: Una alternativa para la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en las organizaciones. *Almanaque*, (46), 117–132. <https://doi.org/10.58479/almanaque.2025.175>

- Cáceres-Lozano, L. F., Acevedo-Cárdenas, J. A., Barrios-Martínez, V. A., Romero-Salinas, L. A., Pérez-Peña, A. G., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 10(1), 94–111. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. (2022, 29 de julio). *Return to work: Program overview*. https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/rtw/rtw_program.html
- Chamorro Chamorro, S. S., García Martínez, L. F., Ibarra Vallejo, L. L. I., & Zambrano, S. E. (2022). *Efectos de la ausencia de un programa de bienestar laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño* [Trabajo de especialización, Universidad Católica de Manizales]. <https://repositorio.ucm.edu.co/entities/publication/fc101e9f-4557-4871-a65d-bd389ac59bc0>
- Código del Trabajo. (2005). *Codificación 2005-017*. Suplemento del Registro Oficial No. 167, 16 de diciembre de 2005.
- Código del Trabajo*. (2005). Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005 (versión actualizada). Ministerio del Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/CODIGO_DEL_TRABAJO.pdf
- Colegios Oficiales de Trabajo Social de Valencia. (2012). *Guía de intervención de trabajo social sanitario*. Generalitat Valenciana, Conselleria de Sanitat.
- Comunidad Andina. (2004). *Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008*.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. Asamblea Nacional del Ecuador.

https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/constitucion_de_la_republica_del_ecuador_reformada

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Demissie, B., Bayih, E. T., & Demmelash, A. A. (2024). A systematic review of work-related musculoskeletal disorders and risk factors among computer users. *Heliyon*, 10(3), Article e25075. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25075>

Fetters, M. D., Curry, L. A., & Creswell, J. W. (2013). Achieving integration in mixed methods designs Principles and practices. *Health Services Research*, 48(6, Pt. 2), 2134–2156.
<https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>

Flores Díaz, J. C., & Jácome Llumipanta, A. R. (2020). *Salud mental y trabajo: Estudio de depresión y ansiedad ante el COVID-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito-Ecuador 2020* [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK].
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3857>

Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (Eds.). (2016). *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees*. American Psychological Association.
<https://www.apa.org/pubs/books/4318114>

Health and Safety Authority. (2025). *A short guide to health surveillance in the workplace*.

<https://www.hsa.ie/media/hw1oa41p/a-short-guide-to-health-surveillance-in-the-workplace.pdf>

Hernández, L. (2024, 17 de diciembre). *Qué es un plan de bienestar laboral*. Naitled.

<https://naitled.com/blog/es/que-es-el-plan-de-bienestar-laboral/>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo* (Resolución C.D. 513).

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo* (Resolución C.D. 513).

<https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/portal/documentos/CD513.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2025). *Reforma al artículo 46 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo* (Resolución C.D. 692).

<https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.%2B692>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2025). *Reforma al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo* (Resolución C.D. 692).

Karatrantou, K., & Gerodimos, V. (2024). A comprehensive workplace exercise intervention to reduce musculoskeletal pain and improve functional capacity in office workers: A randomized controlled study. *Healthcare*, 12(9), Article 915.

<https://doi.org/10.3390/healthcare12090915>

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120.

<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>

Mazuera Ayala, A., & Murillo Bernal, A. (2010). *Relación del bienestar laboral con los mecanismos reivindicatorios de los derechos de los trabajadores y su entorno social en un enfoque sistémico* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira].

<https://repositorio.utp.edu.co/entities/publication/bd213275-c71d-49a3-adcb-e5ce53fabf8a>

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (2nd ed., pp. 5–33). Psychology Press.

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203765425-2/psychological-aspects-workload-theo-meijman-gijsbertus-mulder>

Ministerio de Salud Pública. (2026). *Reglamento de los Servicios Integrales de Salud en el Trabajo SISAT* (Acuerdo Ministerial 00004-2026). Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 304.

