



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**La Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida en el Trabajo
de los Colaboradores en las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas.**

**LEIVA SUAREZ EDUARDO ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**BRITO MORA GABRIELA DE FATIMA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida en el Trabajo de los Colaboradores en las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas.

**LEIVA SUAREZ EDUARDO ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**BRITO MORA GABRIELA DE FATIMA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

La Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida en el Trabajo de los Colaboradores en las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas.

**LEIVA SUAREZ EDUARDO ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**BRITO MORA GABRIELA DE FATIMA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2024**

La Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida de los Colaboradores en las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas

por Brito Mora Gabriela de Fatima
Leiva Suarez Eduardo Andres

Fecha de entrega: 02-ago-2024 05:39p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2426441473

Nombre del archivo: adas_en_el_canton_Arenillas_Brito_Gabriela_Leiva_Eduardo_1.docx (125.53K)

Total de palabras: 14595

Total de caracteres: 81185

La Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida de los Colaboradores en las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	produccioncientificaluz.org	2%
Fuente de Internet		
2	vsip.info	2%
Fuente de Internet		
3	brazilianjournals.com.br	2%
Fuente de Internet		

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Apagado

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, LEIVA SUAREZ EDUARDO ANDRES y BRITO MORA GABRIELA DE FATIMA, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado La Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida en el Trabajo de los Colaboradores en las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.


LEIVA SUAREZ EDUARDO ANDRES
0704487841


BRITO MORA GABRIELA DE FATIMA
0704923275

DEDICATORIA:

A mi padre, a quien agradezco profundamente por haberme dado la vida.

A mi madre, quien ha sido mi guía, mi apoyo y mi mayor inspiración. Gracias por ser la luz en mi camino, por tu amor incondicional y por nunca desampararme cuando siempre necesite de ti. Eres la razón por la que hoy puedo celebrar este logro.

A mis abuelos Guillermo (+) y Emérita, quienes me criaron con infinito amor y dedicación. Ustedes no solo me dieron todo lo que tenía, sino que también me enseñaron los valores más importantes de la vida. Su sacrificio, paciencia y amor incondicional me han convertido en la persona que soy hoy.

A mi amado esposo, quien ha sido mi mayor apoyo en este viaje. Gracias por tu amor incondicional, tu comprensión y por estar a mi lado en cada paso del camino. Tu fortaleza y tu fe en mí me han dado el valor para seguir adelante. Este logro es tanto tuyo como mío, y no podría haberlo alcanzado sin ti.

Y a mis hijos, mi mayor inspiración. Ustedes son la razón por la que persigo mis sueños con tanto empeño. Este logro es también para Ustedes, con la esperanza de que siempre sigan sus propios sueños.

Con todo mi corazón, este trabajo es una manifestación de su amor y apoyo incondicional.

Gabriela de Fatima Brito Mora

Dedico este Proyecto Integrador a mis padres, José Leiva y Piedad Suarez, por ser los cimientos sobre los que he construido mis sueños y metas.

Agradezco su amor incondicional el cuál siempre va a estar ahí cuando más lo necesite, su guía y sus sacrificios y a la vez su comprensión ya que han hecho posible este primer logro de muchos que están por venir profesionalmente.

A mis hermanas, María Sol y Milena Leiva Suarez, cuya compañía y apoyo han sido fundamentales en cada paso de este camino. Su cariño y comprensión me han brindado la fortaleza para superar los desafíos.

A mis Docentes que durante este lapso de cuatro años que con sus conocimientos y sobre todo paciencia para que podamos aprender supieron formar a profesionales con ética y educación, sin duda alguna ellos merecen también formar parte de este logro.

Eduardo Andres Leiva Suarez

AGRADECIMIENTO:

Primero y, ante todo, agradezco a Dios, por ser mi guía y mi fortaleza en cada paso de este camino. Sin su bendición y su amor, nada de esto sería posible.

A mi esposo, mi compañero de vida, quien ha sido mi apoyo incondicional en todo momento. Gracias por tu amor, por creer en mí y por estar siempre a mi lado, animándome a seguir adelante.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi abuelita Emérita, quien ha sido mi pilar y mi mayor apoyo durante todo este proceso. Gracias por estar siempre a mi lado, cuidando de mí, de mis hijos y de nuestro hogar con tanto amor y dedicación. Tu presencia en mi vida es un regalo invaluable, y sin tu ayuda, este logro no habría sido posible.

Y a mis hijos, quienes son mi mayor orgullo y motivación. Gracias por ser la razón de mi esfuerzo y dedicación y por su gran paciencia en esas largas noches sin poder acompañarlos. Todo lo que hago, lo hago pensando en Ustedes y en el futuro que quiero construir para nuestra familia.

Este proyecto es un reflejo del amor, la fe y el apoyo que he recibido de todos ustedes. Gracias, de todo corazón.

Gabriela de Fatima Brito Mora

En primer lugar, agradezco mucho a Dios y a la Virgen, por haberme brindado la fuerza, sabiduría y perseverancia para completar esta etapa y a la vez no rendirme. Sin su guía y bendiciones, nada de esto habría sido posible.

A mi papá, José Leiva, Gracias por tu apoyo incondicional y por enseñarme el valor del esfuerzo.

A mi mamá, Piedad Suarez, por tu amor, tus sacrificios y por siempre estar a mi lado en cada momento, brindándome palabras de aliento y motivación, gracias a ti aprendí a no darme por vencido fácilmente ya que tú eres mi motor principal para poder seguir adelante profesionalmente.

A mis hermanas, María Sol y Milena Leiva Suarez, por su cariño y por creer en mí cuando más lo necesitaba. Sus palabras de aliento fueron fundamentales en este largo camino.

Finalmente, a mi novia, Alejandra Ajila, gracias por tú apoyo constante, comprensión y ánimos ya que fueron una fuente de fortaleza para mí y así poder avanzar en este largo camino. A todos ustedes, les debo este logro.

Eduardo Andres Leiva Suarez

Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida del Trabajador en empresas bananeras del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

RESUMEN:

La presente investigación analiza aspectos cruciales de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la calidad de vida del trabajador en las empresas de producción de banano y plátano del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador. En cuanto a RSE, se observa un compromiso significativo con el desarrollo del personal, aunque la implementación de capacitaciones es inconsistente, limitando el desarrollo continuo de habilidades. Las empresas muestran cierta conciencia sobre su impacto ambiental, pero las acciones sostenibles se realizan solo ocasionalmente. La planificación y seguimiento de las contribuciones sociales están bien estructuradas, promoviendo el trabajo voluntario y cumpliendo con las responsabilidades ambientales.

En términos de calidad de vida del trabajador, la gestión de clientela y proveedores es eficiente, asegurando relaciones comerciales sostenibles. Sin embargo, los beneficios monetarios no son vistos como competitivos, afectando la satisfacción y retención de empleados. La confianza en las capacidades del trabajador es alta y las relaciones laborales son saludables, pero la comunicación abierta entre administradores y empleados es limitada. El respeto por las opiniones de los trabajadores es notable, aunque las oportunidades de crecimiento profesional son moderadas.

La investigación concluye que, aunque las empresas muestran un compromiso considerable con la RSE y la calidad de vida del trabajador, es necesario mejorar la consistencia de las capacitaciones, la competitividad de los beneficios monetarios, la comunicación abierta y las oportunidades de crecimiento profesional. Un enfoque más estructurado en estas áreas puede mejorar el entorno laboral y la sostenibilidad del sector, beneficiando tanto a los empleados como a las comunidades locales.

PALABRAS CLAVE:

Responsabilidad Social Empresarial, Calidad de Vida del trabajador, sector bananero, crecimiento profesional, entorno laboral.

RESUMEN:

This research analyses crucial aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) and worker quality of life in banana and plantain production companies in the Arenillas canton, El Oro province, Ecuador. Regarding CSR, a significant commitment to staff development is observed, although the implementation of training is inconsistent, limiting the continuous development of skills. Companies show some awareness of their environmental impact, but sustainable actions are carried out only occasionally. Planning and monitoring of social contributions are well structured, promoting volunteer work and fulfilling environmental responsibilities.

In terms of worker quality of life, customer and supplier management is efficient, ensuring sustainable business relationships. However, monetary benefits are not seen as competitive, affecting employee satisfaction and retention. Confidence in worker capabilities is high and labour relations are healthy, but open communication between managers and employees is limited. Respect for workers' opinions is notable, although opportunities for professional growth are moderate.

The research concludes that although companies show considerable commitment to CSR and employee quality of life, there is a need to improve the consistency of training, the competitiveness of monetary benefits, open communication and opportunities for professional growth. A more structured approach in these areas can improve the working environment and the sustainability of the sector, benefiting both employees and local communities.

KEYWORDS:

Corporate Social Responsibility, Quality of Life of the worker, banana sector, professional growth, work environment.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	5
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1 El objeto de la investigación.....	7
1.2 Problema de la investigación.....	7
1.2.1 Formulación del problema de investigación.....	8
1.3 Justificación.....	8
1.4 Objetivos de la investigación.....	11
1.4.1 Objetivo general	11
1.4.2 Objetivos específicos.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Responsabilidad Social Empresarial	12
2.1.1 Dimensiones de la Responsabilidad Social	15
2.1.2 Componentes de la Responsabilidad Social Empresarial.....	17
2.1.3 Herramientas de la Responsabilidad Social.....	20
2.2 Importancia de la Responsabilidad Social en el sector bananero	23
2.3 Calidad de vida del trabajador	24
2.3.1 Componentes de la Calidad de Vida del Trabajador (CVT).....	28
2.3.2 Dimensiones de la Calidad de Vida del Trabajador (CVT).....	29
2.4 Características del sector bananero en la provincia de El Oro	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO	39
3.1 Tipo de investigación.....	39
3.2 Nivel de investigación	40
3.3 Diseño de investigación.....	40
3.4 Métodos de investigación	40
3.4.1 Variables de la investigación	40
3.5 Instrumentos de recolección de datos.....	41
3.5.1 Población universo	42
3.5.2 Población objeto de estudio.....	42
3.5.3 Muestra	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1 Análisis de resultados	44
4.2 Contrastación teórica de resultados	54
4.3 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambienta159	
CONCLUSIONES.....	61

RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Compromiso con el desarrollo profesional.....	45
Figura 2 - Impulso de acciones en beneficio del entorno inmediato.....	46
Figura 3 - Promoción del trabajo voluntario de los colaboradores.....	47
Figura 4 - Entorno de trabajo digno y adecuado	49
Figura 5 - Comunicación abierta entre trabajadores y empleadores	50
Figura 6 - Crecimiento profesional dentro de la empresa	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Códigos, categorías y subcategorías de la CVT	26
Tabla 2 - Dimensiones de la CVT	30

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 El objeto de la investigación

La Responsabilidad Social Empresarial responde a la realidad social que dice que el trabajo dignifica al hombre. El trabajo brinda a las personas la capacidad de comprender su rol en la sociedad, su aporte y la percepción de utilidad para la humanidad.

Las empresas, como parte de su compromiso contractual con los colaboradores ofrecen una serie de beneficios sociales que buscan principalmente brindar las garantías suficientes para que la calidad de vida del trabajador sea en la medida de lo posible estable. Este tema esencial, mantiene actual interés para las compañías tomando en consideración el alto valor que se otorga al talento humano como factor clave para el óptimo desarrollo de las empresas.

En virtud de lo mencionado anteriormente, el objeto de estudio del presente trabajo es el nivel de aplicación de la responsabilidad social empresarial en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas y su efecto en la calidad de vida de sus trabajadores.

1.2 Problema de la investigación

El problema de investigación del presente trabajo es la limitada aplicación de responsabilidad social empresarial en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas y la incidencia que tiene en la calidad de vida de los trabajadores.

Las compañías están en la obligación moral de brindar las debidas garantías a sus colaboradores para precautelar la calidad de vida de sus empleados, eso incluye el cumplimiento de sus obligaciones como empleadores pactados en el contrato laboral, pero, además, es necesario brindar el debido apoyo para que la integridad del colaborador

sea la ideal, aportando a su estabilidad emocional, psicológica y afectiva, puesto que eso repercutirá positivamente en el mejor desarrollo de la compañía.

A través del tiempo, se considera que la calidad de vida del colaborador es un factor importante en el análisis del desenvolvimiento empresarial a nivel de empleados y de su entorno. Este desenvolvimiento anterior mencionado, se articula principalmente con la ejecución de una eficiente Responsabilidad Social Empresarial, con ello se busca una integración de beneficios de forma explícita y así ofrecer al trabajador algo más que el enfoque tradicional.

1.2.1 Formulación del problema de investigación

¿Cómo repercuten las actuales exigencias empresariales en la Responsabilidad Social Empresarial de las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas y la incidencia que tiene en la calidad de vida de los trabajadores?

1.3 Justificación

El crecimiento y fortalecimiento de una compañía se encuentra íntimamente ligado a la gestión de su talento humano, es así que, se coincide con Martín (2020) quien afirma que “en la actualidad las personas son consideradas la fuente más importante de ventaja competitiva de las empresas” (p. 74).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) implica una perspectiva diferente a la gestión tradicional de décadas anteriores. Actualmente, el talento humano es considerado como una inversión fundamental para la proyección a futuro de las compañías, de esta forma, la correcta aplicación de un programa de Responsabilidad Social Empresarial mejora el entorno laboral, aumenta el compromiso y participación de

los trabajadores, fomenta la creatividad y brinda en general un ambiente laboral satisfactorio (Martín, 2020).

El Ecuador es considerado como el mayor exportador de banano a nivel mundial según las estadísticas globales, esto a su vez, evidencia que el sector bananero es uno de los campos económicos más determinantes para las finanzas ecuatorianas. El banano es el principal rubro de exportación no petrolera en el país según estadísticas de la Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (2022), además, los datos reflejan que representa el 2% del PIB general y el 35% del PIB agrícola.

