

Satisfacción Laboral En Las Empresas Camaroneras De La Provincia De El Oro En Ecuador

Jarrín Salcán Marcia Esther*

Resumen

La presente ponencia propone una vía para el análisis de la satisfacción laboral en las empresas bananeras de la Provincia de El Oro, en la República del Ecuador. La sustentación de los contenidos se basa en la investigación bibliográfica y documental y, mediante el método de análisis y síntesis, se trataron los aspectos teóricos. Se intenta con esta ponencia establecer un marco amplio para valorar la satisfacción laboral que también permita realizar propuestas para mejorarla y profundizarla. Se concluye especificando una alternativa de clasificación de la satisfacción laboral para medir y analizar la misma en las empresas camaroneras de la Provincia de El Oro.

Palabra clave: Responsabilidad social empresarial, satisfacción laboral, políticas laborales.

* Universidad Técnica de Machala, mjarrin@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8934-8497>

Recibido: 2020-10-08. **Aceptado:** 2020-12-27

Como citar APA: Jarrín M., Bonomie M. (2020) Satisfacción Laboral En Las Empresas Camaroneras De La Provincia De El Oro En Ecuador. *Repique*, 2(2), 87-95

Indicators for Quality Management in the Companies Producing Eggs for Consumption in Zulia State

Abstract

This paper proposes a way to analyze job satisfaction in banana companies in the Province of El Oro, in the Republic of Ecuador. The support of the contents is based on bibliographical and documentary research and, through the method of analysis and synthesis, the theoretical aspects were dealt with. This paper attempts to establish a broad framework to assess job satisfaction that also allows proposals to improve and deepen it. It concludes by specifying an alternative classification of job satisfaction to measure and analyze it in shrimp companies in the Province of El Oro.

Key word: Corporate social responsibility, job satisfaction, labor policies.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo propone una alternativa para el análisis de la satisfacción laboral en las empresas bananeras de la Provincia de El Oro, en la República del Ecuador. La sustentación de los contenidos se basa en la investigación bibliográfica y documental (Hernández et all, 2014). Se acopió material de naturaleza académica sobre la responsabilidad social empresarial, su origen y principales desarrollos. También sobre el capital humano en el contexto de la responsabilidad social, con énfasis en la satisfacción laboral, además de búsqueda de información sobre las empresas bananeras de la Provincia de El Oro.(Gutiérrez Benítez y Acuña Gamboa, 2022)

Se intenta con esta ponencia establecer un marco amplio para valorar la satisfacción laboral que también permita realizar propuestas para mejorarla y profundizarla. En ese cometido se expone una introducción donde se sintetizan los contenidos a desarrollar, en el desarrollo se contextualiza el tema de investigación y se razonan los aspectos teóricos involucrados, como son la responsabilidad social y la satisfacción laboral.

Finalmente, se ofrecen las conclusiones especificando una alternativa de clasificación de la satisfacción laboral para medir y analizar la misma en las empresas camaroneras de la Provincia de El Oro.

METODOLOGÍA

Los planteamientos sobre la responsabilidad social empresarial (RSE) se enfocan en el papel social de la empresa, consideran que sus actividades trascienden lo económico y repercuten sobre la vida de los individuos. De tal modo que la RSE debe ser entendida en las relaciones entre la empresa y la sociedad. Los aspectos relacionados con el bienestar laboral han sido de particular interés en los razonamientos sobre la RSE, a lo cual se han sumado organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, como modos de mejorar la desigualdad social y la depauperación del trabajo en el mundo.

Esos esfuerzos han dado lugar a la puntualización de asuntos laborales a considerar para promover entre las empresas la protección necesaria para alcanzar el bienestar laboral, tales como: salud, participación, remuneración, formación, estabilidad laboral, derechos humanos, entre otros. Todo lo cual redundaría en la satisfacción laboral.