Ministerio del Trabajo. (2024). *Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo* (Acuerdo Ministerial MDT-2024-196).

Ministerio del Trabajo. (2024a). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196*.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/10/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2024-196-signed.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2024b). *Norma técnica de seguridad e higiene del trabajo (Anexo 3)*.

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf

Ministerio del Trabajo. (2025a). *Norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado* (Acuerdo Ministerial MDT-2025-102).

Ministerio del Trabajo. (2025b). *Reforma al Acuerdo Ministerial MDT-2025-102* (Acuerdo Ministerial MDT-2025-186).

Mulford Roza, C. L. (2018). *Propuesta de programa de bienestar para los jefes de área de la operación de Cencosud Colombia S. A. para las tiendas Metro* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia].

<https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/3238457/>

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

National Institute for Occupational Safety and Health. (2024, 21 de febrero). *About ergonomics and work-related musculoskeletal disorders*. Centers for Disease Control and Prevention.

<https://www.cdc.gov/niosh/ergonomics/about/index.html>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.

Oñate Flórez, S. P., Acevedo Polo, A. E., León Rodríguez, M. E., Guerrero Osejo, D. C., & Echavarria Taborda, O. L. (2020). *Efectos del plan de bienestar laboral en la motivación de los empleados de una finca bananera* [Trabajo de grado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <http://hdl.handle.net/10823/2260>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/publications/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho>

Organización Internacional del Trabajo. (2023, 6 de enero). *Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional, las empresas y la productividad*.

<https://www.ilo.org/es/resource/news/los-horarios-de-trabajo-flexibles-pueden-beneficiar-el-equilibrio-entre-la>

Organización Mundial de la Salud, & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Organización Mundial de la Salud. (2024a, 26 de junio). *Actividad física*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

Organización Mundial de la Salud. (2024b, 2 de septiembre). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (2025, 8 de octubre). *Salud mental*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Padilla Pertúz, E. (2023). *Diseño de un programa de bienestar laboral en Fundación Casalud* [Trabajo de grado, Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/fa66eaf6-9805-41b0-95f3-ea5a8116132e>

Pérez Roza, K. J. (2021). *Plan de bienestar laboral para la empresa Inversiones García Forero S. A.* S. [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América]. <https://repository.uamerica.edu.co/items/3f528233-c543-4172-b5e2-bd02dced4e20>

Porras Velásquez, N. R. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29), 161–178. <https://doi.org/10.19052/ed.4173>

Presidencia de la República del Ecuador. (2024). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo* (Decreto Ejecutivo 255). Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 554.

Presidencia de la República del Ecuador. (2024). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo* (Decreto Ejecutivo núm. 255). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>

Roa Herrera, C. F. (2019). *Bienestar laboral* [Trabajo de especialización, Fundación Universidad de América]. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7268>

Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L. V. (2014). Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas-control-apoyo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 108–127. <https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a03>

Salud Laboral y Discapacidad. (2019). *Bienestar laboral: Bloque 3*. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

Santana Mantilla, M. 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/handle/123456789/9472>

Secretaría General de la Comunidad Andina. (2005). *Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. (2024). *Informe salud mental y trabajo 2024*.

https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf

Vásquez Martínez, L. V. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las*

organizaciones en Colombia: Una revisión documental [Trabajo de grado, Universidad de Antioquia]. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/entities/publication/bd5c6e10-c687-40ec-815a-8a3611a40c6f>

Velasco Nuño, M. (2015). *Teoría de los eventos afectivos: Revisión de su impacto y desarrollo en el estudio del afecto en las organizaciones* [Trabajo de fin de máster, Universitat de Barcelona].

<https://hdl.handle.net/2445/68973>

Anexos.