Continuando con lo mencionado en el párrafo anterior, de acuerdo con estadísticas de la Asociación de Bananeros del Ecuador (AEBE), durante el periodo 2023 el sector bananero presentó un total de 354,63 cajas exportadas (equivalente a 6,5 millones de toneladas de producto), un crecimiento del 7,62% en cuanto al total de cajas exportadas en comparación del 2022 en donde se alcanzó los 329,53 millones de cajas. Por otro lado, el sector busca recuperar el monto promediado entre 2020 y 2021 que ascendía a 376 millones de cajas.

El destino del producto ecuatoriano durante el 2023 según la AEBE fue mayoritariamente la Unión Europea con el 28,42% del total de las exportaciones, seguido por Rusia como segundo destino principal con el 21,12%. Vale mencionar que Ecuador se consolida como el principal proveedor de banano para Rusia con un total del 98% de la demanda solicitada.

Cabe resaltar que del total de cajas de banano que exporta el Ecuador, la provincia de El Oro es responsable del 22% en promedio de esa cifra (2020 a 2023) según estadísticas de la AEBE. La provincia de El Oro abarca aproximadamente el 42% de las hectáreas de producción de banano en el Ecuador (Ministerio de Producción Comercio

Exterior Inversiones y Pesca, 2020), convirtiéndola así en la principal provincia productora de esta fruta.

Las empresas destinadas a la siembra y producción de bananos y plátanos conforman un grupo económico fuerte en la provincia de El Oro, generando amplias plazas de trabajos directos e indirectos.

El cantón Arenillas se encuentra ubicado al sur oeste de la provincia de El Oro, este cantón surge por su suelo agrícola, lo que lo convierte en un potencial territorio para la producción agrícola de cultivo de cítricos, mangos, arroz y otros de ciclo corto.

El sector agrícola es un campo laboral poco atractivo, “por lo general, los sueldos son bajos, debido a que la baja rentabilidad del cultivo no permite pagar más, lo que, unido a la dureza del trabajo, hace que el trabajo agrícola sea la última opción para cualquier trabajador” (Nieto et al., 2020).

La calidad de vida del sector agrícola generalmente se ha caracterizado por mantener un alto índice de precariedad, según estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022) alrededor del 82,8% de los trabajadores del sector agrícola viven en precariedad laboral.

En virtud de lo anterior mencionado, el tema de la Responsabilidad Social Empresarial se convierte en un asunto de gran importancia en nuestro país, particularmente en la provincia de El Oro que cuenta con un alto índice de masa laboral agrícola, sobre la cual influye directa e indirectamente en su calidad de vida los efectos de la aplicación o no aplicación de la RSE.

La investigación demostrará la incidencia de la aplicación de la RSE y la calidad de vida de los trabajadores de las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas. Permitirá

conocer los aspectos a mejorar por parte de las compañías, así como los ámbitos laborales que se debe reforzar por parte del estado en beneficio del trabajador.

El presente trabajo es de utilidad académica, así como un estudio que será beneficioso para el gremio agricultor, principalmente el gremio bananero. La investigación aportará además mayor conocimiento acerca de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador y principalmente en las empresas bananeras de la provincia de El Oro y del cantón Arenillas particularmente.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar el vínculo entre la Responsabilidad Social Empresarial y la calidad de vida de los colaboradores de las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

1.4.2 Objetivos específicos

- Investigar los componentes de Responsabilidad Social Empresarial existentes en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.
- Identificar los componentes de calidad de vida del trabajador existentes en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.
- Determinar la relación que existe entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida del Trabajador en las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Responsabilidad Social Empresarial

Comúnmente se puede catalogar a la RSE como algo reciente e innovador, pero lo cierto es que este concepto se desarrolla desde mucho antes. Ya desde finales del siglo cincuenta se comenzó a cuestionar el impacto de las organizaciones y su posterior retribución a la sociedad.

Siguiendo la línea de lo mencionado anteriormente, el pensamiento crítico de aquellos años buscaba equiparar o en su defecto compensar en algo los beneficios que la sociedad proporcionaba a las empresas, entiéndase por beneficios: recursos humanos o recursos naturales. En este sentido, se busca evaluar a las organizaciones no por su nivel de producción sino por su retribución a la sociedad.

Sobre esta postura de evaluar la retribución de las compañías a la sociedad se apoyaron diversos economistas y personajes que buscaban fortalecer esta corriente de pensamiento. Howard Bowen fue uno de los primeros en emplear el concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Bowen (1953) es considerado por muchos como el padre de la RSE, en su libro *Social Responsibilities of the Businessmen* el autor resalta a las compañías la responsabilidad de compensar lo que la sociedad le ha proporcionado para alcanzar su éxito.

De ahí en adelante, la RSE se ha abierto camino de la mano de las constantes reformas y cambios en el comportamiento de los mercados laborales. Las creaciones de diversas instituciones como la Organización Internacional del Trabajo en 1919; el fortalecimiento de los sindicatos de trabajadores por parte de la legislación laboral de cada país; las políticas internacionales en pro de los derechos de los trabajadores, etc.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha extendido ampliamente en el entorno empresarial, se coincide con Cardona et al. (2023) quienes argumentan que “ha sido un concepto y una práctica popularizada entre las comunidades académicas, gremios de empresarios, organizaciones supranacionales y otros organismos públicos y privados de todo el mundo” (p. 190).

Es evidente que, la RSE promueve y personifica las actuaciones de las compañías en pro del crecimiento laboral y, además, este crecimiento se ha comprobado en la optimización de procesos internos, así como del aumento de la productividad. La RSE “es considerada como una fuente de ventaja competitiva” (Cardona et al., 2023) por el nexo positivo que mantiene con el desarrollo financiero empresarial.

Uno de los motivos del crecimiento y expansión de la RSE es sin duda la globalización, la misma que, en palabras de Arredondo (2021) tiene un efecto imponente, a saber:

La globalización ha obligado a las empresas a buscar nuevas formas de desarrollar estrategias más eficientes para mantenerse en el mercado a través de la competitividad sostenida dado que, en las últimas décadas, el mundo económico ha experimentado cambios profundos en, prácticamente, todos los ámbitos de sus actividades. Las nuevas formas de relación entre las personas, las instituciones y los países, han creado un escenario de movilidad de los mercados y el desarrollo de nuevas tecnologías que han asegurado el progreso de los negocios internacionales.

Los cambios en la economía mundial han llevado a las empresas a que su crecimiento se dirija hacia los mercados extranjeros, pues la globalización como fenómeno económico y social proporciona una amplia gama de posibilidades para

este alcance. La noción de crecimiento se asocia directamente al resultado de la interacción de las fuerzas externas y de las capacidades internas que las empresas han logrado implementar a fin de conquistar nuevos mercados de consumo. (p. 17)

Bajo un enfoque posicional, la RSE es también un “proyecto” de carácter interno, es decir, direccionado para el interior de la compañía, por lo que su conceptualización ha sido cambiante con el tiempo. Por el contrario, el enfoque que expone Licandro (2023) alude que:

La RSE es entendida como un comportamiento empresarial paralelo al negocio y dirigido hacia actores externos a la empresa, principalmente grupos vulnerables, instituciones de la comunidad y organizaciones del tercer sector. La RSE, así entendida, se ejerce mediante acciones filantrópicas, mecenazgo, campañas de marketing social o apoyo al voluntariado de los empleados (p. 3)

Existe la tendencia de que la RSE promueve una cultura sostenible dentro de las organizaciones (Yesiltas et al., 2022; Pinzón y Maldonado, 2023, p. 193; kaid et al., 2021), ya que la misma ofrece un conjunto de valores planteados y aceptados por los colaboradores. La RSE se vincula con la cultura sostenible al evidenciar el desempeño y ejercicio de las labores de los trabajadores, logrando así un mayor desarrollo y óptimos resultados (Méndez et al., 2019). Genera un aporte estratégico para las compañías (Chavarro y Montoya, 2020) e incluso creando vínculos de confianza entre la junta directiva y los diferentes grupos de interés (Hoyos et al., 2023).

Por otro lado, la Responsabilidad Social Empresarial busca eliminar el tradicional enfoque o conceptualización que la sociedad tiene sobre las compañías, y es que, generalmente se cree que las empresas están interesadas solamente en generar dividendos.

La perspectiva que ofrece Buitrago (2021, p. 99) respalda este pensamiento, el autor argumenta que:

Durante las últimas décadas, el concepto de RSE ha venido tomando fuerza en diversos ámbitos y ha sido objeto de nuevos desarrollos y enfoques, puesto que se relaciona con la contribución social, que de manera voluntaria realiza una empresa y que trasciende el mero propósito de aumentar su rentabilidad económica.

Continúa Buitrago (2021) aludiendo que, la RSE mantiene una basta línea de definiciones y formas de utilización, todas ellas apuntan a identificar las acciones que las compañías generan para contribuir al bienestar social de un grupo social o comunidad. La RSE se plantea como una herramienta con dos aspectos esenciales, por un lado, la eficiencia de la misma no está condicionada por el tamaño de la empresa, y, por otro lado, el alcance y trascendencia que genera se identifica al diferenciar los grupos que intervienen: colaboradores, familias y sociedad en general (Ávila et al., 2023).

2.1.1 Dimensiones de la Responsabilidad Social

Las compañías mantienen un compromiso universal de cumplir con la responsabilidad de promover las garantías adecuadas al trabajador y que este pueda mejorar su calidad de vida, estas garantías se consideran de carácter social y tienen un efecto positivo dentro de la sociedad.

De este modo, la responsabilidad social posee una dimensión interna que es donde se satisface las necesidades de los empleados de cada nivel jerárquico y por otro lado la dimensión externa donde aparecen clientes, proveedores, familiares de los colaboradores, entre otros. En función de lo anterior, existe una fuerte conciencia de que una gestión exitosa debe englobar la responsabilidad social como fuente de competencia y además debe generar valor agregado (Seijo et al., 2012).

Tomando en consideración lo mencionado anteriormente, las compañías deber influir positivamente en diversos niveles: Colaborar en definir de mejor forma las necesidades educativas y de formación a través de un acercamiento y asociación estrecha con las entidades que proporcionan programas de educación; promover la inserción de jóvenes desde la vida estudiantil a la posterior vida laboral. Logrando así un valor agregado entre la sociedad y permitiendo que la oferta de talento humano sea más competitiva y de alto valor.

En la misma línea de lo anterior, se debe plantear que, en la amplia agenda de lograr el desarrollo humano para todos, la responsabilidad social ocupa un lugar preponderante, que actualmente se abre camino para proyectarse a otras áreas de interés social como es el caso del medio ambiente, la participación de la sociedad civil, los derechos humanos y además los derechos de la mujer.

Todas estas dimensiones son, en consecuencia, un nuevo campo de desafío para los empresarios, puesto que para algunos se trata de campos en los que no tienen mucha intervención y por tanto tampoco poseen bastos conocimientos en el área, adicionando a ello que en algunas circunstancias se evidencia cierta resistencia a la colaboración alegando que son áreas donde sus compañías no generan ningún tipo de afectación.

Aquí vale recalcar que, es necesaria la participación además de los gobiernos y de organizaciones profesionales que colaboren en la búsqueda y promoción de mecanismos complementarios para generar servicios de salud y seguridad, de esta forma se podrá brindar las condiciones necesarias para generar mayores oportunidades para trabajadores en los sectores empresariales. (Seijo et al., 2012)

2.1.2 Componentes de la Responsabilidad Social Empresarial

Para hablar acerca de los componentes de la RSE es importante resaltar que se puede analizar desde un enfoque funcional y un enfoque por niveles (Méndez et al., 2019). Al tratarse de un nivel funcional se refiere a la implicación de la RSE en diversas áreas de gestión tales como proveedores, clientes, la alta dirección, los socios o accionistas, entre otros. Por otro lado, el referirnos a un enfoque por niveles se establece la mirada puntualmente sobre los diversos procesos internos de la compañía, desde los más centrales hasta los de menor interés o importancia.

En función de lo anterior, de acuerdo con Méndez et al. (2019) es posible enlistar algunas áreas que forman los componentes de la RSE, a saber:

1. Gerencia y relación con socios
2. Colaboradores
3. Proveedores y contratistas
4. Clientes
5. Mercado y competencia del sector
6. Sector público y entes reguladores
7. Entorno social
8. Entorno medioambiental
9. Entorno internacional
10. Prensa

Acerca de cada componente la compañía debe reflejar su capacidad de gestión y liderazgo, y además cada uno de los componentes por su parte deben cumplir con ciertos principios básicos.

Por otro lado, Chavarro y Montoya (2020) analizan los componentes de la responsabilidad social desde una perspectiva de respeto, promoción y cumplimiento. De acuerdo con los autores, los componentes de la RSE se clasifican en 9 factores:

1. Respeto a la cultura
2. Crítica constructiva
3. Participación activa
4. Ética e interés común
5. Respeto a la diversidad
6. Respeto a los derechos humanos
7. Respeto al medio ambiente
8. Promoción de no violencia
9. Cumplimiento de normativas

Chavarro y Montoya (2020) resaltan que cada componente es necesario para una ejecución eficiente de la RSE, por ello, dentro de cada uno de los componentes se debe tener presente las siguientes consideraciones:

Respeto a la cultura. – Velar por la preservación de las tradiciones y costumbres locales de cada región, fomentando la participación de grupos vulnerables como adultos mayores buscando que puedan transmitir sus enseñanzas a las nuevas generaciones.

Crítica constructiva. – Fortalecer los procesos de examinación interna dentro de las instituciones permitirá que se puedan gestionar eficientemente las opiniones y sugerencias que surjan a lo largo de las diversas funciones de la compañía. Es importante que existe una buena asimilación de los reclamos existentes, que se evidencia que las demandas y opiniones son acogidas.

Participación activa. – Para convertirse en un eficiente empresario se debe practicar el interés social y que se vea reflejado en la búsqueda de soluciones a los problemas de la comunidad, además de fomentar la participación de la sociedad.

