Ciencia y Educación
(L-ISSN: 2790-8402 E-ISSN: 2707-3378)
Vol. 7 No. 10.1
Edición Especial X 2026

BIENESTAR LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRÍCOLA EN LA PROVINCIA DE LOS RÍOS

WORKPLACE WELL-BEING AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF WORKERS IN THE AGRICULTURAL SECTOR IN THE PROVINCE OF LOS RÍOS

Autores: [1]Nayeli Arelis Macias Zambrano, [2]María Piedad Quilumba Tumbaco.

[1]ORCID ID: https://orcid.org/0009-0003-5146-0023
[2]ORCID ID: https://orcid.org/0009-0002-2927-434X

[1]E-mail de contacto: nayeli.macias4977@utc.edu.ec
[2]E-mail de contacto: maria.quilumba0944@utc.edu.ec

Afiliación: [1*2*]Universidad Técnica de Cotopaxi, (Ecuador).

Artículo recibido: 02 de Septiembre del 2026.
Artículo revisado: 24 de Septiembre del 2026.
Artículo aprobado: 24 de Septiembre del 2026.

[1]Licenciada en Trabajo Social, graduada de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, (Ecuador), con 3 años de experiencia laboral. Maestrante de la maestría de Trabajo Social con mención en Bienestar Social y Protección Laboral, en la Universidad Técnica de Cotopaxi, (Ecuador).

[2]Licenciada en Trabajo Social, graduada de la Universidad Central del Ecuador, (Ecuador). Magíster en Trabajo Social, graduada de la Universidad Central del Ecuador, (Ecuador). Magíster en Intervención Psicosocial, graduada de la Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador), con 16 años de experiencia laboral.

Resumen

El sector agrícola de la provincia de Los Ríos cuenta con buena parte de la fuerza laboral rural del país, pero sus condiciones de trabajo, jornadas extensas, exposición climática y la escasa seguridad social plantean interrogantes sobre el bienestar de quienes lo sostienen y su vínculo con el desempeño laboral. Este estudio tuvo como propósito analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores agrícolas de dicha provincia. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional y corte transversal. La información se recogió mediante una adaptación del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch et al. (2010), integrado por 15 ítems distribuidos en cinco dimensiones: satisfacción laboral, clima laboral, apoyo organizacional, carga laboral y bienestar emocional, fue validado mediante juicio de expertos, con un coeficiente Alfa de Cronbach de .935 que confirmó su fiabilidad. Participaron de manera voluntaria 132 trabajadores, seleccionados a partir del cálculo muestral para poblaciones finitas. Dado el incumplimiento del supuesto de normalidad, el análisis de la relación entre variables se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores ($\rho = .710$; $p < .001$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Ambas variables se ubicaron en niveles medio-altos, con medias cercanas (3.75 y 3.76, respectivamente), aunque con una dispersión que sugiere la existencia de casos particulares de vulnerabilidad. Se concluye que el fortalecimiento de las condiciones de bienestar constituye una vía pertinente para mejorar el rendimiento de los trabajadores del sector agrícola, sin que ello implique una relación causal, dado el carácter correlacional del diseño empleado.

Palabras clave: Bienestar laboral, Desempeño laboral, Sector agrícola, Desempeño, Productividad.

Abstract

Agriculture in the province of Los Ríos accounts for a significant share of the country's rural workforce, yet the conditions under which this labor takes place long working hours, exposure to adverse weather, and limited social security coverage raise questions about the well-being of these workers and its connection to job performance. The purpose of this study was to examine the relationship between occupational well-being and job performance among agricultural workers in that province. A quantitative approach was adopted, following a

non-experimental, descriptive-correlational, cross-sectional design. Data were gathered through an adapted version of the General Occupational Well-Being Questionnaire (qBLG) developed by Blanch et al. (2010), composed of 15 items distributed across five dimensions job satisfaction, work climate, organizational support, workload, and emotional well-being which was validated through expert judgment and yielded a Cronbach's Alpha coefficient of .935, confirming its reliability. A total of 132 workers took part voluntarily, selected through the sample-size formula for finite populations. Because the normality assumption was not met, the relationship between variables was assessed using Spearman's correlation coefficient. Findings revealed a strong, positive, and statistically significant correlation between occupational well-being and worker performance ($\rho = .710$; $p < .001$), leading to the rejection of the null hypothesis. Both variables fell within medium-high levels, with closely aligned means (3.75 and 3.76, respectively), although the observed dispersion pointed to certain cases of particular vulnerability. The study concludes that strengthening well-being conditions represents a suitable avenue for improving the performance of agricultural workers, without implying a causal relationship, given the correlational nature of the design employed.

Keywords: Workplace well-being, Job performance, Agricultural sector, Performance, Productivity.