Encuesta

Estimado/a participante:

La presente encuesta está dirigida a los trabajadores de la Empresa Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., y tiene fines exclusivamente académicos, para obtener mi título como Licenciada en Trabajo Social. Su objetivo es recopilar información relevante para el desarrollo de un estudio que busca analizar aspectos relacionados con el bienestar laboral, y la salud física y mental de los trabajadores.

Su participación es completamente voluntaria y anónima. La información proporcionada será utilizada únicamente con propósitos educativos y de investigación, garantizando la confidencialidad de sus respuestas.

Cada pregunta cuenta con opciones de respuesta basadas en una escala de valoración, donde:

1 = Totalmente de acuerdo

2 = De acuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = En desacuerdo

5 = Totalmente en desacuerdo

Al continuar con esta encuesta, usted manifiesta su consentimiento libre e informado para participar en este estudio.

Agradecemos su tiempo y colaboración.

1. Área en la que labora:

☐ Administrativa

☐ Producción

2. Tiempo que labora en la empresa:

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ De 1 a 3 años
- ☐ De 4 a 6 años
- ☐ Más de 6 años

3. Que Programas de Bienestar Laboral implementados por la empresa conoce.

- 1 ☐ Programas de Salud Física (Revisiones médicas periódicas)
- 2 ☐ Programas de bienestar mental y emocional (Zonas tranquilas o salas de descanso dentro del lugar de trabajo)
- 3 ☐ Bienestar social y cultural (Celebraciones y reconocimiento a logros del equipo)
- 4 ☐ Prevención y seguridad laboral (Cultura preventiva y controles de riesgos laborales que reducen accidentes y promueven salud.)
- 5 ☐ Seguros Médicos

- 6 ☐ Beneficios para padres/madres (lactancia, horarios flexibles para cuidado de hijos).

4. Conoce la función del equipo multidisciplinario en el manejo de los programas de Bienestar Laboral

- 1 ☐ Si
- 2 ☐ No

5. Las condiciones físicas del lugar donde trabajo son adecuadas.

- 1 ☐ Totalmente de acuerdo
- 2 ☐ De acuerdo
- 3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 ☐ En desacuerdo
- 5 ☐ Totalmente en desacuerdo

6. La empresa promueve acciones para el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores.

- 1 ☐ Totalmente de acuerdo
- 2 ☐ De acuerdo
- 3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 ☐ En desacuerdo
- 5 ☐ Totalmente en desacuerdo

7. La empresa realiza actividades para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo.

- 1 ☐ Totalmente en desacuerdo
- 2 ☐ En desacuerdo
- 3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- 4 ☐ De acuerdo
- 5 ☐ Totalmente de acuerdo

8. Considero que la empresa se preocupa por el bienestar emocional y mental de los trabajadores.

- 1 ☐ Totalmente de acuerdo
- 2 ☐ De acuerdo
- 3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 ☐ En desacuerdo
- 5 ☐ Totalmente en desacuerdo

9. Me siento integrado/a y valorado/a dentro del equipo de trabajo.

- 1 ☐ Totalmente de acuerdo
- 2 ☐ De acuerdo
- 3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 ☐ En desacuerdo
- 5 ☐ Totalmente en desacuerdo

10. Considero que mi estado de salud física y mental es adecuado para realizar mis labores.

- 1 ☐ Totalmente de acuerdo
- 2 ☐ De acuerdo
- 3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 ☐ En desacuerdo
- 5 ☐ Totalmente en desacuerdo

11. Me siento emocionalmente estable y motivado en mi entorno laboral.

- 1 ☐ Totalmente de acuerdo
- 2 ☐ De acuerdo
- 3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 ☐ En desacuerdo
- 5 ☐ Totalmente en desacuerdo

12. Considero que existe equilibrio entre mi trabajo y mi vida personal.

- 1 ☐ Totalmente de acuerdo
- 2 ☐ De acuerdo
- 3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 ☐ En desacuerdo
- 5 ☐ Totalmente en desacuerdo

13. Considera que los Programas de Bienestar Laboral implementados en su área de trabajo son efectivos.

- 1 ☐ Totalmente de acuerdo
- 2 ☐ De acuerdo

3 ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 ☐ En desacuerdo

5 ☐ Totalmente en desacuerdo

Entrevista

Entrevista dirigida al gerente del área de Recursos Humanos y al médico de la empresa Plantaciones de Balsa Plantabal S.A., Quevedo.