Ética y el interés común. – Producción con responsabilidad, respetando los límites de una correcta actividad empresarial.

Respeto a la diversidad. – Una actitud siempre abierta a respetar la diversidad existente, sin discriminación ni prejuicios. Entendiendo que la dignidad de las personas está por sobre cualquier otro criterio o condición. La diversidad debe ser respetada como signo de responsabilidad social.

Respeto a los derechos humanos. – El colectivo empresarial debe entender que cada persona posee una dignidad y está facultado por derechos inherentes. Se debe promover el conocimiento de sus derechos y de su dignidad mediante distintos programas y campañas de concientización.

Respeto al medioambiente. – La lucha por un ecosistema saludable es un pilar que debe estar muy comprendido por los empresarios. Las empresas tienen demasiada responsabilidad sobre la situación actual del planeta, por ello, se debe tomar medidas correctas y acertadas para colaborar con la ciudadanía en mejorar en la medida de lo posible las condiciones medioambientales.

Promover de no violencia. – Violencia cero debe ser la política que se maneje dentro de toda la esfera de las empresas, tanto internamente como externamente se debe buscar erradicar todo tipo de violencia.

Cumplimiento de la normativa. – La legislación es una herramienta para la correcta distribución del orden dentro de la sociedad. Las normativas y reglamentos que

regulan a las empresas tienen como finalidad el ordenamiento y la correcta distribución de los recursos que se debe retribuir a la sociedad.

2.1.3 Herramientas de la Responsabilidad Social

Las herramientas formales para la RSE responden a dos aspectos primordiales de las empresas como son la gestión y la comunicación. Sobre ello cabe mencionar que, respecto a las herramientas de gestión se destaca: estándares de RSE con enfoque integrado, estándares RSE de enfoque socio-laboral y finalmente estándares RSE con enfoque medioambiental.

Al tratar del tema de Responsabilidad Social se debe mencionar los Objetivos de Desarrollo Sostenible que forman parte de la Agenda 2030 de la Naciones Unidas. Estos objetivos tienen fundamentalmente la misión de convertirse en herramientas de planificación y seguimiento para los países, mediante su visión a largo plazo proporciona a cada nación un desarrollo inclusivo, sostenido y en conformidad con el medio ambiente.

Los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) son elaborados considerando tres dimensiones principales planteadas por las (Naciones Unidas, 2015):

1. **Son universales:** Los ODS constituyen un marco de referencia verdaderamente universal y se aplicarán a todos los países. En la senda del desarrollo sostenible, todos los países tienen tareas pendientes y todos se enfrentan a retos tanto comunes como individuales en la consecución de las múltiples dimensiones del desarrollo sostenible resumidas en los ODS.
2. **Son transformadores:** En su condición de programa para “la gente, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas”, la Agenda 2030 ofrece un cambio de paradigma en relación con el modelo tradicional de desarrollo hacia un desarrollo sostenible que integra la dimensión económica, la social y la medioambiental. La Agenda 2030 proporciona una visión transformadora para un desarrollo sostenible centrado en las personas y el planeta, basado en los derechos humanos, y en la dignidad de las personas.
3. **Son civilizatorios:** La Agenda 2030 trata de que nadie quede rezagado y contempla “un mundo de respeto universal hacia la igualdad y la no discriminación” entre los países y en el interior de estos, incluso en lo tocante a la igualdad, mediante la confirmación de la responsabilidad de todos los Estados de

“respetar, proteger y promover los derechos humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición.”

Asimismo, otro organismo que tiene como misión el diseño de políticas que promuevan una vida mejor para la civilización es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La OCDE es una institución internacional que tiene como objetivo suscitar políticas que favorezcan la prosperidad, equidad, el bienestar y las oportunidades para toda la sociedad. Esta institución tiene su campo de trabajo conjuntamente con los gobiernos que son por supuesto responsables de las políticas públicas y ciudadanos.

De acuerdo con Licandro (2023), para elegir uno u otro enfoque, la compañía deberá tomar en cuenta diversos factores, como, por ejemplo: el alcance social, laboral o medioambiental requerido; el área geográfica en la que ejerce su actividad; el sistema dominante en la cadena de valor y finalmente; el interés de la compañía por certificar su RSE por un organismo competente.

A continuación, se menciona algunas de las principales herramientas formales de gestión para cada estándar:

Con enfoque integrado:

- *United Nations Global Compact* (Iniciativa de Sostenibilidad Pacto Mundial)
- ISO 26000
- AA1000
- SGE 21
- IQnet SR 10

- *Caux Round Table Principles for Business*
- *Worldcob-CSR*
- UNE 165010
- NMX-SAST-26000-IMNC

Una entidad importante pionera en brindar tutoría y guía en la elaboración y unificación de información no financiera es el GRI (*Global Reporting Initiative*). Vale resaltar que esta institución se encuentra actualmente muy difundida y con alta presencia en el mundo, tal entidad ayuda a las organizaciones a lograr transparencia y ser responsables del impacto generado en el ámbito económico, social y ambiental.

El GRI responde a tres estándares que conforman su estructura diferenciada, a saber:

- Estándares universales: Se aplica a cualquier entidad, establecen las bases de uso y aplicación específica.
- Estándares sectoriales: Necesarios para que la calidad se mantenga en estándares aceptables. Diversificado en 40 sectores con temas e indicadores.
- Estándares temáticos: Brinda información concreta sobre las materias de interés potencial de las partes interesadas. Trabajan en función del análisis de la materialidad.

Estándares RSE con enfoque socio-laboral:

- SA 8000
- FLA (*Fair Labour Association*)
- OHSAS 18000
- BSCI (*Business Social Compliance Initiative*)
- EFR

Estándares RSE con enfoque medioambiental:

- ISO 14000
- EMAS (*Ecomanagement and Audit System*)

2.2 Importancia de la Responsabilidad Social en el sector bananero

Con respecto a la importancia y aplicación de la RSE en el sector bananero se debe resaltar que esta actividad económica ha sido a lo largo del tiempo un motor importante en la economía del país, principalmente en la provincia de El Oro. El auge económico nacional del siglo pasado se fortaleció principalmente por este rubro económico. Como toda actividad económica, la actividad bananera mantiene un efecto de deterioro al medio ambiente debido a los diversos insumos químicos implementados en la producción, este hecho no menor, hace que las compañías examinen sus procedimientos, así como sus consecuencias y busquen ejecutar proyectos que logren mitigar el impacto generado.

De acuerdo con lo mencionado en el párrafo anterior, se acota lo siguiente:

Se concluye que las empresas del sector bananero de la provincia del Oro – Ecuador, hacen un esfuerzo por mantener acciones con los grupos de interés, que se evidencia en la fuerte correlación del modelo de probabilidad de la aplicación de RSE de estas unidades con sus *stakeholders*, consolidando una política positiva de ejemplo para otros sectores que pudieran beneficiar a sus comunidades más cercanas, así como a empleados, clientes y proveedores. (Salcedo et al., 2021)

Resulta relevante mencionar las mejoras medioambientales que ejecutan las empresas bananeras con el control de agroquímicos necesarios o al momento de establecer monocultivos de banano, previniendo la afectación de los

ecosistemas naturales por el aumento de zonas de cultivo. Atendiendo las directrices de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, que propone entre sus metas el equilibrio económico, social y ambiental, para mitigar el efecto negativo de la industria agrícola en los agroecosistemas.

De esta manera, las empresas del sector bananero con las estrecha relación que disponen entre las actividades de responsabilidad social empresarial y los *stakeholders*, disponen de un camino donde no sólo son relevantes los resultados financieros, sino que también destaca el aporte en aspectos más amplios, que incluyen a todos aquellos que participan en la empresa y los que están a su alrededor, asegurando una combinación de obligaciones, compromisos legales y éticos con grupos de interés que conforman un impacto de sustentabilidad-competitividad dentro de un mercado cada día más globalizado. (Salcedo et al., 2021)

2.3 Calidad de Vida del Trabajador

Acerca de la calidad de vida del trabajador existe una extensa trayectoria de lucha y promoción por conseguir el mejor trato posible en el mundo laboral. Desde la antigüedad con la abolición de la esclavitud, así como en las diferentes protestas sindicales para obtener beneficios en pro del colectivo trabajador, la calidad de vida de los trabajadores siempre será un punto importante a precautelar. (Treviño y Hernández, 2023).

Para optimizar la calidad de vida laboral es necesario incrementar el enfoque en la administración a través de la optimización de los recursos y procesos propios (cargos dentro de la empresa, programas de mejora, formación y capacitación, estimulación y proyecto de vida del empleado). Para conseguir la óptima calidad de vida del colaborador

se requiere además el despliegue de conocimientos y habilidades de todo el personal laboral, de esta forma se garantiza que el desempeño y rendimiento de la compañía es ejecutado por trabajadores que ejecutan eficientemente sus funciones y que, además, emplean correctamente sus conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias.

Con respecto al origen del concepto de calidad de vida, su inicio se remonta a mediados de los años setenta (Quintero et al., 2021), allí se empieza a desarrollar y formular en los entornos laborales el concepto de calidad de vida en el trabajo (CVT). Anteriormente la gestión de las empresas se encontraba más consolidada en un sistema de tipo militar con divisiones con tareas fragmentadas y rutinarias, con enfoque economicista y utilitarista, las ganancias obtenidas se destinaban a maximizar los beneficios de las empresas. (Patlán, 2020, p. 33).

En tal sentido, por aquellas realidades de inequidad laboral se empezó a desarrollar cambios paulatinos generados por las exigencias y demandas laborales de distintos colectivos y agrupaciones de trabajadores y grupos sociales interesados en mejorar la calidad de vida del trabajador (Páez et al., 2020; Gasperín et al., 2023). Es así que, con el pasar del tiempo, la CVT se encuentra desarrollada y planteada con diferentes códigos, categorías y subcategorías, Patlán (2020) ofrece la siguiente clasificación:

Códigos	Categorías centrales	Subcategorías
Enfoque de la CVT	Individual	Satisfacción de necesidades.
		Equilibrio demandas-recursos.
		Bienestar en el trabajo
	Organizacional	Filosofía o estrategia organizacional. Método, proceso o técnica para lograr los objetivos organizacionales.
Componentes de la CVT	Múltiples componentes	Multidimensionalidad del constructo.

	Perspectiva de la CVT	CVT psicológica (subjetiva): componentes subjetivos.
		CVT del entorno laboral (objetiva): componentes objetivos.

Tabla 1 - Códigos, categorías y subcategorías de la CVT

Fuente: (Patlán, 2020)

Por otro lado, para Chiavenato (2009) el enfoque de la CVT se direcciona hacia tres ejes: aspectos físicos, aspectos ambientales y aspectos psicológicos dentro del entorno laboral. Continúa el autor citado mencionando que la CVT se enmarca en dos posiciones antagónicas: una parte que trata sobre de las reivindicaciones del trabajador sobre el bienestar en el trabajo, y por otro lado, el interés empresarial sobre el beneficio que se obtendrá.

Además, Chiavenato (2009) asevera que los componentes de la CVT se conforman con factores como salud, moral, remuneración, participación y comunicación. Dichos factores buscan alcanzar la satisfacción laboral mediante la predisposición de estos factores en pro del trabajador.

Como es ya conocido, la jornada laboral promedio ocupa gran parte del espacio y tiempo de las personas, así como un desgaste físico, emocional y psicológico (Rivera et al., 2020). Para algunos la jornada es más corta que para otros, sin embargo, se coincide con Alves et al. (2013) al resaltar la relación existente entre el trabajo y la calidad de vida, a saber:

El trabajo ocupa espacio y tiempo de gran relevancia en nuestras vidas. Buena parte de nosotros desarrolla una actividad laboral, y considerable parte de nuestra existencia transcurre dentro de las organizaciones. En este sentido, el significado que asociamos a nuestras actividades laborables responde por buena parte de nuestra calidad de vida.

Es a través del trabajo que obtenemos el sustento económico y suplimos nuestras necesidades más elevadas, como la autorrealización personal y profesional. Así pues, trabajar no es solo un medio para ganarse la vida, sino que es una forma de vivir experiencias y realizar acciones productivas (Laborda et al., 2021, p. 134). Frecuentemente, el trabajo se presenta como una actividad ennoblecedora y capaz de elevar nuestro statu quo, propiciando la construcción de la identidad social y dando sentido a la vida en comunidad. Pero el trabajo también puede percibirse como algo indeseado, desarticulado y desprovisto de significados, burocratizado, rutinario, fatigoso, opresivo o incompatible con la vida social y familiar. (p. 146).

La Calidad de Vida en el trabajo “se conceptualiza como una filosofía de la organización que permite promover la eficiencia en el desempeño y la motivación del trabajador” (Ossa y Jiménez, 2021). El trabajo ejerce un rol fundamental en la esencia del ser humano (Bizama y Burdiles, 2023), de forma general le permite involucrarse con la sociedad y mantener el sentido de pertenencia y utilidad. Por tanto, en la actualidad se deposita mayor confianza en promover los aspectos positivos de la calidad de vida en el entorno profesional (Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación, 2022), esto conlleva a una eficiente gestión del ambiente laboral y de la manera en que se incrementa el rendimiento y calidad del mismo.

Otro rasgo de la Calidad de Vida es la motivación que se genera en los trabajadores, sobre ello se acota lo siguiente mencionado por Marapacuto y Rodríguez (2022):

En el mundo empresarial actual, las organizaciones reconocen el factor de la motivación de los trabajadores como fundamental para el cumplimiento de metas laborales y logro de objetivos organizacionales. Ambientes de trabajo propicios

en los cuales se garanticen sistemas de retribución adecuados, seguridad y oportunidades para el crecimiento profesional, entre otras condiciones, favorecen el desarrollo organizacional. (p. 3)

La Calidad de Vida del Trabajador impactará evidentemente en el desarrollo de la producción, eso es bien conocido por Gosetti (2023), quien argumenta que:

Un último aspecto a destacar, antes de pasar a presentar el modelo de análisis de la calidad de vida laboral, está relacionado con la dimensión sociocultural que permea los cambios descritos en las páginas anteriores. Nos referimos a la narración, al relato, que se convierte en factor estructurante de la conducta. Una narración que, por tanto, no constituye una superestructura cultural, sino un factor real que sustenta los procesos de producción.