Sumário

O setor agrícola na província de Los Ríos emprega uma parcela significativa da força de trabalho rural do país, mas suas condições de trabalho longas jornadas, exposição a condições climáticas adversas e seguridade social limitada levantam questões sobre o bem-estar daqueles que o sustentam e sua relação com o desempenho no trabalho. Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho de trabalhadores agrícolas nessa província. Adotou-se uma abordagem quantitativa, com delineamento não experimental, descritivo-correlacional e transversal. Os dados foram coletados por meio de uma adaptação do Questionário Geral de Bem-Estar no Trabalho (qBLG) de Blanch et al. (2010), que consiste em 15 itens distribuídos em cinco dimensões: satisfação no trabalho, clima organizacional, apoio organizacional, carga de trabalho e bem-estar emocional. O questionário foi validado por meio de revisão por especialistas, com um coeficiente alfa de Cronbach de 0,935, confirmando sua confiabilidade. Cento e trinta e dois trabalhadores participaram voluntariamente, selecionados utilizando o cálculo do tamanho da amostra para populações finitas. Considerando o não cumprimento da premissa de normalidade, a análise da relação entre as variáveis foi realizada utilizando o coeficiente de correlação de Spearman. Os resultados mostraram uma forte correlação positiva, estatisticamente significativa, entre o bem-estar no trabalho e o desempenho dos trabalhadores ($\rho = 0{,}710$; $p < 0{,}001$), o que permitiu rejeitar a hipótese nula. Ambas as variáveis apresentaram níveis médio-altos, com médias próximas (3,75 e 3,76, respectivamente), embora com uma dispersão que sugere a existência de casos específicos de vulnerabilidade. Conclui-se que o fortalecimento das condições de bem-estar é uma forma relevante de melhorar o desempenho dos trabalhadores no setor agrícola, sem implicar uma relação causal, dada a natureza correlacional do delineamento utilizado.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho, Desempenho profissional, Setor agrícola, Desempenho, Produtividade.

Introducción

El sector agrícola constituye, en América Latina, una fuente directa de empleo e ingresos para el desarrollo económico de la región. No obstante, persisten desafíos estructurales que los países aún enfrentan para transformar esta actividad en una fuente de oportunidades laborales dignas. La Organización Internacional del Trabajo (2022) establece como objetivos promover y materializar las normas laborales, así como los principios y derechos

fundamentales en el trabajo, y crear mayores oportunidades de empleo digno tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, esta realidad se complica cuando los trabajadores no cuentan con garantías laborales suficientes, lo que limita directamente su desempeño y productividad.

En el caso ecuatoriano, el problema se agudiza porque el sector agrícola se concentra mayoritariamente en zonas rurales, lo que evidencia una brecha de desigualdad respecto a los contextos urbanos. Si bien el Código de Trabajo (2020) regula aspectos vinculados a los derechos de los colaboradores, el Art. 410 establece la obligación de los empleadores de asegurar condiciones que no representen peligro para la salud o la vida del trabajador, así como la obligación correlativa de este de acatar las medidas de prevención y seguridad, en la práctica aún se registran vulneraciones laborales en este ámbito. Ello confirma que las condiciones de trabajo en el sector agrícola no están del todo consolidadas, lo que restringe el desarrollo integral de sus colaboradores.

En la provincia de Los Ríos, la agricultura representa uno de los principales ejes económicos, sostenida por actividades como el cultivo de banano, cacao y arroz. Sin embargo, las condiciones laborales de los trabajadores de este sector no son óptimas, en tanto no se alinean plenamente con las políticas de desarrollo productivo impulsadas a nivel nacional. Al respecto, el (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca [MAGAP], 2025) señala que desarrollar factores productivos que garanticen condiciones humanas, naturales y materiales adecuadas resulta clave para alcanzar una producción competitiva. Se advierte, entonces, una desconexión entre los lineamientos de política pública y las condiciones reales de los trabajadores agrícolas, lo que limita la consolidación de entornos laborales adecuados. Frente a este panorama, resulta pertinente examinar el bienestar laboral como categoría central de análisis, en tanto se relaciona directamente con la satisfacción, la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Es así que las autoras, Sánchez y Reina (2024) lo definen como el conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que permiten al trabajador desarrollar sus funciones de manera saludable, segura y satisfactoria; condiciones que resultan indispensables para la estabilidad emocional, la motivación y el buen desempeño dentro del ámbito laboral. Otras investigaciones realizadas por los autores, Rodríguez y Rodríguez, (2023) señalan que el bienestar laboral permite garantizar ambientes adecuados que favorezcan la estabilidad emocional, la motivación y satisfacción de los trabajadores.

Por su parte, Hernández et al. (2023) sostienen que el bienestar laboral es el conjunto de elementos físicos, organizacionales y ambientales a los que accede un colaborador durante el ejercicio de sus funciones espacios adecuados, herramientas apropiadas y jornadas equilibradas que favorecen tanto su protección integral como su eficiencia. Por su parte, los autores, Caicedo et al., (2018) refieren que la satisfacción laboral se relaciona con el nivel de conformidad y agrado que experimenta un trabajador en base a las actividades que realiza dentro de su trabajo como: el reconocimiento, remuneración salarial, estabilidad, oportunidades de crecimiento promueven emociones positivas en los trabajadores. En estas mismas líneas, Diaz et al., (2023) señalan que la satisfacción laboral se basa en los sentimientos y emociones favorables o desfavorables que los trabajadores tienen hacia factores como el reconocimiento, remuneración

salarial, estabilidad y oportunidades de crecimiento. Estos factores repercuten, en conjunto, sobre el desempeño laboral, entendido como el grado en que los trabajadores cumplen sus funciones y responsabilidades en relación con los objetivos institucionales.