¿De qué manera se conforma el equipo multidisciplinario encargado de los programas de bienestar laboral en la empresa?

Desde su experiencia, ¿Cómo percibe el bienestar laboral de los trabajadores en la empresa?

¿Considera que la empresa brinda condiciones adecuadas para el cuidado de la salud de los trabajadores? ¿Cómo?

¿Qué programas o acciones de bienestar laboral se desarrollan actualmente en las áreas administrativas y de producción en la empresa?

¿Qué tipo de acciones se implementan para el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores?

Desde su rol, ¿cuáles considera que son los principales problemas de salud física y mental que afectan a los trabajadores?

¿Considera usted que los programas de bienestar laboral son efectivos para los trabajadores?

Desde su experiencia profesional, ¿qué recomendaciones propondría para promover una mejor salud mental y física en los trabajadores.

Transcripción de entrevistas

Entrevista dirigida al área de Recursos Humanos

Cargo del entrevistado: Analista de Recursos Humanos y Nómina

Pregunta 1

¿De qué manera se conforma el equipo multidisciplinario encargado de los programas de bienestar laboral en la empresa?

Respuesta:

El equipo multidisciplinario está conformado por el departamento de recursos humanos, el médico ocupacional, el responsable de seguridad y salud en el trabajo y representantes de los trabajadores. Está orientado al bienestar físico, mental y laboral del personal.

Pregunta 2

Desde su experiencia, ¿cómo percibe el bienestar laboral de los trabajadores en la empresa?

Respuesta:

En general, se percibe un nivel adecuado de bienestar laboral. La empresa procura mantener un ambiente de trabajo seguro, promover el respeto entre colaboradores y brindar condiciones que permitan el desarrollo de las actividades.

Pregunta 3

¿Considera que la empresa brinda condiciones adecuadas para el cuidado de la salud de los trabajadores? ¿Cómo se realiza?

Respuesta:

La empresa implementa medidas de seguridad ocupacional como el uso de equipos de

protección personal, realiza controles médicos periódicos y promueve capacitaciones sobre prevención de riesgos laborales.

Pregunta 4

¿Qué programas o acciones de bienestar laboral se desarrollan actualmente en la empresa?

Respuesta:

Se desarrollan programas de seguridad y salud ocupacional, capacitaciones sobre prevención de accidentes, pausas activas durante la jornada laboral tanto para el personal operativo como administrativo, campañas de salud y actividades de integración entre trabajadores.

Pregunta 5

¿Qué tipo de acciones se implementan para el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores?

Respuesta:

Se realizan chequeos médicos ocupacionales, campañas de prevención de enfermedades, capacitaciones sobre manejo del estrés laboral y actividades que fomentan la actividad física y el trabajo en equipo.

Pregunta 6

Desde su rol, ¿cuáles considera que son los principales problemas de salud física y mental que enfrentan los trabajadores?

Respuesta:

Los problemas más comunes son molestias musculares por esfuerzo físico, fatiga

laboral y, en algunos casos, estrés relacionado con la carga de trabajo y las responsabilidades diarias.

Pregunta 7

¿Qué recomendaciones propondría para promover una mejor salud mental y física de los trabajadores?

Respuesta:

Se recomienda fortalecer campañas de prevención de salud, promover pausas activas durante la jornada laboral, fomentar la participación de todos los trabajadores y mejorar la comunicación entre trabajadores, jefes y directivos, así como continuar con programas de capacitación en bienestar y seguridad laboral.