La traducción organizativa de los procesos productivos necesita un sustento sustancial, constitutivo, a través de sistemas de justificación, que los haga plausibles, únicos, indiscutibles. También porque invierten el componente vital de las personas, en el papel de trabajadores y consumidores, requieren la activación de una dimensión consensuada, que, enraizado en el sentido común constituido por valores y normas sociales que se dan por supuestos, aceptados incluso inconscientemente, favorece la adhesión activa y la participación. La narrativa que acompaña al espíritu del capitalismo es por tanto un componente estructural del funcionamiento del sistema productivo, necesario como muchos otros factores de producción (Gosetti, 2023, p. 146).

2.3.1 Componentes de la Calidad de Vida del Trabajador (CVT)

De acuerdo con Chiavenato (2009), la Calidad de Vida del Trabajador se ve influenciada en gran parte por la situación laboral de una sociedad compleja y

heterogénea. De esta forma, la CVT asimila dos puntos de interés dentro de cada organización: por un lado, se encuentran los requerimientos de los trabajadores acerca del bienestar y satisfacción laboral; por el otro lado, el interés de los empresarios por ver reflejado en la productividad de la compañía todos los beneficios concedidos a los colaboradores.

No obstante, la CVT no se enfoca únicamente en mejorar las condiciones físicas del trabajo, sino que busca promover otras áreas importantes como el área psicológica y la mejoría de las condiciones sociales. Sobre ello, Chiavenato (2009) afirma que “investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar calidad y productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en su trabajo y reciban recompensas adecuadas por su contribución” (p. 289).

2.3.2 Dimensiones de la Calidad de Vida del Trabajador (CVT)

Cabe resaltar que, aunque diversos autores consideran como inexistente la definición de calidad de vida, hay quienes por otro lado la relacionan de acuerdo a diversas dimensiones. Por ello, se considera complejo definir la calidad de vida de forma oficial al tratarse de un fenómeno en el que intervienen diversas dimensiones, a su vez estas dimensiones poseen indicadores que varían de acuerdo al comportamiento de los trabajadores.

De esta forma, la CVT se considera una “construcción compleja que envuelve una constelación de factores” (Donawa, 2018). Es así que, Chiavenato (2009) señala algunos de los factores que componen las dimensiones de la Calidad de Vida del Trabajador:

Dimensiones de la Calidad de Vida del Trabajador según Chiavenato	
1	Satisfacción con el trabajo ejecutado
2	Posibilidades de futuro en la organización
3	Reconocimiento por los resultados alcanzados

4	Salario percibido
5	Prestaciones percibidas
6	Relaciones humanas
7	Entorno psicológico y físico del trabajo
8	Libertad para actuar y responsabilidad para tomar decisiones
9	Posibilidades de compromiso y participación activa

Tabla 2 - Dimensiones de la CVT

Fuente: (Chiavenato, 2009)

Todas estas dimensiones convergen para formar la calidad de vida del trabajador, la CVT es la percepción que mantiene un colaborador sobre las circunstancias y condiciones que generan satisfacción en la empresa donde labora (Donawa, 2018, p. 43). Desde otro enfoque se puede aclarar que las agrupaciones de las dimensiones de la calidad de vida permiten reflexionar sobre el concepto que se le da a esta. La conexión que existe entre satisfacción laboral y calidad de vida de trabajo son directamente proporcional la una de la otra, es así que, en la medida en que un empleado experimenta satisfacción por su trabajo estará influyendo en su calidad de vida.

2.4 Características del sector bananero en la provincia de El Oro

Con la finalidad de investigar los componentes de Responsabilidad Social Empresarial existentes en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador, se han gestionado entrevistas con la finalidad de obtener de primera fuente aquellas características del sector bananero local, y de igual forma lograr conocer su campo de acción.

A continuación, se presentan las principales ideas y declaraciones recopiladas en base a funcionarios públicos y líderes de gremios:

Romel Chiriboga, Director Provincial del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP) en la provincia de El Oro, ha destacado los principales programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) implementados en las empresas bananeras de la región. En la entrevista realizada, Chiriboga explicó que estos programas no solo buscan mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, sino también promover prácticas sostenibles que beneficien al medio ambiente y a las comunidades locales.

Uno de los principales programas de RSE que mencionó Chiriboga es el de certificaciones de sostenibilidad, en el cual muchas empresas bananeras de El Oro están involucradas. Estas certificaciones, como *Fairtrade*, *Rainforest Alliance* y *GlobalGAP*, aseguran que las prácticas agrícolas sean sostenibles y socialmente responsables. Según Chiriboga, "estas certificaciones son cruciales porque no solo mejoran la calidad del producto y aseguran la sostenibilidad ambiental, sino que también garantizan condiciones laborales justas para los trabajadores bananeros".

Chiriboga también habló sobre los programas de salud y bienestar que se implementan en las empresas bananeras. "Es fundamental que los trabajadores tengan acceso a servicios de salud de calidad", afirmó. Muchas empresas han establecido clínicas y servicios médicos gratuitos o a bajo costo para sus empleados y sus familias. Además, se han llevado a cabo campañas de capacitación en salud y seguridad para educar a los trabajadores sobre cómo prevenir accidentes y enfermedades laborales. "Estas iniciativas no solo mejoran la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también aumentan la productividad y reducen el ausentismo", añadió Chiriboga.

En términos de educación y capacitación, el director provincial destacó que varias empresas bananeras han implementado programas educativos para apoyar a los hijos de los trabajadores. "El acceso a la educación es un derecho fundamental y muchas

empresas están ofreciendo becas y mejorando las infraestructuras escolares para garantizar que los hijos de los trabajadores tengan una educación de calidad", dijo Chiriboga. Además, se están llevando a cabo programas de capacitación técnica para los trabajadores, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias. "La capacitación continua es clave para mantener la competitividad y la sostenibilidad de la industria bananera", señaló.

Otro aspecto importante de los programas de RSE es el mejoramiento de infraestructuras. Según Chiriboga, muchas empresas están invirtiendo en la construcción y mejora de viviendas para los trabajadores y sus familias. "Las condiciones de vivienda adecuadas son esenciales para el bienestar de los trabajadores", afirmó. Además, se están desarrollando proyectos de infraestructura comunitaria, como la construcción de caminos, sistemas de agua potable y electricidad. "Estos proyectos no solo benefician a los trabajadores, sino también a las comunidades locales en general", explicó.

La protección del medio ambiente es otro pilar fundamental de los programas de RSE en las empresas bananeras de El Oro. Chiriboga destacó que muchas empresas están implementando prácticas agrícolas sostenibles que reducen el uso de pesticidas y mejoran la gestión de recursos naturales. "Es esencial que la industria bananera adopte prácticas sostenibles para proteger el medio ambiente y garantizar la viabilidad a largo plazo del sector", afirmó. Además, se están llevando a cabo proyectos de reforestación y conservación de áreas naturales. "Estos esfuerzos no solo ayudan a mitigar el impacto ambiental de la producción bananera, sino que también contribuyen a la preservación de la biodiversidad", añadió.

En cuanto al empoderamiento y crecimiento de la comunidad, Chiriboga mencionó que varias empresas están involucradas en iniciativas para apoyar el

desarrollo económico y social de las comunidades locales. "El desarrollo comunitario es una parte integral de la RSE y muchas empresas están trabajando para crear cooperativas y microempresas que generen ingresos adicionales para las comunidades", explicó. Además, se fomenta la participación de los trabajadores y las comunidades en la toma de decisiones y planificación de proyectos de desarrollo. "Es importante que las comunidades locales se sientan parte del proceso y tengan voz en las decisiones que afectan su bienestar", afirmó Chiriboga.

Por último, Chiriboga destacó la importancia de la transparencia y el buen gobierno corporativo en los programas de RSE. Muchas empresas están publicando informes de sostenibilidad periódicos para informar sobre su desempeño social y ambiental. "La transparencia es clave para construir confianza con todos los grupos de interés", afirmó. Además, se mantiene un diálogo abierto y transparente con trabajadores, comunidades, *stakeholders*, consumidores y otros grupos de interés. "El diálogo y la colaboración son esenciales para el éxito de los programas de RSE", concluyó Chiriboga.

En resumen, los programas de Responsabilidad Social Empresarial implementados en las empresas bananeras de la provincia de El Oro están teniendo un impacto positivo en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, así como en la sostenibilidad ambiental y el desarrollo comunitario.

Por otro lado, existen los líderes sindicales y de asociaciones que coordinan y vigilan el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los productores bananeros. A continuación, se evidencia las principales observaciones de uno de ellos:

El Ing. Gootman, en calidad de director de la Asociación de Productores y Trabajadores Bananeros (ASOPROTABAN) brindó importantes resultados y además

observó puntos que se coinciden con los destacados por el director regional del MAGAP en su entrevista. El director de ASOPROTABAN compartió detalles sobre los principales programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que a lo largo del tiempo se están implementando en las empresas bananeras de la provincia de El Oro. Durante la entrevista, Gootman subrayó que estos programas no solo mejoran las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores, sino que también promueven prácticas sostenibles y el bienestar de las comunidades locales. Algunos son aplicados por cumplimiento de certificaciones mientras que otros en cambio son gestionados de forma voluntaria por los productores bananeros en favor de sus colaboradores y del medio ambiente.

Uno de los puntos que se ha logrado aplicar y mantener es la implementación de equipos de protección para el personal de campo y cuadrilla, Gootman explicó que la seguridad de los trabajadores es una prioridad para las empresas bananeras y en cada una de ellas se busca de proveer equipos de protección personal adecuados, como guantes, mascarillas, gafas de seguridad y ropa protectora. Estas herramientas son esenciales para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el campo. Y así proteger a los trabajadores de los riesgos asociados con la manipulación de productos químicos y las duras condiciones laborales. Además, las autoridades del ministerio y los certificadores de calidad realizan inspecciones periódicas para asegurarse de que los equipos de protección se utilicen correctamente y estén en buen estado

Otra iniciativa importante es la realización de exámenes ocupacionales. Según Gootman, las empresas bananeras han implementado programas de salud ocupacional que incluyen exámenes médicos periódicos para los trabajadores. "Estos exámenes son fundamentales para detectar de manera temprana cualquier problema de salud

relacionado con el trabajo y tomar las medidas necesarias para prevenir enfermedades y accidentes laborales", explicó. Los exámenes incluyen pruebas de función pulmonar, análisis de sangre, evaluaciones de audición y visión, entre otros. La salud de los trabajadores es una prioridad, y estos exámenes permiten mantener un control constante sobre su bienestar.

Las capacitaciones también juegan un papel crucial en los programas de RSE. El entrevistado destacó que las empresas bananeras buscan fomentar la formación continua de sus trabajadores. Se ofrecen capacitaciones regulares en temas de seguridad, manejo de productos químicos, técnicas de cultivo sostenible y primeros auxilios, entre otros. Estas capacitaciones no solo mejoran las habilidades y conocimientos de los trabajadores, sino que también aumentan la productividad y la seguridad en el lugar de trabajo. "Es esencial que los trabajadores estén bien informados y preparados para enfrentar los desafíos de su labor diaria", afirmó Gootman.

En cuanto al apoyo educativo, Gootman mencionó que muchas fincas con certificaciones han establecido programas de becas estudiantiles para los hijos de los trabajadores. "La educación es una herramienta poderosa para el desarrollo y el progreso, y queremos asegurarnos de que los hijos de nuestros trabajadores tengan acceso a una educación de calidad", explicó. Estas becas cubren desde los niveles básicos hasta los estudios de secundaria, dependiendo de las necesidades y méritos de los estudiantes. "Invertir en la educación de los hijos de nuestros trabajadores es una forma de contribuir al desarrollo de las futuras generaciones", señaló.

En línea con lo anterior, adicional a los programas de becas académicas, las empresas bananeras también proporcionan kits escolares para los hijos de los trabajadores. El entrevistado explicó que, al inicio de cada año escolar, se distribuyen kits que incluyen útiles escolares esenciales como cuadernos, lápices, mochilas y

uniformes. Con ello se busca asegurar de que ningún niño se quede sin los materiales necesarios para su educación debido a limitaciones económicas. Este apoyo no solo alivia la carga financiera de las familias, sino que también motiva a los niños a continuar con su educación.

Respecto a términos de vivienda, Gootman destacó los proyectos habitacionales que se promueven y llevan a cabo en las fincas. Cada año, existe el compromiso de construir al menos tres casas para las familias de los trabajadores. Tales viviendas están diseñadas para proporcionar condiciones de vida dignas y seguras, puesto que es importante que nuestros trabajadores y sus familias tengan un lugar cómodo y seguro al cual llamar hogar. Las casas están equipadas con servicios básicos como agua potable, electricidad y saneamiento, y se construyen con materiales duraderos y sostenibles. Este programa no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también fortalece la comunidad.

Por otro lado, en el ámbito medioambiental, se mencionó la importancia de consumir productos eco-amigables. Las empresas bananeras están adoptando prácticas agrícolas que minimizan el uso de productos químicos de alta contaminación y promueven el uso de insumos orgánicos y biodegradables. Esto no solo reduce el impacto ambiental de las operaciones, sino que también mejora la calidad del producto final. Además, se están implementando técnicas de manejo integrado de plagas y fertilización orgánica para reducir la dependencia de agroquímicos.

El reciclaje de envases de insumos es otra iniciativa clave. Gootman explicó que las empresas bananeras han implementado programas de reciclaje que incluyen el triple lavado de los envases de insumos químicos. Este proceso asegura que los envases se limpien adecuadamente antes de ser reciclados, minimizando el riesgo de contaminación y promoviendo la reutilización de materiales. Los envases reciclados se

procesan para convertirlos en nuevos productos, reduciendo así la cantidad de residuos plásticos que se generan.