Ortega et al. (2023) sostienen que el desempeño se relaciona con la eficiencia, el compromiso, la responsabilidad y la calidad con que los trabajadores desarrollan sus actividades, y que puede verse influenciado por la motivación, las condiciones laborales, la capacitación y el ambiente organizacional. El desempeño, por su parte, guarda una relación estrecha con la productividad laboral, entendida por León y Tapia (2023) como la capacidad de los trabajadores para cumplir sus tareas de manera eficiente, aprovechando adecuadamente los recursos, el tiempo y las herramientas disponibles. A ello se suma la calidad del trabajo, que según Lizárraga et al. (2022) refiere que el nivel de excelencia laboral depende no solo de las capacidades técnicas del trabajador, sino también de la capacitación y la supervisión constante. Así mismos, Martínez et al. (2022), afirman que la cooperación, la comunicación y la convivencia entre los trabajadores constituyen un elemento adicional que favorece la integración de habilidades y el logro de objetivos comunes, al tiempo que reduce los conflictos organizacionales.

Desde una perspectiva teórica del desarrollo organizacional Ortiz et al. (2021) da a comprender el funcionamiento y la efectividad de las relaciones humanas dentro de una organización, incluidas aquellas que el trabajador sostiene fuera de su ámbito laboral y que pueden incidir, positiva o negativamente, en su desempeño. Bajo este marco, el estudio del bienestar laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores adquiere relevancia científica y social, en la medida en que permite identificar los factores físicos, emocionales y sociales que condicionan el rendimiento laboral.

En este contexto, el sector agrícola constituye uno de los pilares económicos de la provincia de Los Ríos, al concentrar una parte significativa de la fuerza laboral rural de la región. No obstante, las condiciones de trabajo en este sector suelen caracterizarse por jornadas extensas, exposición a factores climáticos adversos y escasa protección social, elementos que pueden afectar el bienestar laboral de los trabajadores agrícolas y, en consecuencia, repercutir sobre su desempeño y productividad. A pesar de la relevancia económica que representa para el país, se evidencia un vacío en la investigación sobre la relación entre bienestar laboral y desempeño en trabajadores agrícolas, lo que limita la capacidad de las organizaciones del sector, los gremios y las entidades públicas para diseñar e implementar políticas de bienestar laboral ajustadas a las realidades socioculturales y contextuales de este grupo poblacional.

Frente a este vacío, se plantea la necesidad de abordar el problema desde un enfoque metodológico cuantitativo que permita establecer estadísticamente si existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos. En consecuencia, el objetivo de la presente investigación es analizar la relación del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos; de este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos: a) Describir los niveles de bienestar laboral y desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos, mediante

el análisis de estadísticos descriptivos; b) Determinar el grado de relación existente entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos; y c) Explicar la incidencia de las dimensiones del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos. Se plantea como hipótesis alternativa (Ha), el bienestar laboral incide significativamente en el desempeño de los trabajadores del sector agrícola de la provincia de Los Ríos, frente a la hipótesis nula (H0), según la cual el bienestar laboral no incide significativamente en dicho desempeño.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, encaminado a medir y analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos; este enfoque facilitó la recolección de datos numéricos y objetivos para posterior ser tabulados a través de tablas estadísticas (Sánchez y Murillo, 2021). El diseño fue de tipo no experimental y de alcance descriptivo-correlacional, de corte transversal, dado que se pretende describir el nivel de bienestar laboral y establecer la relación entre esta variable y la satisfacción general de los trabajadores en un momento específico.

Según Hernández et al., (2024) permite describir y especificar de manera organizada propiedades, características y perfiles de personas, grupos, procesos o cualquier fenómeno sometido a análisis. La técnica utilizada para la recolección de datos cuantitativos fue la encuesta, la misma que midió las variables estudiadas; el instrumento que se utilizó fue el cuestionario la misma que fue adaptado al Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de (Blanch et al., 2010); el instrumento quedó conformado por 15 ítems agrupados en cinco dimensiones: satisfacción laboral; clima laboral; apoyo organizacional; carga laboral; bienestar emocional, con tres reactivos por cada una. Las respuestas se registraron a través de la escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 correspondía a totalmente en desacuerdo y 5 a totalmente de acuerdo.

Es importante mencionar que no se utilizó el cuestionario original en su versión completa debido a la realidad del contexto de estudio y, a las condiciones socioculturales, lingüísticas y laborales propias de los participantes; estos ajustes consistieron en la selección y reformulación de determinados ítems, buscando que resultaran comprensibles y pertinentes para el contexto local; posteriormente este instrumento fue sometido a validación por expertos para mayor confiabilidad; Adicionalmente, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de ,935, cifra que refleja una consistencia interna muy alta entre los ítems; este resultado permite afirmar que el instrumento aplicado cuenta con una fiabilidad excelente para medir las variables estudiadas.