ANEXO B

Entrevista dirigida al área de Recursos Humanos y médico ocupacional

Pregunta 1

¿De qué manera se conforma el equipo multidisciplinario encargado de los programas de bienestar laboral en la empresa?

Respuesta:

El equipo de bienestar laboral de la empresa actualmente está conformado por el médico ocupacional, el departamento de recursos humanos y representantes de los trabajadores, coordinados para garantizar la seguridad de los trabajadores. En algunas ocasiones se recurre a profesionales externos como psicólogos, nutricionistas o capacitadores especializados cuando se desarrollan campañas específicas de salud o intervenciones puntuales.

Pregunta 2

Desde su experiencia, ¿cómo percibe el bienestar laboral de los trabajadores en la empresa?

Respuesta:

Desde mi experiencia en la empresa, considero que el bienestar laboral de los trabajadores es moderado. Si bien la empresa cumple con ciertos estándares básicos en cuanto a seguridad y salud, existen factores que influyen negativamente, como la exigencia física del trabajo en el campo y las largas jornadas en épocas de producción. A nivel emocional, algunos trabajadores presentan signos de estrés y cansancio acumulado, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de bienestar más integrales.

Pregunta 3

¿Considera que la empresa brinda condiciones adecuadas para el cuidado de la salud de los trabajadores? ¿Cómo se realiza?

Respuesta:

En términos generales, la empresa sí brinda condiciones adecuadas, aunque con aspectos susceptibles de mejora. Se cuenta con programas de vigilancia de la salud, evaluaciones médicas de ingreso, periódicas y de retiro, lo que permite detectar de manera temprana posibles afectaciones.

Además, se promueve el uso obligatorio de equipos de protección personal, se realizan capacitaciones constantes en prevención de riesgos laborales y se lleva un control de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales para implementar medidas correctivas.

Pregunta 4

¿Qué programas o acciones de bienestar laboral se desarrollan actualmente en la empresa?

Respuesta:

Se desarrollan programas de seguridad y salud ocupacional, capacitaciones sobre prevención de accidentes, pausas activas durante la jornada laboral, campañas de salud y actividades de recreación e integración entre trabajadores.

Pregunta 5

¿Qué tipo de acciones se implementan para el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores?

Respuesta:

En cuanto a la salud física, se realizan controles médicos periódicos, monitoreo de condiciones de salud relacionadas con el trabajo y campañas de prevención de enfermedades. Se promueve la hidratación, el descanso adecuado y el uso de equipos de protección.

Respecto a la salud mental, se han desarrollado algunas charlas sobre manejo del estrés, trabajo en equipo y comunicación efectiva.

Pregunta 6

¿Cuáles son los principales problemas de salud física y mental que enfrentan los trabajadores?

Respuesta:

Predominan las afecciones musculoesqueléticas debido al esfuerzo repetitivo, manipulación de cargas y posturas inadecuadas. También se observan casos de fatiga y deshidratación.

En el ámbito mental, los principales problemas están relacionados con el estrés laboral, la presión por el cumplimiento de metas y la carga de trabajo.

Pregunta 7

¿Considera que los programas de bienestar laboral son efectivos?

Respuesta:

Los programas han tenido resultados positivos, especialmente en la reducción de accidentes laborales y en la promoción de prácticas seguras. Sin embargo, su efectividad es parcial, ya que aún no se abordan todos los aspectos del bienestar de manera integral.

Uno de los principales desafíos es la continuidad de los programas y la participación activa de los trabajadores.

Pregunta 8

¿Qué recomendaciones propondría para mejorar la salud mental y física?

Respuesta:

Se recomienda implementar un enfoque integral de bienestar laboral que incluya tanto la salud física como la mental. Es fundamental desarrollar programas permanentes de atención psicológica, fortalecer las pausas activas, mejorar las condiciones ergonómicas y promover estilos de vida saludables.

También se debe fomentar la comunicación organizacional y considerar el bienestar laboral como una inversión en la productividad.

Imagen de entrevista virtual