De igual forma, la recirculación y tratamiento de agua es otra área en la que las empresas bananeras están haciendo avances significativos. "El agua es un recurso vital, y es esencial que la usemos de manera eficiente y responsable", afirmó. Las fincas están implementando sistemas de recirculación de agua que permiten reutilizar el agua en diversas etapas del proceso productivo. Además, se utiliza tecnologías avanzadas de tratamiento de agua para asegurar de que el agua que se devuelve al medio ambiente esté libre de contaminantes. Estos sistemas no solo conservan agua, sino que también protegen los recursos hídricos locales y la biodiversidad.

Por último, Gootman destacó los programas de apicultura que en otras asociaciones como la ASOGUABO se están desarrollando como una iniciativa innovadora dentro de los programas de RSE. La apicultura no solo proporciona una fuente adicional de ingresos para los trabajadores, sino que también juega un papel crucial en la polinización de los cultivos y la preservación de la biodiversidad", afirmó. Además, indicó que proyectos similares como el de la apicultura se están tratando de aperturar en su asociación. Las empresas bananeras están apoyando la creación de colmenas y la capacitación de los trabajadores en técnicas de apicultura. "Este programa fomenta la diversificación de actividades económicas y promueve prácticas agrícolas sostenibles", explicó. Además, la miel producida se comercializa tanto a nivel local como internacional, generando beneficios económicos adicionales para las comunidades.

En resumen, los programas de Responsabilidad Social Empresarial implementados por las empresas bananeras de la provincia de El Oro, tienen un impacto significativo en las condiciones de vida de los trabajadores, la sostenibilidad ambiental

y el desarrollo comunitario. Desde la provisión de equipos de protección y exámenes ocupacionales hasta la construcción de viviendas y la promoción de prácticas agrícolas sostenibles, estas iniciativas están transformando positivamente la industria bananera en la región. Iván Gootman enfatizó que el compromiso con la RSE es una parte integral de las empresas bananeras y que continuarán trabajando para asegurar un futuro sostenible y próspero para todos los involucrados en la industria.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

Diseño de la investigación

La presente investigación se ha diseñado desde un enfoque mixto, es decir, tanto cualitativo como cuantitativo, estos son los enfoques empleados puesto que: la recopilación de datos económicos se llevará a cabo a través de la revisión documental en sitios web de las entidades del sector público, así como además de las plataformas digitales de las organizaciones y gremios privados; mientras que, el enfoque metodológico socavó en las percepciones de los colaboradores de las empresas bananeras, su satisfacción laboral y la calidad de vida que mantienen.

En el presente trabajo se investigó los componentes de Responsabilidad Social Empresarial existentes en las empresas bananeras ubicadas en el cantón Arenillas con la finalidad de conocer cómo influye en la calidad de vida de sus colaboradores. La presente investigación es necesaria y pertinente ya que el sector bananero en la provincia de El Oro abarca una amplia plaza laboral y por ende influye de forma significativa en la calidad de vida de las sociedades, principalmente en las zonas rurales.

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva y correlacional. Descriptiva porque se abordó y se investigó acerca de los rasgos, cualidades y atributos que posee la población de trabajadores de las empresas bananeras del cantón Arenillas, sus percepciones de la realidad, aspiraciones y su situación socioeconómica. Por otro lado, la investigación es de tipo correlacional porque evalúa y mide el grado de relación existente entre la responsabilidad social empresarial y la calidad de vida de los trabajadores de las empresas bananeras del cantón Arenillas.

3.2 Nivel de investigación

Para el presente documento se estableció un nivel de investigación exploratorio, este nivel busca averiguar, conocer e indagar acerca de la relación existente entre la Responsabilidad Social empresarial y la Calidad de Vida de los Trabajadores de las empresas bananeras del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

3.3 Diseño de investigación

En función de la naturaleza del trabajo, el diseño de investigación es no experimental con diseño transversal. El diseño que se ha elegido para la investigación responde a la necesidad de analizar el estado o efecto que genera una variable a la otra, esto hablando sobre el efecto de la responsabilidad social empresarial en la calidad de vida del colaborador.

3.4 Métodos de investigación

Para la ejecución del presente documento se seleccionó el método de investigación deductivo por el cual se responde a la realidad de la investigación, ya que al recopilar la información universal acerca de la responsabilidad social empresarial y sus efectos, es posible aplicarlo y evaluarlo en los colaboradores de las empresas bananeras del sector Arenillas. En síntesis, este método va desde lo universal y general hacia lo particular y así lograr explicar la relación entre ambas variables.

3.4.1 Variables de la investigación

De acuerdo con la naturaleza del trabajo, se identificó las variables que responden a la problemática y que influyen de manera más significativa, estas variables permiten conocer el camino por el cual se debe dirigir la investigación (Rodríguez, 2020).

En función de lo mencionado anteriormente, las variables de la investigación son: la Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida del Trabajador.

3.5 Instrumentos de recolección de datos

Primeramente, uno de los instrumentos de recolección de datos empleados en la investigación es la encuesta, la cual está dirigida hacia los colaboradores de las empresas bananeras del cantón Arenillas. Por otro lado, se realizará una entrevista al director regional del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca (MAGAP) para obtener una perspectiva general de una autoridad de control en el ramo y además de una entrevista aplicada al director de la Asociación de Productores y Trabajadores Bananeros (ASOPROTABAN).

A través de la aplicación de los instrumentos de investigación elegidos en la presente investigación se da cumplimiento a los objetivos específicos que son planteados en el documento. En tal sentido, con cada instrumento de recolección de datos se obtiene los resultados esperados, a saber:

- A través del instrumento de la encuesta realizada a los colaboradores de las empresas bananeras del cantón Arenillas se busca identificar los componentes de calidad de vida del trabajador además de determinar cómo influye la responsabilidad social empresarial en dicha calidad de vida.
- Mediante la entrevista dirigida hacia los directores tanto del MAGAP como de la ASOPROTABAN permitió investigar los componentes de Responsabilidad Social Empresarial existentes en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

3.5.1 Población universo

El presente trabajo se desarrolló en el sector bananero ecuatoriano, específicamente en las empresas del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

3.5.2 Población objeto de estudio

La población objeto de estudio para el presente trabajo constó de la población de productores bananeros del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

El sector bananero del cantón Arenillas está caracterizado por agrupar a varios productores de escala micro y pequeña categoría. Además, tales productores generan plazas de trabajo para los ciudadanos del sector.

Para la presente investigación, la población universo está comprendida por la totalidad de productores bananeros del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

De acuerdo con las cifras estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y por la Asociación de Productores Bananeros Orenses (ABO), la cantidad de productores de banano en el cantón Arenillas es de 12 productores, de los cuales mantienen un total de 101 colaboradores.

3.5.3 Muestra

La muestra para el desarrollo de la presente investigación es de carácter probabilística aleatoria, calculada a continuación:

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2 + \frac{(Z^2 pq)}{N}}$$

Donde:

Z = Nivel de confianza 95% (desviación estándar 1,64)

p = Probabilidad de ocurrencia (50%)

q = Probabilidad de no ocurrencia

N = Población (1.457 artesanos de la ciudad de Machala)

e = Error (5%)

n = Tamaño de la muestra

$$n = \frac{1,64^2 \times (0,5 \times 0,5)}{0,10^2 + \frac{1,64^2 (0,5 \times 0,5)}{101}}$$

n = 40

Por tanto, la muestra de estudio está constituida por 40 trabajadores del sector bananero del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador. Los participantes fueron seleccionados mediante la técnica del muestreo aleatorio simple, considerando la existencia de una población universo con características en común. La población aleatoria se registró además de acuerdo a la cantidad de productores del sector (12) que deseen formar parte de la investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de resultados

El presente capítulo proyecta los resultados obtenidos después de aplicar los instrumentos para reunir la información. Los datos recopilados permitieron satisfacer la necesidad de analizar el vínculo entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida de los colaboradores de las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

Se hace hincapié en que los resultados que se obtengan de la implementación de los instrumentos de investigación darán respuesta a los objetivos planteados en el presente trabajo, específicamente:

- Investigar los componentes de Responsabilidad Social Empresarial existentes en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.
- Identificar los componentes de Calidad de Vida del Trabajador existentes en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.
- Determinar la relación que existe entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida del Trabajador en las bananeras ubicadas en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador.

De acuerdo con los objetivos del presente trabajo, el nivel de respuesta de la muestra de la población objeto de estudio fue ideal y beneficioso para la investigación, tomando en cuenta que los hallazgos del estudio proporcionarán un acercamiento hacia la realidad de las empresas bananeras del cantón arenillas y además de la realidad social de sus trabajadores y el entorno.

A continuación, se proyectan los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación utilizados en este trabajo:

4.1.1 Resultados y valoración del instrumento de la encuesta

1. Compromiso con el desarrollo profesional

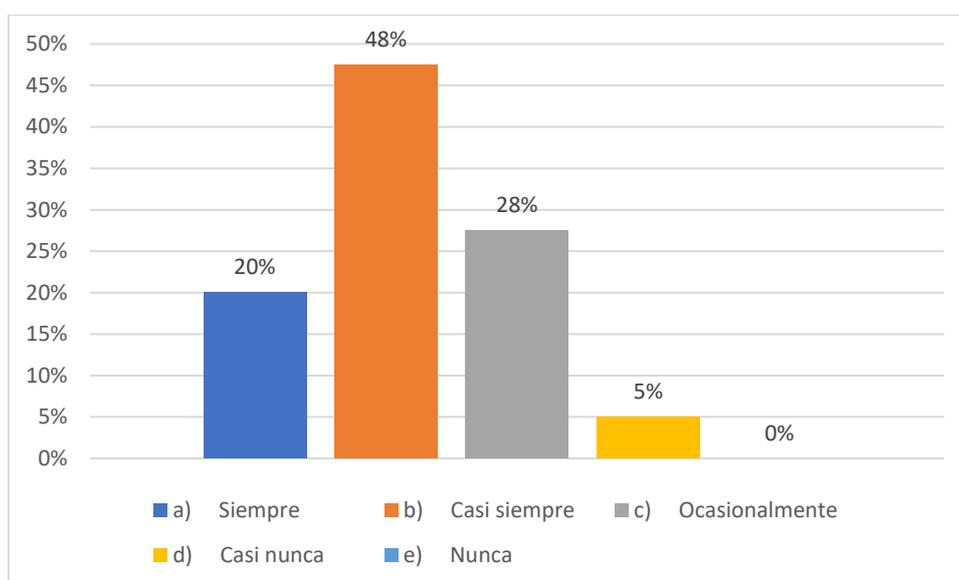


Figura 1 - Compromiso con el desarrollo profesional

El análisis sobre el compromiso con el desarrollo del personal en las empresas bananeras del sector Arenillas revela que el 68% de los empleados percibe que la empresa muestra un compromiso constante o frecuente (20% siempre y 48% casi siempre) con su desarrollo. Este es un indicador positivo, ya que revela que la empresa invierte regularmente en el crecimiento y capacitación de su personal. Sin embargo, un 28% de los empleados siente que este compromiso se manifiesta solo ocasionalmente, y un 5% opina que casi nunca existe. Esto indica que, aunque la mayoría percibe un esfuerzo considerable, todavía hay una proporción significativa de empleados que no siente el mismo nivel de compromiso. Esta discrepancia sugiere que la empresa podría mejorar en la consistencia y visibilidad de sus esfuerzos de desarrollo personal, asegurándose de que todos los empleados perciban y se beneficien equitativamente de estos programas.

En resumen, aunque la empresa muestra una buena inclinación hacia el desarrollo del personal, aún tiene margen para mejorar y garantizar que todos los empleados sientan un compromiso uniforme y continuo en este aspecto.

2. Impulso de acciones en beneficio del entorno inmediato

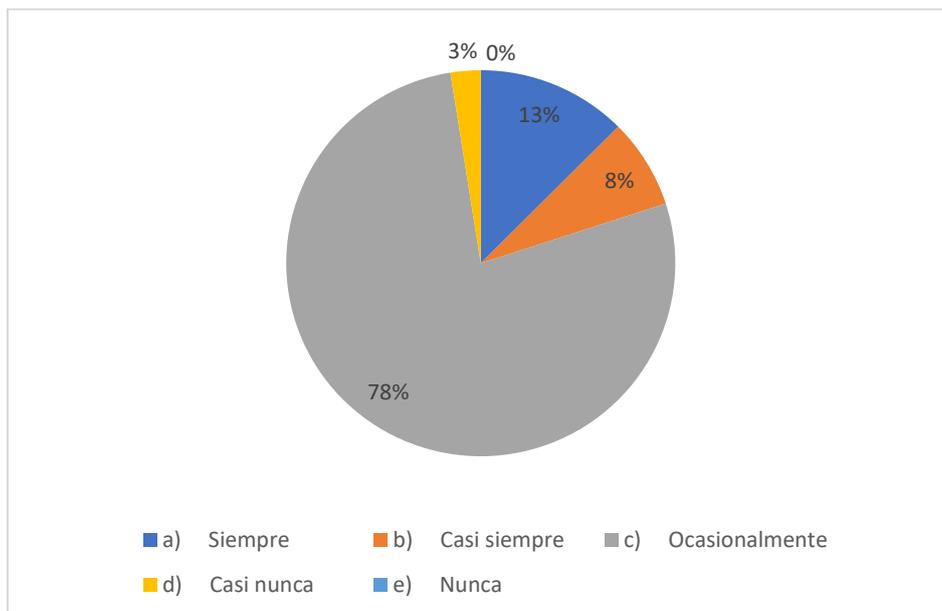


Figura 2 - Impulso de acciones en beneficio del entorno inmediato

Los datos de la figura 2 muestran que la mayoría de las empresas bananeras del cantón Arenillas (78% de los encuestados) impulsan ocasionalmente acciones en beneficio del entorno. Esto indica que estas empresas están conscientes de la importancia de contribuir al entorno que las rodea, aunque no lo hacen de manera constante. Además, un 13% respondió que siempre impulsan estas acciones, lo cual sugiere que un pequeño pero significativo grupo de empresas está muy comprometido con la sostenibilidad y el cuidado del entorno. Por otro lado, un 8% mencionó que casi siempre realizan estas acciones, lo cual añade otro nivel de compromiso, aunque con menor frecuencia que el grupo que responde "siempre".