La recopilación de datos se realizó a través del software Kobotoolbox, herramienta digital que permitió recopilar datos de manera remota entre los meses de enero-febrero del 2026. De forma complementaria, el cuestionario incorporó un apartado inicial orientado a recabar datos sociodemográficos de los participantes, lo que permitió caracterizar a la población de estudio en función de variables como edad, género, experiencia laboral, tiempo de permanencia en la institución, área de trabajo y tipo de contrato. El tamaño de la muestra se calculó a partir de la

fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una probabilidad de ocurrencia del 50 %, valores estándar utilizados cuando no se cuenta con estudios previos que permitan estimar con mayor precisión dicha probabilidad para el fenómeno analizado.

Fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- n = tamaño de la muestra
- N = tamaño de la población (200 colaboradores)
- Z = valor del nivel de confianza (1.96 para 95 %)
- p = probabilidad de ocurrencia (0.5)
- q = probabilidad de no ocurrencia (0.5)
- e = margen de error (0.05)

Sustitución de valores:

$$n = \frac{200(3.8416)(0.25)}{0.0025(199) + 0.9604}$$
$$n = \frac{192.08}{0.4975 + 0.9604}$$
$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$
$$n = 131.75$$
$$n \approx 132$$

La muestra seleccionada en esta investigación fueron 132 trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos. Para el procesamiento y el análisis de los datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS STATISTICS (Versión 27.0.1), que permitió procesar y comprender de manera objetiva los datos recolectados de acuerdo con las dimensiones establecidas. En una primera etapa se aplicaron estadísticas descriptivas, tales como: frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar, con el objetivo de analizar la distribución de los datos y visualizar el comportamiento de las dos variables estudiadas.

El análisis de la distribución de los datos se realizó mediante la representación gráfica de histogramas con curva normal superpuesta, complementada con el análisis de los coeficientes de asimetría y curtosis, evidenciándose una ligera asimetría, lo que indica que no se cumple estrictamente el supuesto de normalidad. En consecuencia, para el análisis de la relación entre las variables de estudio se optó por el empleo de estadísticos no paramétricos, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman a fin de determinar la intensidad y dirección de la relación entre el bienestar laboral y la satisfacción de los trabajadores. Las asociaciones se consideraron estadísticamente significativas cuando el valor de p fue inferior a 0.05, criterio que permitió establecer la existencia de una relación relevante entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores del sector agrícola de la provincia de Los Ríos.

Con relación a los principios éticos de la investigación, se aplicó un consentimiento informado a cada participante, explicándole el propósito del estudio, los procedimientos y sus derechos como trabajador/a. Se garantizó el anonimato de las respuestas y la confidencialidad de la información, de igual manera se aclara que este estudio será utilizado únicamente con fines académicos, así como la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento sin que incurra consecuencia alguna.

No obstante, durante el proceso de recolección de datos se presentaron ciertas limitaciones, principalmente asociadas a los horarios rotativos de trabajo del personal, lo que exigió un acompañamiento particular con algunos participantes para garantizar su inclusión en el estudio; en otros casos las encuestas se realizaron en presencia de los jefes inmediatos, circunstancia que pudo haber generado cierto grado de inhibición entre los participantes al momento de responder con total sinceridad, ante la percepción de posibles repercusiones laborales derivadas de su participación, pese a las garantías de confidencialidad proporcionadas previamente; en este sentido, podría haber introducido cierto sesgo en las respuestas obtenidas y que debe considerarse al momento de interpretar los resultados del presente estudio.

Resultados y Discusión

A partir del análisis de la información recolectada a una población voluntaria de 132 trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos, se identificaron patrones estadísticamente significativos que permiten comprender la relación existente entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores. Los datos fueron procesados utilizando el apoyo de técnicas tanto descriptivas como inferenciales, coherentes con la naturaleza ordinal de la información obtenida mediante escalas tipo Likert, lo que sustentó el empleo de estadísticos descriptivos, representaciones gráficas y el coeficiente de correlación de Spearman. En síntesis, los resultados demostraron una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos ($\rho = .710$; $p < .001$), lo que evidencia que la percepción del bienestar laboral guarda una relación estrecha y significativa con el desempeño de los trabajadores.

Este hallazgo coincide con el estudio realizado por Acosta et al. (2023) en el contexto colombiano, quienes, al estudiar a profesionales del área de salud laboral, encontraron igualmente una correlación fuerte, positiva y directa entre ambas variables, concluyendo que a mayor bienestar percibido corresponde un mayor desempeño por parte del trabajador. En el contexto chileno, Simonetti y Sáez (2023) plantean una idea afín, al señalar que la satisfacción y el bienestar en el entorno laboral responden tanto a factores personales como institucionales, los cuales terminan incidiendo de forma directa en el desempeño y la satisfacción del trabajo realizado por los trabajadores.