La industria camaronera en la Provincia de El Oro, Ecuador, ha desarrollado una posición relevante por sus elevados estándares de calidad y capacidad de exportación, lo cual hace pertinente elaborar un marco de referencia analítico que permita evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores de esas empresas en el contexto de la RSE que las mismas desarrollan, así como también, proponer medidas que la amplíen y profundicen. El crecimiento y rentabilidad que generan las empresas camaroneras en la Provincia de El Oro exige la retribución hacia la sociedad y, en particular, hacia sus propios trabajadores.

El sector camaronero ecuatoriano está conformado por 39 empresas exportadoras y 1.315 productores de camarón. Además, están los intermediarios que sirven de enlace entre los dos primeros. En la actualidad existen 210.000 hectáreas de cultivo de camarón y se produjeron 154.885 toneladas en el primer semestre del año 2016, equivalentes a US \$ 1.116,314 millones en valor FOB. La provincia de El Oro ocupa el segundo lugar como productor con un 15 % de hectáreas destinadas al cultivo de camarón (Cámara Nacional de Acuacultura, 2016).

Esas condiciones señaladas hacen relevante fijar el interés en el análisis de la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas camaroneras de la Provincia de El Oro, en virtud de que el nivel al cual han llegado esas empresas hace posible que su capital humano se

encuentre en condiciones de gozar de buenas condiciones de vida y reflejar bienestar, tal como son los objetivos que en la actualidad se esperan del mundo empresarial, especialmente de ese sector camaronero que ha escalado hacia la exportación.

Araque y Montero (2008) consideran a la empresa como una institución social que trasciende lo económico en sus actividades y repercute sobre la vida de los individuos. En función de esa relación, las concepciones de la RSE han ido diferenciándose. Para los autores mencionados el concepto de RSE ha pasado de una visión paternalista de los empresarios entre los siglos XVIII y principios del siglo XIX, quienes podían, según su decisión, dar ayudas o hacer obras para los necesitados, a adoptar acciones sociales en respuesta a los controles y regulaciones del Estado que se presentaron entre el siglo XIX y el XX.

Hacia los años 40 del siglo XX los empresarios tendieron hacia la búsqueda de equilibrios de intereses, donde los directivos de las mismas hacían el papel de actores representativos. Desde los años 50 del siglo XX y hasta el presente, la RSE se ha desarrollado conceptualmente, se ha extendido la investigación aplicada y se han ampliado sus aspectos constitutivos, efectos y trascendencia para la empresa y la sociedad (Araque y Montero, 2008).

Según expone Garavito (2008), entre las principales aportaciones a la elaboración del concepto de RSE se encuentran las de Archie Carrol en 1979, quien propuso un modelo de comportamiento social de la empresa con varias dimensiones, una de ellas, la económica y el resto serían: la filosofía empresarial, la respuesta de la empresa al entorno, la consideración de los intereses de sus miembros y los de la sociedad. Más adelante, en 1993, Peter Drucker apuntó a la conciliación entre la visión económica de la empresa y la dimensión ética, explicando que la empresa debe ser rentable y también hacerse responsable por sus efectos en la sociedad, para lo cual deben asumir un enfoque sobre los problemas sociales que les permita seguir en sus operaciones.

También Edward Freeman en 1994 manifestó que la empresa tiene compromisos éticos con todos aquellos intereses que afecta (stakeholders) y no solo ha de enfocarse en maximizar beneficios. En 1998, Baltazar Caravedo estableció que el objetivo de la empresa es satisfacer necesidades sociales en tres dimensiones: económica (rentabilidad), laboral (capacitación de los trabajadores y la participación activa de los

mismos en la cadena productiva) y la dimensión de la comunidad (considerar las consecuencias positivas y negativas en la comunidad y el ambiente). (Garavito, 2008)

Avendaño (2011) indica que los aportes intelectuales hechos sobre la RSE se relacionan con los siguientes temas: satisfacción de clientes internos y externos, desarrollo sostenible, calidad, preservación de los recursos, efectos sobre la economía y participación en el desarrollo económico y social de los países, entre otros.