Un dato a resaltar es que no hubo respuestas negativas (casi nunca o nunca) en cuanto a impulsar acciones en beneficio del entorno inmediato, lo que indica que todas las empresas están al menos ocasionalmente comprometidas con este tipo de iniciativas. Sin embargo, sería ideal fomentar una mayor regularidad en estas acciones para maximizar el impacto positivo en la comunidad y el entorno natural.

No obstante, aunque la mayoría de las empresas bananeras en el cantón Arenillas realizan acciones en beneficio del entorno de manera ocasional, existe un potencial claro para aumentar estos esfuerzos y establecer prácticas más sostenibles y consistentes a largo plazo.

3. Promoción del trabajo voluntario de los colaboradores

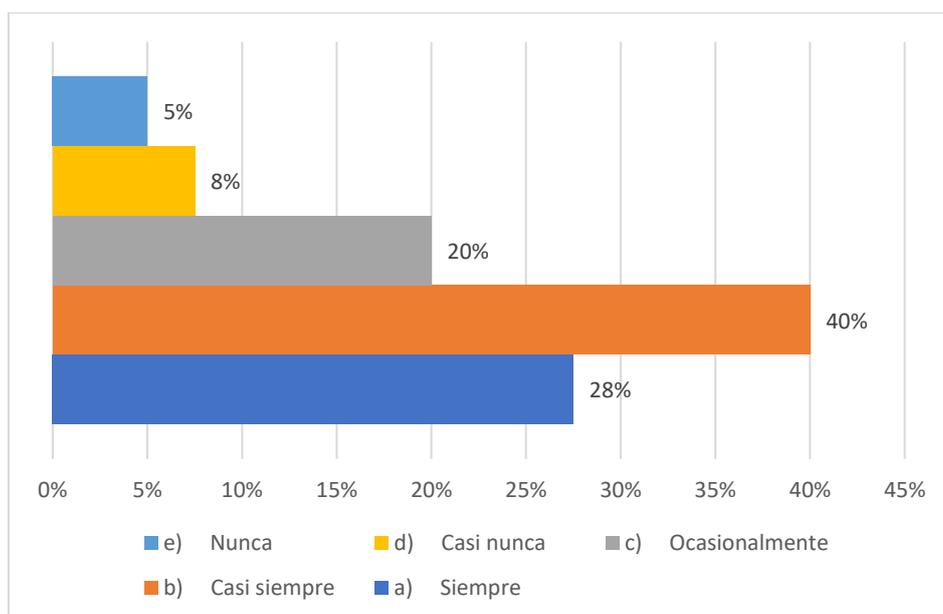


Figura 3 - Promoción del trabajo voluntario de los colaboradores

Los datos reflejados en la figura 3 revelan que las empresas bananeras muestran un notable compromiso con la promoción del trabajo voluntario entre sus colaboradores, lo cual es fundamental para analizar desde la perspectiva promoción y participación con el entorno.

Estos datos son alentadores desde el punto de vista de la RSE, ya que la mayoría de las empresas (68% en total entre siempre y casi siempre) están comprometidas de manera consistente con fomentar el trabajo voluntario entre sus empleados. Esto indica una comprensión sólida de que las empresas no solo deben ser económicamente rentables, sino también contribuir activamente al bienestar social y comunitario.

Además, un 20% adicional indica que promueve el trabajo voluntario ocasionalmente, esto sugiere un reconocimiento de la importancia de estas actividades, aunque con una frecuencia menor. Sin embargo, es positivo que solo un 13% en total (8% casi nunca + 5% nunca) reporte que raramente o nunca promueven el trabajo voluntario. Esto señala que la mayoría de las empresas están conscientes de la importancia de la RSE y están tomando medidas para involucrar a sus colaboradores en actividades que beneficien a la comunidad.

En línea con lo anterior, promover el trabajo voluntario no solo contribuye al desarrollo de la comunidad y mejora la imagen corporativa, sino que también puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados. Además, el compromiso constante con estas actividades puede fortalecer las relaciones con *stakeholders* clave y mejorar la sostenibilidad a largo plazo de las operaciones de las empresas bananeras.

Aunque hay un sólido compromiso con la promoción del trabajo voluntario entre las empresas bananeras encuestadas, existe la oportunidad de ampliar y fortalecer aún más estas iniciativas para maximizar el impacto positivo en la comunidad y consolidar una cultura empresarial responsable y comprometida. Se debe considerar además que el trabajo voluntario es en la práctica un beneficio indirecto para los propios trabajadores puesto que en la mayoría de los casos ellos pertenecen a las comunas y barrios cercanos a las empresas bananeras.

4. Entorno de trabajo digno y adecuado

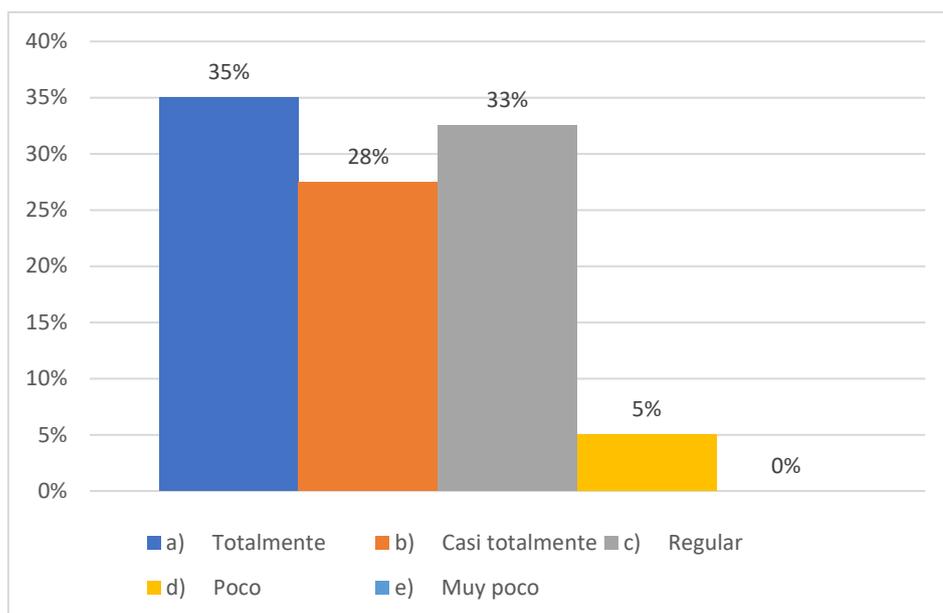


Figura 4 - Entorno de trabajo digno y adecuado

Los resultados de la figura 4 sobre la percepción del entorno de trabajo en empresas bananeras del cantón Arenillas revelan una variedad de opiniones entre los empleados. El 35% de los encuestados considera que el entorno de trabajo es "totalmente" digno y adecuado. Esto indica una parte significativa de la fuerza laboral que está satisfecha con las condiciones en las que desempeñan sus labores diarias.

Por otro lado, el 28% lo califica como "casi totalmente" adecuado, lo que sugiere que, aunque no lo perciben como perfecto, aún se sienten mayoritariamente conformes con las condiciones laborales. Juntos, estos dos grupos representan casi dos tercios de los encuestados (63%), indicando una mayoría que ve el entorno de trabajo de manera positiva. De igual forma, el 33% lo describe como "regular", lo que implica que un tercio de los trabajadores tiene una percepción neutra o ambivalente sobre las condiciones laborales.

Un dato preocupante es que el 5% de los encuestados considera que el entorno de trabajo es "poco" adecuado. Aunque es una minoría, este resultado indica la

existencia de problemas significativos que podrían estar afectando negativamente la satisfacción y el bienestar de los empleados en estas empresas. Es crucial investigar más a fondo las razones detrás de esta percepción para abordar las áreas problemáticas y mejorar las condiciones laborales. No obstante, es alentador observar que ningún encuestado calificó el entorno como "muy poco" adecuado, lo que sugiere que las condiciones extremadamente negativas parecen ser poco frecuentes o inexistentes según esta muestra.

Mientras que la mayoría de los empleados en empresas bananeras del cantón Arenillas ven su entorno de trabajo de manera positiva o neutral, existe una proporción significativa que señala áreas de mejora.

5. Comunicación abierta entre trabajadores y empleadores

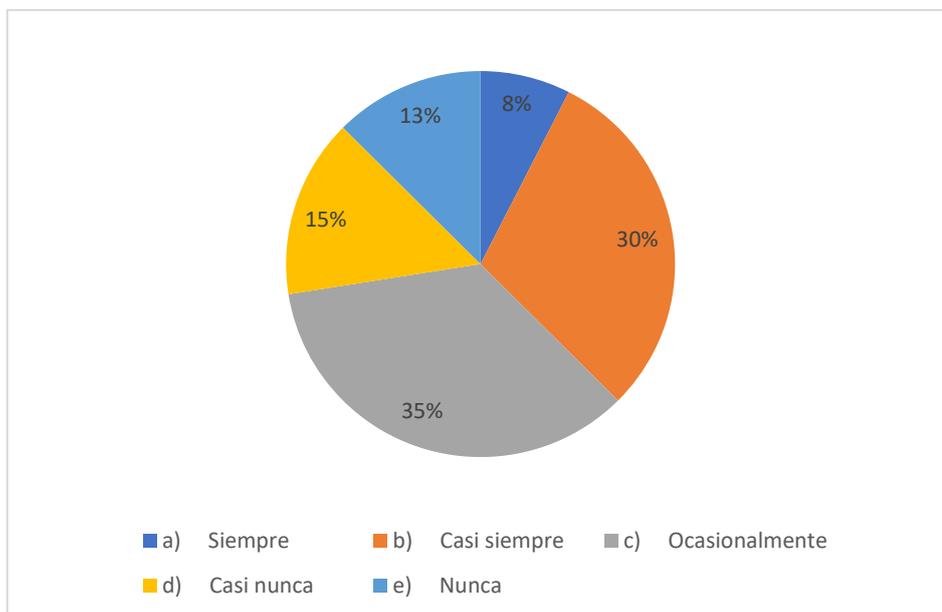


Figura 5 - Comunicación abierta entre trabajadores y empleadores

Los resultados indican que la comunicación abierta entre administradores y trabajadores presenta desafíos significativos. Solo un pequeño porcentaje, el 8%, reporta que la comunicación es "siempre" abierta, lo que sugiere que hay un grupo minoritario pero notable que experimenta una interacción fluida y efectiva con la administración.

Por otro lado, el 30% indica que la comunicación es "casi siempre" abierta, lo cual se considera aceptable, pero aún deja margen para mejorar la consistencia y la efectividad de la comunicación en estas empresas.

Sin embargo, más del 60% de los encuestados (35% ocasionalmente, 15% casi nunca, y 13% nunca) refleja una percepción negativa o limitada de la comunicación abierta con los administradores. Esto significa que una gran mayoría siente que la comunicación no es suficientemente fluida, frecuente o transparente. Estos resultados podrían indicar barreras en la transmisión de información, falta de canales efectivos para el diálogo o una percepción de falta de apertura por parte de la administración.

6. Crecimiento profesional dentro de la empresa

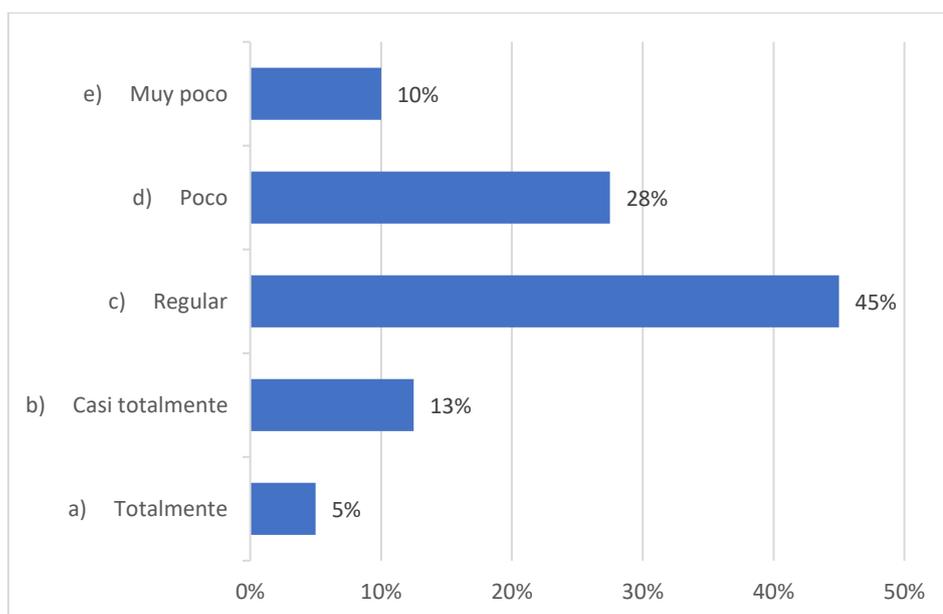


Figura 6 - Crecimiento profesional dentro de la empresa

La figura 6 contrasta sobre la percepción del crecimiento profesional en las empresas bananeras del cantón Arenillas. La pregunta específica sobre la posibilidad de crecimiento profesional dentro de la empresa arrojó una diversidad de respuestas que reflejan diferentes niveles de satisfacción y expectativas entre los empleados.