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos del bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos.*

Estadísticos descriptivos					
	N	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desviación estándar**
Bienestar Laboral	132	1,00	5,00	3,7519	,04927
Desempeño de los Trabaja Dores	132	1,00	5,00	3,7555	,05611

Fuente: Elaboración propia.

La tabla Nro. 1 resume los datos estadísticos descriptivos del bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores en una muestra de 132 trabajadores del sector agrícola en la

provincia de Los Ríos. El rango teórico de la escala (1,00 – 5,00) confirma que la escala de Likert aplicado fue adecuada, en síntesis, significa que, en promedio, los trabajadores del sector agrícola de la provincia de Los Ríos perciben un nivel de bienestar laboral moderadamente alto, ubicándose por encima del punto medio del punto medio de la escala (3.0). Estos datos cercanos en las medias de ambas variables (3.7519 y 3.7555 respectivamente) representa que existe una posible asociación entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores, hipótesis que se corrobora estadísticamente mediante el análisis correlacional de Spearman.

En términos generales, ambas variables se ubican en un nivel medio-alto dentro de la escala utilizada, lo cual sugiere que, si bien existen condiciones laborales percibidas como favorables por los trabajadores agrícolas de la zona, todavía existe un margen de mejora hacia el extremo superior de la escala (5.00), especialmente si se considera que el mínimo registrado (1.00) evidencia la presencia de casos con percepciones considerablemente más bajas dentro de la muestra.

Cabe mencionar que, si bien es cierto que ambas variables presentan mínimos de = 1.00 y máximo = 5.00 señalan que existe una heterogeneidad en la muestra ya que no todos los trabajadores perciben de igual manera su bienestar o desempeño, resultando relevante ya que para futuras investigaciones se podría realizar el análisis desde comparaciones por género, edad, tipo de contrato, antigüedad que expliquen esa variabilidad. Estos resultados concuerdan con Blanch et al. (2010) en el cual señalan que un bienestar laboral moderado-alto suele asociarse con mejores niveles de desempeño, motivación y permanencia laboral, particularmente relevante en el contexto agrícola donde las condiciones de trabajo (exposición climática, informalidad, estacionalidad) suelen ser un factor de riesgo psicosocial. La Figura 1 muestra la distribución de frecuencias de la variable bienestar laboral, con la curva normal superpuesta como referencia para contrastar el ajuste de los datos a una distribución paramétrica. El signo negativo del coeficiente de (asimetría -1,129) corrobora lo observado visualmente en el histograma: una concentración de casos hacia los valores superiores de la escala, con una cola izquierda más extendida hacia las puntuaciones bajas. Por su parte, el valor positivo de la (curtosis 2,631) indica una distribución más apuntada y con colas menos pronunciadas que las de una distribución normal, lo cual se refleja en la marcada altura de la barra central, superior del histograma frente a la curva teórica trazada sobre los datos.

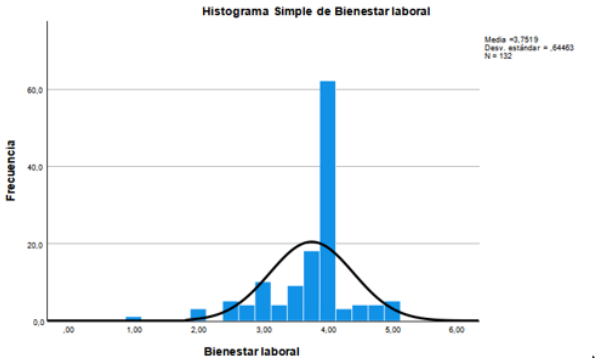


Figura 1. *Distribución de bienestar laboral de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos*

Fuente: Elaboración propia.

Este estándar indica que la mayoría de los trabajadores del sector agrícola encuestados percibe niveles de bienestar laboral medios altos, con relativamente pocos casos en los extremos inferiores de la escala. El incumplimiento del supuesto de normalidad, confirmado tanto visual como estadísticamente, justifica la decisión metodológica de emplear el

coeficiente de correlación de Spearman en lugar de Pearson para analizar la relación entre bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores, ya que este tipo de prueba no exige el cumplimiento de dicho supuesto y ofrece mayor solidez frente a distribuciones con las características de asimetría identificadas en los datos.

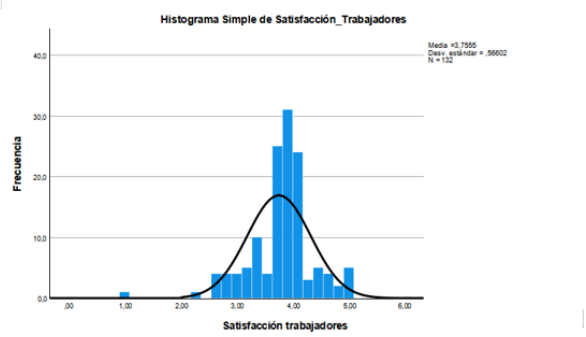


Figura 2. *Distribución de satisfacción de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos.*