Además, los organismos internacionales han trabajado en propiciar la concreción de la RSE como medio para mejorar la vida humana y la del planeta. Es así como puede mencionarse la norma ISO 26000, surgida de la participación de 584 países de distintos continentes, en diferentes reuniones y convenciones. Esa norma pretende ser una guía para todas las organizaciones, públicas y privadas y define la responsabilidad social en los términos de que las organizaciones son responsables del impacto de sus decisiones y actividades en la sociedad y el ambiente y deben: conducirse con ética y transparencia, contribuir al desarrollo sustentable, a la salud y bienestar de toda la sociedad, tomar en cuenta las expectativas de los interesados, ajustarse a la legislación y a las normas internacionales de comportamiento, integrando tales aspecto a toda la organización y practicándolo en todas sus relaciones. (López et al, 2017).

Se reconoce que las empresas se benefician en productividad y buena imagen pública cuando aplican políticas gerenciales de RSE, especialmente en capital humano, repercutiendo ello también en beneficios económicos y en bienestar (López et al, 2017). En el mundo moderno, gracias a la proliferación de valores humanistas y ecológicos, las valoraciones de ciertos sectores sobre las empresas pasan por un prisma amplio de consideraciones, el trato a los empleados y trabajadores y su bienestar pasa a formar parte de ello.

RESULTADOS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) y el Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas (ONU) han elaborado documentos fundamentales que fijan condiciones de trabajo mínimas y la protección a un medio ambiente adecuado, tanto para los trabajadores como para las generaciones futuras (Garavito, 2008).

Las investigaciones sobre la importancia del capital humano también han sido desarrolladas, existiendo un serie de aportaciones que López et al (2017) ponen de manifiesto, al sintetizar los siguientes alcances: el llamado libro blanco que establece estrategias para desarrollar el empleo, el libro Verde de la Comisión Europea que llama a propiciar el equilibrio en las actividades laborales, familiares y de ocio del capital humano; así como también, los autores citados muestran alcances de variadas investigaciones que indican la necesidad de establecer programas de salud, seguridad, capacitación y desarrollo, motivación, incentivar la calidad del empleo, mejorar las condiciones laborales, estabilidad en el trabajo, ayudas sociales a los empleados y trabajadores, reconocimientos y beneficio al trabajador, favorecer la confianza y el sentido de pertenencia.

Además, otras investigaciones reconocen que el capital humano debe ser responsable en la empresa y conducirse con ética, trabajar con diligencia y buena fe, es decir, ejercer derechos y deberes (López et al, 2017). Sanzana y Chiang (2017) explican que la satisfacción laboral ha sido desarrollada en dos perspectivas fundamentales. Una de ellas es la emocional, según la cual los estados emocionales y la percepción de la empresa afectan el comportamiento organizacional del individuo, en esa posición se encuentran autores como Locke, Newstrom y Davis, Crites, entre otros. La otra vertiente considera que la satisfacción laboral va más allá de las emociones, tiene que ver con una actitud hacia el trabajo, en esta posición son significativos autores como Porter, Beer, Harpaz, entre otros. En este último caso, las condiciones y beneficios obtenidos en el trabajo influyen en la actitud hacia el trabajo.

Intentando integrar aspectos emocionales y del trabajo, los investigadores tienden a agrupar variables relacionadas con la satisfacción en el trabajo en grupos de categorías, unas relacionadas con el puesto de trabajo y otras con las características del trabajador (Sanzana y Chiang, 2017). Esas clasificaciones son importantes para establecer los referentes de valoración de la satisfacción laboral en consonancia con los contenidos de la RSE.

Celma-Benaiges et al (2009) hicieron una clasificación que puede considerarse hasta ahora amplia.

Estos autores dividen las variables en cuatro grupos, siendo ellos los siguientes:

- a- Fomento de la calidad del empleo: se refiere a retribución, contratación, información y comunicación interna, salud y seguridad laboral.
- b- Reestructuraciones empresariales: constituida por adaptación y gestión del cambio dentro de la empresa.
- c- Acción social con empleados: referida a la atención a personas desfavorecidas y otras actividades dentro del medio o entorno.
- d- Reconocimiento y promoción de derechos humanos y socio-laborales básicos: en general se refiere a no discriminación por ningún tipo de razón, respeto y consideración de las diferencias.