Primeramente, se observa que el 5% de los encuestados considera que es "totalmente" posible tener crecimiento profesional dentro de la empresa. Esto sugiere que una minoría percibe claras oportunidades de desarrollo de carrera, lo cual es crucial para el bienestar laboral y la motivación individual. Estos empleados probablemente se sienten apoyados y valorados en términos de desarrollo personal y profesional. De igual forma, el 13% cree que es "casi totalmente" posible tener crecimiento profesional. Aunque esta cifra es más alta que la anterior, aún indica que hay ciertas reservas o áreas de mejora percibidas en las oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Esto podría implicar la necesidad de mejorar la claridad en las vías de promoción o la disponibilidad de programas de capacitación.

Continuando se tiene el valor más significativo, el 45%, considera que es posible en "regular" medida tener crecimiento profesional. Esta percepción neutra puede reflejar una satisfacción moderada con las oportunidades existentes, pero también sugiere que hay espacio para mejorar la comunicación y la transparencia en términos de desarrollo profesional.

Por otro lado, el 28% de los encuestados cree que es posible en "poco" medida tener crecimiento profesional. Esta cifra es significativa y subraya la preocupación de una parte sustancial de la fuerza laboral sobre la falta de oportunidades claras de avance en la empresa. Esto puede tener un impacto negativo en la motivación y la moral de los empleados, afectando indirectamente su calidad de vida en el trabajo.

Finalmente, el 10% considera que es "muy poco" posible tener crecimiento profesional dentro de la empresa. Esta percepción tan negativa indica una seria preocupación sobre las perspectivas de desarrollo de carrera dentro de las empresas bananeras del cantón Arenillas. Esto podría estar asociado con la falta de programas de

capacitación, políticas de promoción claras o una cultura organizacional que no apoya activamente el desarrollo de sus empleados.

En términos de Calidad de Vida del Trabajador, estos resultados sugieren que la percepción de las oportunidades de crecimiento profesional juega un papel crucial. Cuando los empleados sienten que tienen oportunidades claras de desarrollo y avance dentro de la empresa, tienden a estar más satisfechos, comprometidos y motivados en su trabajo. Por el contrario, la falta de estas oportunidades puede contribuir a la insatisfacción laboral, el desánimo y posiblemente afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. Es esencial que las empresas evalúen estos resultados y trabajen para mejorar las políticas y prácticas que apoyan el crecimiento profesional de sus empleados, no solo para beneficio de la organización, sino también para mejorar la calidad de vida de su fuerza laboral.

4.2 Contrastación teórica de resultados

En la provincia de El Oro, los programas de RSE incluyen una variedad de iniciativas, incluyendo la implementación de prácticas agrícolas sostenibles, becas estudiantiles, proyectos habitacionales y la entrega de equipos de protección personal y exámenes ocupacionales. Estas iniciativas promueven la sostenibilidad ambiental y el desarrollo comunitario, además de mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores.

Un aspecto crucial de estos programas es la Implementación de Equipos de Protección para el Personal de Campo y Cuadrilla, una medida que ha sido destacada por Gootman. Este tipo de iniciativas está alineado con la investigación de Pérez et al. (2022), quienes mencionan sobre la importancia de la seguridad y salud ocupacional como parte de la relación de las empresas con sus *stakeholders*.

En línea con lo anterior, lo mencionado por Pérez et al. (2022) contrasta positivamente con los resultados de la presente investigación pues, como indica la figura 4 los resultados demuestran que existe un fuerte compromiso por brindar un entorno de trabajo digno y adecuado, ya que el 63% de los encuestados aseguran que el entorno laboral es en gran medida digno y adecuado (35% totalmente y 28% casi totalmente). La provisión de equipos de protección no solo garantiza la seguridad física de los trabajadores, sino que también refleja un compromiso más amplio con su bienestar integral, un tema que es fundamental para mantener una relación positiva y productiva con todos los actores involucrados.

En términos de salud, los exámenes ocupacionales son vitales para detectar de manera temprana problemas de salud relacionados con el trabajo. Esto coincide con los hallazgos de Salcedo-Muñoz et al. (2021), quienes argumentan que una de las áreas clave de la RSE en el sector bananero es la salud y seguridad de los empleados. Al

proporcionar estos exámenes, las empresas no solo cumplen con sus obligaciones legales, sino que también demuestran un compromiso genuino con el bienestar de sus trabajadores, lo cual es esencial para mantener una fuerza laboral saludable y motivada.

Las capacitaciones regulares también son una parte integral de la RSE en las empresas bananeras. En las entrevistas se enfatizó la importancia de la formación continua, una práctica que, según Peralta et al. (2022), es esencial para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Las capacitaciones no solo mejoran las habilidades y conocimientos de los empleados, sino que también aumentan su capacidad para contribuir de manera efectiva a la empresa, fomentando un entorno de trabajo más seguro y productivo.

Sin embargo, los resultados de la encuesta aplicada muestran una realidad en la que la implementación de capacitaciones para el personal varía considerablemente. Solo el 8% de las empresas siempre implementan capacitaciones, mientras que un 15% lo hace casi siempre. La mayoría de las empresas, un 53%, ofrecen capacitaciones ocasionalmente, lo que sugiere un enfoque menos consistente en la formación continua. Además, un 20% de las empresas casi nunca implementan capacitaciones, y un 5% nunca lo hace.

Estos datos reflejan una discrepancia entre la teoría y la práctica en términos de responsabilidad social empresarial (RSE) y la formación continua en las empresas bananeras. A pesar de la reconocida importancia de las capacitaciones para el desarrollo de los empleados y el entorno laboral, muchas empresas parecen no priorizar estas prácticas de manera sistemática. Esta falta de consistencia podría limitar los beneficios potenciales de la formación continua y subrayar la necesidad de políticas más robustas y comprometidas con el desarrollo profesional en el sector bananero.

En términos ambientales, la producción de Productos Eco Amigables y el Reciclaje de Envases de Insumos mediante el triple lavado son prácticas que demuestran un compromiso con la sostenibilidad. Peralta et al. (2022) subrayan la importancia de adoptar prácticas agrícolas sostenibles que minimicen el impacto ambiental y promuevan el uso de insumos orgánicos y biodegradables. Estas prácticas no solo protegen el medio ambiente, sino que también mejoran la calidad del producto final y la reputación de la empresa.

En función de lo anterior, lo mencionado por los autores contrastan con los resultados obtenidos en la presente investigación. Así, por ejemplo, una de las preguntas de la encuesta se enfocó en conocer si se respeta y cumple las obligaciones ambientales, los resultados demostraron un alto nivel de cumplimiento.

Estos resultados indican que la mayoría de las empresas bananeras están comprometidas con la sostenibilidad ambiental, adoptando prácticas que son esenciales para la protección del entorno y la mejora de la calidad del producto. Este alto nivel de cumplimiento ambiental es alentador y sugiere una tendencia positiva hacia la adopción de prácticas sostenibles. Sin embargo, aún hay margen de mejora, ya que algunas empresas podrían beneficiarse de un mayor compromiso con el cumplimiento ambiental constante. El cumplimiento casi siempre en lugar de siempre puede señalar áreas donde las políticas ambientales podrían reforzarse y mejorarse para asegurar una sostenibilidad completa en el sector bananero.

La comunicación abierta entre administradores y trabajadores fue vista como un área de mejora, ya que solo el 38% indicó que siempre o casi siempre existe esta comunicación. Sin embargo, el respeto por las opiniones fue alto, con el 78% de las empresas indicando que siempre o casi siempre respetan las opiniones de los trabajadores. Tales resultados coinciden en buena parte y de forma general como lo

apreciado por Salcedo-Muñoz et al. (2021) en su estudio de las empresas bananeras de la provincia de El Oro. En términos de crecimiento profesional, solo el 18% de las empresas consideró que siempre o casi siempre es posible, lo que sugiere otra área donde se puede trabajar para mejorar las oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.

Estos resultados subrayan la necesidad de mejorar la comunicación interna en las empresas bananeras. La falta de comunicación abierta puede afectar negativamente el ambiente laboral y la eficiencia operativa. A pesar de que el respeto por las opiniones de los trabajadores es alto, como se menciona en el texto, la falta de comunicación efectiva puede limitar la expresión y la implementación de estas opiniones. Esto resalta una paradoja en la que las empresas respetan las opiniones de sus trabajadores, pero no siempre facilitan los medios para que estas opiniones se compartan abiertamente.

En comparación con los hallazgos de Salcedo-Muñoz et al. (2021), es evidente que la comunicación y el crecimiento profesional siguen siendo áreas críticas de mejora. La baja percepción de la posibilidad de crecimiento profesional, junto con la comunicación abierta limitada, sugiere que las empresas bananeras deben enfocarse en desarrollar estrategias más inclusivas y efectivas para fomentar un entorno donde los trabajadores se sientan escuchados y puedan crecer profesionalmente. Esta mejora no solo beneficiaría a los empleados, sino que también podría aumentar la productividad y la cohesión dentro de las empresas.

Concluyendo, la implementación de programas de RSE en las empresas bananeras de la provincia de El Oro está teniendo un impacto significativo en la mejora de las condiciones laborales, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo comunitario. Los estudios de Pérez et al. (2022), Salcedo-Muñoz et al. (2021) y Peralta et al. (2022) respaldan estos hallazgos y subrayan la importancia de un enfoque integral y estratégico

hacia la RSE. Sin embargo, la encuesta realizada en el cantón Arenillas revela que aún hay áreas donde se puede mejorar, especialmente en términos de beneficios monetarios, capacitaciones y comunicación interna. Continuar trabajando en estas áreas será crucial para asegurar un futuro sostenible y próspero para la industria bananera en Ecuador.

4.3 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental

La presente investigación buscó analizar el vínculo entre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Calidad de Vida del Trabajador en las compañías dedicadas a la siembra y producción de bananos y plátanos en el cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador. En función de ello, el presente trabajo presenta varias dimensiones que fueron evaluadas en términos de factibilidad técnica, económica, social y ambiental. Este análisis detallado permitió comprender mejor los desafíos y oportunidades inherentes al proyecto y su posible impacto.

Desde la perspectiva de la factibilidad técnica, el proyecto presentó limitaciones y fortalezas. La investigación fue desarrollada por dos personas, lo que generó un mayor plazo de realización de las visitas de campo y así cumplir en términos de alcance y profundidad el estudio. Fue fundamental que el equipo dispusiera de herramientas y recursos adecuados, como acceso a bases de datos en la red, contactos con las áreas administrativas de las empresas bananeras del sector, y métodos de recolección de datos cualitativos y cuantitativos para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados.

En cuanto a la factibilidad económica, la presente investigación necesitó de logística para movilización, entrevistas, encuestas, tabulación y análisis de resultados. Tales actividades fueron realizadas con un importe económico asumido por los investigadores y que no significó mayor complicación. Los costos derivados de cada actividad se lograron cubiertos y así se obtuvo los resultados esperados.

En términos de factibilidad social, el proyecto abordó un tema de alta relevancia para la comunidad local y los trabajadores del sector bananero y platanero. La Calidad de Vida de los Trabajadores y las prácticas de RSE son temas críticos que afectan directamente a las comunidades rurales en el cantón Arenillas. La aceptación y

colaboración de las empresas y los trabajadores locales en la investigación fueron elementos clave para la recolección de datos veraces y útiles. La interacción con la comunidad y los actores locales se gestionó con sensibilidad y respeto, asegurando la confidencialidad y el anonimato de los participantes para obtener respuestas honestas y detalladas. La relevancia social del estudio pudo facilitar la cooperación de los participantes y la disposición de las empresas a colaborar, siempre y cuando se les explique claramente el propósito y los beneficios potenciales de la investigación.

Desde la perspectiva ambiental, la investigación en el sector de siembra y producción de bananos y plátanos también tiene implicaciones significativas. Las prácticas agrícolas en estos cultivos pueden tener impactos ambientales considerables, incluyendo el uso de pesticidas, manejo de residuos y consumo de agua. Un enfoque integral de la RSE debería incluir aspectos de sostenibilidad ambiental, por lo que el proyecto tuvo la oportunidad de evaluar cómo las prácticas empresariales están alineadas con la protección del medio ambiente y la promoción de prácticas agrícolas sostenibles.

De forma general, para analizar la factibilidad del presente trabajo es crucial considerar la interconexión entre los factores técnicos, económicos, sociales y ambientales. Ejecutar el presente trabajo entre dos personas presentó ligeros desafíos, pero también permitió una gestión de recursos más económica y posiblemente más ágil. La relevancia social del tema pudo facilitar la participación de la comunidad, mientras que un enfoque en la sostenibilidad ambiental logró añadir una dimensión valiosa a los hallazgos. La clave del éxito radicó en la capacidad de los investigadores para diseñar y ejecutar un plan de investigación eficiente y gestionar las relaciones con los participantes y la comunidad de manera efectiva.

CONCLUSIONES

La presente investigación ha logrado demostrar importantes aspectos acerca de la Responsabilidad Social Empresarial y la Calidad de Vida del Trabajador presentes en las empresas de producción de banano y plátanos del cantón Arenillas.

En cuanto al compromiso con el desarrollo del personal, una proporción significativa de empresas muestra un compromiso consistente, con una mayoría que indica que siempre o casi siempre se dedica a este aspecto. Esto sugiere una base sólida para el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados. Sin embargo, la implementación de capacitaciones es menos consistente, con muchas empresas ofreciendo formación solo ocasionalmente. Esto puede limitar el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos necesarios para que los empleados contribuyan eficazmente y crezcan dentro de la empresa.

Las empresas también parecen conscientes de su impacto en el entorno inmediato, aunque la mayoría de las acciones en beneficio del entorno se llevan a cabo solo ocasionalmente. Esta situación podría mejorarse mediante la implementación de políticas más estructuradas y regulares que no solo beneficien a las comunidades locales, sino que también refuercen la imagen positiva de las empresas en términos de sostenibilidad y responsabilidad social.