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 2 presenta el histograma correspondiente a la variable satisfacción de los trabajadores, con la curva normal superpuesta a manera de referencia. El signo negativo de la asimetría es coherente con lo que se aprecia en el gráfico, las respuestas tienden a concentrarse hacia los valores altos de la escala entre 3.5 y 4.5 puntos, formando una cola más extendida hacia las puntuaciones bajas. En cuanto a la curtosis=4,077, el valor es considerablemente elevado y esto, demuestra una distribución con un apuntamiento marcado en torno a su valor central, tal como se observa en la barra que alcanza una frecuencia cercana a 31 casos en el intervalo próximo a 3.75, muy por encima de lo que predeciría la curva normal teórica en ese mismo punto. En conjunto, estos resultados reflejan que la satisfacción laboral percibida por los trabajadores del sector agrícola de Los Ríos tiende a agruparse en niveles medios altos, con un grupo reducido de casos que reporta niveles bajos de satisfacción, entre los que destaca un valor atípico próximo a 1.00 que se aparta claramente del resto de la distribución. Al igual que en el caso de la variable bienestar laboral, el incumplimiento del supuesto de normalidad respalda el uso de estadísticos no paramétricos, como el coeficiente de correlación de Spearman, para el análisis de las relaciones entre esta variable y las demás incluidas en el estudio.

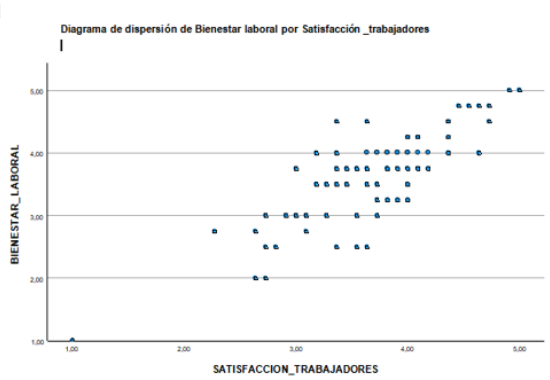


Figura 3. *Relación entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos.*

Fuente: Elaboración propia.

La figura Nro. 3 marca el diagrama de dispersión en el que muestra la relación entre las variables bienestar laboral y satisfacción de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos, permitiendo visualizar de manera directa el comportamiento conjunto de ambas variables a nivel de caso individual, complementando así el coeficiente de correlación de Spearman reportado previamente (rho = .710, p < .001). Se observa una tendencia claramente ascendente en la nube de puntos, a medida que aumentan los valores de satisfacción de los trabajadores, los valores de bienestar laboral tienden también a incrementarse, lo cual es consistente con una

asociación positiva y de magnitud alta entre ambas variables. La mayor concentración de casos se ubica en el cuadrante superior derecho del gráfico, particularmente entre los valores 3.50 y 4.50 en ambos ejes, lo que confirma lo señalado en el análisis descriptivo; un número considerable de los trabajadores agrícolas participantes perciben niveles medios-altos tanto de bienestar como de satisfacción laboral.

Cabe destacar, sin embargo, que la relación no es perfectamente lineal ni exenta de dispersión. Se identifican algunos casos que se apartan del patrón general, como el registrado en el extremo inferior izquierdo del gráfico (aproximadamente 1.00 en ambas variables), el cual podría corresponder a un valor intermitente dentro de la muestra y que amerita ser revisado con detenimiento, ya que puede influir en la magnitud del coeficiente de correlación calculado. De forma similar, se observan puntos con niveles intermedios de satisfacción (entre 2.50 y 3.50) que presentan una variabilidad considerable en sus niveles de bienestar laboral, lo cual sugiere que, si bien la satisfacción es un buen predictor general del bienestar percibido, existen otros factores no controlados en este análisis bivariado que también podrían estar incidiendo en dicha percepción, tal como lo evidencian estudios recientes que abordan el bienestar laboral desde modelos multivariados más amplios (Puiu et al., 2025). A modo de conclusión, el diagrama de dispersión del presente estudio respalda visualmente la existencia de una relación fuerte entre ambas variables, aunque su lectura debe realizarse con prudencia; la correlación observada no implica necesariamente causalidad, y la presencia de valores dispersos en los tramos bajo e intermedio de la escala; esto indica que la relación, aunque de magnitud considerable, no es exacta ni uniforme.

Esta evidencia gráfica, en conjunto con el análisis estadístico inferencial, ofrece un respaldo empírico sólido para sostener que el bienestar laboral y la satisfacción de los trabajadores del sector agrícola de Los Ríos están estrechamente vinculados, sin que ello descarte la influencia de variables adicionales en dicha relación, tal como lo señalan revisiones recientes que identifican múltiples determinantes de la satisfacción laboral entre ellos las condiciones de trabajo, el liderazgo, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida laboral y personal que actúan de manera conjunta sobre el bienestar percibido por los trabajadores (Simonetti y Sáez, 2023).