Se entiende que dada la amplitud de esa clasificación es pertinente aplicarla como instrumento de evaluación para la satisfacción laboral en las empresas camaroneras de la Provincia de El Oro, pero agregando aspectos emocionales personales como una de las vertientes indicadas por Sanzana y Chiang (2017), tales como expectativas, aprecio a lo que hace, interés en los asuntos de la empresa, entre otros, a objeto de integrar también la responsabilidad social que desarrolla el trabajador en función de su plano emocional personal.

Turpo, Aguaded, Barros (2022) Un análisis de tal amplitud de la satisfacción laboral ofrecería las bases para una evaluación integral de la satisfacción laboral en las empresas bananeras de la Provincia El Oro y para esbozar lineamientos para mejorarla dentro de una visión igualmente amplia de la RSE.

CONCLUSIONES

En síntesis, el análisis propuesto implica analizar la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas camaroneras en el contexto de las pautas de la RSE, tanto por conocer la aproximación de esas empresas a esos planteamientos, como por saber cuál es el nivel de satisfacción de los trabajadores, sus requerimientos y expectativas.

Se plantea así porque a la luz de los avances en materia de RSE, la satisfacción laboral ha de entenderse dentro del marco de las indicaciones sobre el fomento y protección del empleo que se promueve como parte de la RSE, de lo cual Ecuador forma parte, en tanto que firmante de los acuerdos internacionales. De lo contrario, sería entender las empresas en un marco económico tradicional o economicista, sin observar los asuntos sociales, lo cual no incentiva el bienestar.

Siguiendo la línea conceptual antes expuesta sobre la valoración de la satisfacción laboral, la proposición que se hace es analizarla en la industria camaronera de El Oro acogiendo los cuatro elementos de la clasificación que proponen Celma-Benaiges et al (2009): fomento de la calidad del empleo, reestructuraciones empresariales, acción social con empleados y reconocimiento y promoción de derechos humanos y socio-laborales básicos.

También se propone agregar a esa clasificación los aspectos emocionales personales (Sanzana y Chiang, 2017), con lo cual no sólo se trabajarían los asuntos relacionadas al trabajo que dispone la empresa, sino también la responsabilidad social del trabajador.

REFERENCIAS

- Araque, R. y Montero, J. (2008). La responsabilidad social de la empresa a debate. Barcelona: Editorial Icaria.
- Avendaño, W. (2011). Responsabilidad social corporativa (RSC) y desarrollo sostenible: una mirada desde la Declaración de Río de 1992. *Respuestas*, 16 (2), pp. 45-59.
- Celma-Benaiges, D.; Martínez-García, G. y Raya, J.M. (2009). Business Case y responsabilidad social empresarial: un análisis de la satisfacción laboral. *Administrando en entorno inciertos*. XIII Congreso Anual AEDEM. Sevilla.
- Garavito, C. (2008). Responsabilidad social empresarial y mercado de trabajo. Gutiérrez Benítez, J. G. y Acuña Gamboa, L. A. (2022). Evaluación estandarizada de los aprendizajes: Una revisión sistemática de la literatura. *CPU-E. Revista de Investigación Educativa*, ene-jun (34), 321-351. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i34.2800>
- Economía*, XXXI (61), pp.81-104).
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- López, A.; Ojeda, J.F. y Ríos, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. *Estudio de un caso*. *Revista de Contabilidad*, 20 (1), pp. 36-46.

Sanzana Guzmán, R.L. y Chiang Vega, M.M. (2017). Relaciones entre implicación laboral y satisfacción del trabajador en colegios de una provincia de Chile. *Salud de los Trabajadores*, 25 (1), pp. 52-62.

Páginas webs consultadas

Cámara Nacional de Acuicultura, (2016). En: <https://www.cna-ecuador.com/>

Turpo Gebera, O., Aguated Gómez, I., Barros Bastidas, C. Media and information literacy and teacher training in developing countries: the case of Peru, (2022) *Universidad y Sociedad*, 14 (2), pp. 321-327. rus.ucf.edu.cu/index.php/rus