El control, planificación y seguimiento de las contribuciones sociales son áreas donde las empresas muestran un alto grado de compromiso, lo cual es un indicador positivo de la estructuración y formalización de las prácticas de RSE. De manera similar, la promoción del trabajo voluntario entre los colaboradores es bastante frecuente, lo que refleja un esfuerzo por involucrar a los empleados en actividades que beneficien tanto a la comunidad como a la empresa.

En el ámbito ambiental, el respeto y cumplimiento de las obligaciones es notable, con la gran mayoría de las empresas indicando que cumplen siempre o casi siempre con sus responsabilidades ambientales. Este es un punto fuerte que resalta el compromiso con la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental de sus operaciones.

La gestión de la clientela y proveedores es otro aspecto en el que las empresas muestran una eficiencia considerable, lo que es crucial para mantener relaciones comerciales saludables y sostenibles. Asimismo, el cumplimiento de las obligaciones ante los socios o accionistas es adecuado, asegurando así la confianza y el apoyo continuo de estos grupos clave.

En términos de beneficios monetarios y entorno de trabajo, los resultados son más variados. Aunque el entorno de trabajo es considerado digno y adecuado por una buena parte de las empresas, los beneficios monetarios no son vistos como altamente competitivos por la mayoría de los encuestados. Este es un aspecto crítico que puede influir significativamente en la satisfacción y retención de los empleados.

La confianza en las capacidades del trabajador es moderadamente alta, con una mayoría de empresas que indican confianza en sus empleados. Las relaciones entre empleador y trabajador también son generalmente saludables y productivas, lo cual es esencial para un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Sin embargo, la comunicación abierta entre administradores y trabajadores es menos frecuente, con una gran parte de las empresas indicando que solo existe ocasionalmente. Este es un área clave que necesita mejora, ya que una comunicación efectiva es fundamental para la resolución de conflictos y la construcción de un entorno de trabajo inclusivo y transparente.

El respeto por las opiniones y puntos de vista emitidos es bastante alto, lo que es un indicador positivo de un ambiente laboral donde los trabajadores se sienten valorados y escuchados. No obstante, la percepción de la posibilidad de crecimiento profesional dentro de la empresa es moderada, con muchas empresas indicando que esto es solo parcialmente posible. Mejorar las oportunidades de crecimiento profesional puede aumentar significativamente la motivación y retención de empleados talentosos.

En conclusión, aunque las empresas bananeras y plataneras de Arenillas muestran un compromiso considerable con varios aspectos de la RSE y la Calidad de Vida de sus Trabajadores, existen áreas clave que requieren atención y mejora. La implementación más consistente de capacitaciones, el aumento de la competitividad de los beneficios monetarios, y la mejora en la comunicación abierta y las oportunidades de crecimiento profesional son aspectos críticos que pueden impulsar tanto la satisfacción de los empleados como el desempeño general de las empresas. Un enfoque más integrado y estructurado en estas áreas puede contribuir a un entorno de trabajo más positivo y productivo, beneficiando tanto a los trabajadores como a las comunidades locales y a la sostenibilidad a largo plazo del sector.

RECOMENDACIONES

En primer lugar, es crucial que las empresas implementen programas de capacitación más estructurados y regulares. Aunque algunas empresas ya ofrecen capacitaciones ocasionalmente, es fundamental establecer un calendario de formación continua que abarque tanto el desarrollo profesional como el personal. Las capacitaciones no solo deben centrarse en habilidades técnicas, sino también en competencias blandas que fortalezcan el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo. La creación de un plan de capacitación integral ayudará a garantizar que todos los empleados tengan acceso a oportunidades de desarrollo, lo cual puede aumentar su desempeño y satisfacción en el trabajo.

Además, se recomienda mejorar la comunicación abierta entre administradores y trabajadores. La frecuencia de la comunicación abierta es baja, lo que puede afectar la resolución de conflictos y la construcción de un ambiente de trabajo inclusivo. Implementar reuniones regulares, encuestas de retroalimentación y canales de comunicación accesibles puede facilitar una mayor transparencia y un mejor entendimiento mutuo entre todos los niveles de la organización. La promoción de una cultura de comunicación abierta permitirá a los empleados expresar sus ideas y preocupaciones de manera efectiva, contribuyendo a un ambiente de trabajo más colaborativo y armonioso.

En cuanto a la promoción de acciones en beneficio del entorno inmediato, se sugiere que las empresas desarrollen y adopten políticas más proactivas y sistemáticas de sostenibilidad. Aunque las acciones en este sentido se realizan ocasionalmente, un enfoque más estructurado puede maximizar los beneficios ambientales y sociales. Las empresas deben considerar la implementación de prácticas agrícolas sostenibles, la reducción de residuos y el uso eficiente de recursos naturales. Además, fomentar la

participación de los empleados en iniciativas ambientales puede fortalecer el compromiso con la sostenibilidad y mejorar la percepción pública de la empresa.

Es esencial también que las empresas revisen y optimicen sus beneficios monetarios para asegurar que sean competitivos dentro del sector. La percepción de que los beneficios no son altamente competitivos puede afectar la motivación y la retención de empleados. Realizar un análisis comparativo con otras empresas del sector y ajustar los paquetes de compensación y beneficios en consecuencia puede ayudar a atraer y retener talento valioso. Invertir en beneficios competitivos también puede mejorar la satisfacción general de los empleados y su compromiso con la empresa.

Para abordar la percepción de crecimiento profesional dentro de las empresas, se recomienda implementar planes de desarrollo de carrera y oportunidades claras para el avance dentro de la organización. Crear un camino definido para el progreso profesional y ofrecer apoyo en términos de formación y mentoría puede aumentar las oportunidades de desarrollo y motivar a los empleados a permanecer y crecer dentro de la empresa. Facilitar evaluaciones de desempeño regulares y establecer metas claras para el desarrollo profesional contribuirá a un ambiente de trabajo más motivador y enfocado en el crecimiento.

Por último, es fundamental que las empresas refuercen su compromiso con el respeto por las opiniones y puntos de vista emitidos por los empleados. Aunque existe un buen nivel de respeto, asegurarse de que este se traduzca en acciones concretas y en una cultura organizacional que valore las contribuciones individuales es clave para mantener un ambiente de trabajo positivo. Fomentar una cultura de inclusión y valoración de la diversidad de opiniones puede mejorar la moral y el compromiso de los empleados.

En resumen, para mejorar el compromiso con la RSE y la calidad de vida laboral en las empresas bananeras del cantón Arenillas, es necesario fortalecer las capacitaciones, mejorar la comunicación abierta, promover acciones sostenibles, revisar los beneficios monetarios, crear oportunidades de crecimiento profesional y asegurar el respeto continuo por las opiniones de los empleados. La implementación de estas recomendaciones contribuirá a un entorno de trabajo más equitativo y productivo, beneficiando tanto a los trabajadores como a la comunidad en general.

REFERENCIAS

- Alves, D., Cirera, Y., y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Arredondo, M. (2021). Análisis de la RSE y el impacto de la cadena de suministro en las prácticas de desempeño sustentable: Un estudio de caso en una empresa exportadora mexicana. *Investigación y Desarrollo*, 29(1), 15-40.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14482/indes.29.1.658.408>
- Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador. (2022). *Anuario estadístico 2022*.
<https://linktr.ee/aebeecuador>
- Ávila, G., Varona, F., Ochoa, M., y Ávilas, J. (2023). La responsabilidad social empresarial en micro, pequeñas y medianas empresas turísticas. *Ciencias Holguín*, 29(1), 1-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181574471004>
- Bizama, M., y Burdiles, S. (2023). Calidad de vida familiar de estudiantes chilenos con discapacidad. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(48), 247-260.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21703/0718-5162.v22.n48.2023.014>
- Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessmen*. Harper.
https://www.google.com/books/edition/_/XOQYAAAAMAAJ?sa=X&ved=2ahUKEwiKyYC5-c6EAxUjSDABHcy-D1MQ8fIDegQIKBAS
- Buitrago, J. (2021). La comunicación corporativa de la responsabilidad social empresarial (RSE): el caso de las empresas de la provincia Sabana Centro de Cundinamarca, Colombia. *Innovar*, 31(80), 97-112.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v31n80.93667>

- Cardona, D., Salazar, E., y Álvarez, M. (2023). Análisis bibliométrico de la relación entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño financiero. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(68), 188-216.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35575/rvucn.n68a9>
- Chavarro, F., y Montoya, Á. (2020). Una aproximación desde la Escuela Austriaca a la RSE (responsabilidad social empresarial). *Universidad & Empresa*, 22(39), 1-24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7885>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Elvsevier Editora Ltda.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63.
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Gasperín, E., Platas, D., Zetina, P., y Vilaboa, J. (2023). Calidad de vida de los cafeticultores en las Atlas Montañas de Veracruz, México. *Agronomía Mesoamericana*, 34(1), 1-14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15517/am.v34i1.50163>
- Gosetti, G. (2023). Autodeterminación y calidad de vida laboral. Una perspectiva sociológica multidimensional. *Trabajo y sociedad*, 24(41), 141-161.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387375553008>
- Hoyos, O., Castro, M., Toro, N., Trejos, D., Montoya, L., Montoya, I., y Duque, P. (2023). Gobierno corporativo y desarrollo sostenible: un análisis bibliométrico.

Revista CEA, 9(19), 1-30.

<https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2190>

Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación. (2022). Pobreza y formación para el trabajo: la necesidad apuesta por la calidad. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52(2), 7-16.

<https://doi.org/https://doi.org/10.48102/rlee.2022.52.2.503>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos:

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>

kaid, A., Mahmood, H., y Mohammed, R. (2021). El impacto conjunto de la gestión de los recursos humanos verdes, el liderazgo y la cultura organizacional en los empleados - comportamiento ecológico y comportamiento ambiental organizacional. *Revista de producción más limpieza*, 316(1), 112-128.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>

Laborda, C., Jariot, M., y González, H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XXI*, 24(1), 117-139. <https://doi.org/10.5944/educXX1.26570>

Licandro, O. (2023). Brecha entre teoría e interpretación de la responsabilidad social interna en los profesionales de gestión humana. *Ciencias Administrativas*, 1(21), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e113>

Marapacuto, B., y Rodríguez, J. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa gas comunal, región Los Llanos, Venezuela. *Compendium*, 25(48), 1-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>

- Martín, E. (2020). La Responsabilidad Social Empresarial Interna: Gestión Estratégica Responsable de los Recursos Humanos. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 1(13), 74-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.80>
- Méndez, A., Rodríguez, M., y Cortez, K. (2019). Factores determinantes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Caso aplicado a México. *Análisis económico*, 34(86), 197-217.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41360954010>
- Ministerio de Producción Comercio Exterior Inversiones y Pesca. (2020). *Informe Sector Bananero Ecuatoriano*. <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/06/Informe-sector-bananero-espa%C3%B1ol-04dic17.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>
- Nieto, M., Calderón, A., y Nieto, C. (2020). El pulso de la agricultura en España ¿por qué se abandona el trabajo agrícola? *REDS*, 1(16), 322-336.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiCn62l6K2DAxVblGoFHXF1C3sQFnoECCsQAQ&url=https%3A%2F%2Fdia.net.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7631173.pdf&usg=AOvVaw2280cDTKd59-UNdQbtH-Sl&opi=89978449>
- Ossa, C., y Jiménez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34(1), 1-15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>

- Páez, G., López, M., y Moreno, M. (2020). Alcance de la calidad de vida en atención médica. *Alcance de la calidad de vida en atención médica*, 24(1), 14-27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5294/pebi.2020.24.1.2>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentalista. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Peralta, M., Guzmán, R., y Verdezoto, M. (2022). Responsabilidad Social en empresas bananeras en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1095-1114.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.15>
- Pérez, M., Yumiko, T., y Salas, A. (2022). Responsabilidad social empresarial: enfoque basado en la relación con skateholders. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento crítico*, 1(16), 451-464.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6917189>
- Pinzón, S., y Maldonado, G. (2023). Efectos de la cultura sustentable en la Responsabilidad Social Empresarial y el desempeño financiero en la industria manufacturera. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(26), 191-203. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.01>
- Quintero, D., Romero, E., y Hernández, J. (2021). Calidad de vida familiar y TDAH infantil. Perspectiva multidisciplinar desde la educación física y el trabajo social. *Revista Ciencias de la Actividad Física*, 22(1), 1-17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29035/rcaf.22.1.1>
- Rivera, F., Ceballos, P., y Vilchez, V. (2020). Carga mental y la calidad de vida relacionada con salud en trabajadores Oncológicos. *Rrevista Salud Uninorte*, 36(3), 545-557. <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/sun.36.3.616.99>

- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik soluciones educativas.
https://www.google.com.ec/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=metodolog%C3%ADa+de+investigaci%C3%B3n&printsec=frontcover
- Salcedo, V., Campuzano, J., Uriguen, P., y Plaza, J. (2021). Responsabilidad social empresarial en el sector bananero de la provincia de El Oro. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 394-401. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068740025>
- Salcedo-Muñoz, V., Campuzano, J., Uriguen, P., y Plaza, J. (2021). Responsabilidad social empresarial en el sector bananero de la provincia de El Oro - Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 394-403.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068740025>
- Seijo, C., Barroeta, M., y Mejía, L. (2012). Dimensiones de la Responsabilidad Social y la ética empresarial en la gestión pública. *Formación Gerencial*, 1(1), 1-23.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934613#:~:text=A1%20respecto%20se%20establece%20que,derechos%20humanos%2C%20y%20problemas%20ecol%C3%B3gicos.>
- Treviño, R., y Hernández, E. (2023). Calidad de vida de la población rural en la región huasteca de México. *Revista Legado de Arquitectura y Diseño*, 18(33), 1-26.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477974305009>
- Yesiltas, M., Gorlek, M., y Kenar, G. (2022). Cultura verde organizacional y comportamiento de los empleados verdes: Diferencias entre hoteles verdes y no verdes. *Revista de producción más limpia*, 343(1), 1-11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131051>