Tabla 2. *Correlación entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos.*

Correlaciones				
			Bienestar Laboral	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 2 de correlaciones donde se muestra la prueba rho de spearman para demostrar la existencia de relaciones entre el bienestar laboral y el desempeño de los de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos. Esto muestra una significancia del 0,00 siendo este valor menor a 0,05 y por tanto se acepta la hipótesis alterna (Ha) y rechaza la hipótesis nula (H0), demostrando que ambas variables de estudio se relacionan estadísticamente, de acuerdo con los criterios de acuerdo con los criterios de interpretación propuestos por (Schober et al., 2018), quienes establecen que coeficientes entre .60 y .79 representan una relación fuerte entre las variables estudiadas.

El nivel de significancia obtenido (p = .000, inferior al umbral de .01) permite rechazar la hipótesis nula de independencia entre ambas variables, confirmando que la asociación observada no responde al azar, sino que refleja un patrón consistente dentro de la muestra estudiada. Asimismo, el hecho de que ambas variables presenten un coeficiente idéntico en la matriz de correlación refuerza la solidez del hallazgo, dado que se trata del mismo valor calculado desde ambas direcciones del análisis. Estos resultados concuerdan con los planteamientos recientes en la literatura sobre bienestar organizacional, donde se sostiene que las condiciones psicosociales favorables en el entorno laboral como: el reconocimiento, el equilibrio entre las demandas del puesto y los recursos disponibles, y un clima laboral entre compañeros y jefes constituyen un factor determinante en el rendimiento y la productividad de los trabajadores.

Es así como, Sonnentag (2023) en un estudio reciente señala que el bienestar en el trabajo no depende únicamente de la ausencia de estresores, sino también de la presencia de recursos y características positivas del puesto de trabajo que favorecen estados psicológicos y físicos saludables, los cuales inciden directamente sobre el desempeño laboral. En el caso específico del sector agrícola, caracterizado por condiciones laborales exigentes derivadas de la exposición a factores climáticos, la estacionalidad de las labores y, en muchos casos, la informalidad contractual, este hallazgo cobra especial relevancia, pues sugiere que intervenir sobre el bienestar de los trabajadores podría constituir una estrategia efectiva para mejorar los niveles de desempeño en este tipo de empresas.

No obstante, es pertinente señalar que, al tratarse de un diseño correlacional de corte transversal, estos resultados no permiten establecer relaciones de causalidad entre las variables, sino únicamente constatar la existencia de una asociación significativa entre ellas. Se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales o experimentales que permitan profundizar en la direccionalidad de esta relación, así como identificar posibles variables como la antigüedad laboral, el tipo de contrato o las condiciones específicas del puesto de trabajo que puedan matizar la asociación observada.

Tabla 3. *Confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	15

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 3 indica un coeficiente Alfa de Cronbach de ,935 para los 15 ítems del instrumento aplicado a los de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos, valor que se ubica en la categoría de confiabilidad excelente según los criterios

psicométricos convencionales, donde puntuaciones superiores a ,90 reflejan una consistencia interna muy alta entre los ítems que componen la escala. Esto significa que los reactivos del instrumento adaptado del Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010) miden de manera coherente el mismo constructo, demostrando que la adaptación contextual realizada no comprometió su fiabilidad para la población de trabajadores agrícolas de Los Ríos. Sin embargo, conviene señalar que valores de alfa excesivamente elevados suelen interpretarse con mesura, pues podrían sugerir cierta redundancia entre los ítems más que una mejora real en la medición del constructo (Zakariya, 2022; Hussey et al., 2025). En el caso de este estudio, el valor obtenido se mantiene dentro de un rango adecuado, por lo que puede considerarse evidencia sólida de la fiabilidad del instrumento utilizado.

Los resultados obtenidos en el presente estudio permiten sustentar que el bienestar laboral incide de manera significativa en el desempeño de los trabajadores del sector agrícola de la provincia de Los Ríos ($\rho = .710$; $p < .001$), lo cual permite aceptar la hipótesis alterna planteada en esta investigación y a descartar la hipótesis nula. Este hallazgo confirma, desde la evidencia empírica local, lo que Blanch et al. (2010) ya anticipaban al señalar que un bienestar laboral moderado alto tiende a expresarse en mejores niveles de desempeño y motivación dentro de las organizaciones. Otras investigaciones realizadas por Ortega et al. (2023) señalan que la motivación, las condiciones laborales, la capacitación y el ambiente organizacional influyen en el desempeño de los trabajadores. La magnitud de la asociación encontrada, calificada como fuerte según los criterios de Schober et al. (2018), coincide además con lo reportado por Acosta Peña et al. (2023) en trabajadores del área de salud en Colombia y por Simonetti y Sáez (2023) en personal de enfermería en Chile, lo que sugiere que esta relación no responde a una particularidad exclusiva del contexto ecuatoriano, sino que constituye un patrón consistente entre distintos sectores ocupacionales de la región latinoamericana.

Un segundo elemento de discusión se desprende del comportamiento descriptivo de ambas variables, cuyas medias resultaron prácticamente equivalentes (bienestar laboral = 3.75; desempeño = 3.76), ubicándose por encima del punto medio teórico de la escala. Este resultado indica que, pese a las condiciones estructurales adversas que caracterizan al sector agrícola como jornadas prolongadas, horarios rotativos, exposición a factores climáticos y limitada protección social, tal como se documentó en los antecedentes del presente estudio los trabajadores encuestados perciben, en promedio, niveles favorables de bienestar y desempeño.

No obstante, la presencia de casos mínimos (1.00) advierte sobre la existencia de algunos trabajadores con percepciones considerablemente más bajas, situación que resulta coherente con las limitaciones percibidas por algunos participantes durante la recolección de datos, tales como la sobrecarga laboral, el esfuerzo físico constante y la escasa retroalimentación por parte de los jefes de área. Por otro lado, la fiabilidad del instrumento adaptado, cuyo coeficiente Alfa de Cronbach (.935) evidencia una consistencia interna excelente entre los ítems que conforman la escala; este resultado presenta particular importancia si se considera que el instrumento original (Blanch et al., 2010) fue objeto de un proceso de adaptación contextual orientado a ajustarlo a las características socioculturales y

lingüísticas de la población agrícola de Los Ríos; que la fiabilidad del instrumento aplicado se haya mantenido en un nivel elevado después de dicha adaptación confirma la pertinencia de los ajustes metodológicos aplicados, como advierten Zakariya (2022) y Hussey et al. (2025), un riesgo de redundancia entre los reactivos, dado que el valor obtenido se ubica en un rango considerado adecuado y no alcanza los umbrales que suelen generar alertas en la literatura psicométrica.

Finalmente, es necesario discutir acerca de las limitaciones presentadas en la investigación ya que, al tratarse de un estudio correlacional de corte transversal, los hallazgos no permiten establecer relaciones de causalidad entre el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores, sino únicamente constatar la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. A ello se suma la posible incidencia del sesgo de deseabilidad social identificado durante el trabajo de campo, derivado de la presencia de jefes inmediatos durante la aplicación de las encuestas, lo cual pudo haber condicionado la sinceridad de algunas respuestas pese a las garantías de confidencialidad socializadas. En esta línea, y en concordancia con lo señalado por Sonnentag (2023), el bienestar laboral no depende únicamente de la ausencia de estresores, sino de la interacción de múltiples recursos y condiciones del puesto de trabajo, por lo que los resultados aquí discutidos deben interpretarse como una aproximación inicial que amerita ser profundizada mediante diseños longitudinales o explicativos en futuras investigaciones.

Conclusiones

La sección de Conclusiones en un artículo El bienestar laboral incide de manera significativa en el desempeño de los trabajadores del sector agrícola de la provincia de Los Ríos, tal como lo demuestra el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($\rho = .710$; $p < .001$), lo que permite aceptar la hipótesis alterna planteada en esta investigación y confirmar empíricamente el objetivo general propuesto, analizar la relación del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores del sector agrícola en la provincia de Los Ríos.

Los trabajadores agrícolas encuestados presentan niveles de bienestar laboral y desempeño ubicados en un rango medio alto de la escala aplicada, aunque con una heterogeneidad relevante entre los casos analizados, lo que evidencia la coexistencia de condiciones laborales favorables junto con situaciones particulares de vulnerabilidad asociadas principalmente a la sobrecarga de trabajo, el esfuerzo físico y la falta de reconocimiento que ameritan ser abordadas de manera diferenciada por parte de las organizaciones del sector.

El instrumento adaptado del Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010) demostró ser psicométricamente confiable para su aplicación en el contexto agrícola de la provincia de Los Ríos ($\alpha = .935$), lo que respalda la validez metodológica del proceso de adaptación cultural realizado y sienta un precedente útil para futuras investigaciones que busquen medir el bienestar laboral en poblaciones rurales con características socioculturales similares.

Referencias Bibliográficas

Acosta, C., Olivero, E., & Acosta, C. (2023). Factores del bienestar relacionados con el desempeño laboral en los trabajadores de una IPS del Caribe. *Revista CIES, 14*(2), 7-25. http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/475

Blanch, B., Miguel, S., Leonor, C., & Genís, C. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *26*(2), 157-170. https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7

Caicedo, G, Agila, M., & Arreaga, C. (2018). La responsabilidad social empresarial corporativa y su incidencia en el ámbito laboral en Ecuador. *Universidad y Sociedad, 10*(5). http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-60.pdf

Código de Trabajo. (2020). *Asamblea Nacional del Ecuador* (Ultima modificación: 22-jun.2020). Comisión de Legislación y Codificación. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Li

Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J, & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: Algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(101), 158-170. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11

Hernández, G, Galvis, S., & Narváez, K. (2023). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Cuadernos de Administración*, *16*(25). https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf

Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., & Juárez, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México*, *59*. https://doi.org/10.21149/7758

Hussey, I., Alsalti, T., Bosco, F., Elson, M., & Arslan, R. (2025). An aberrant abundance of Cronbach's alpha values at .70. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*. https://doi.org/10.1177/25152459241287123

León, V., & Tapia, D. (2023). Perspectivas teóricas de la motivación en el sector empresarial. *Horizonte empresarial*, *10*(1), 71-79. https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2473

Martínez, G., Guerrero, J., & Pedraza, N. A. (2022). El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral. *Vinculatégica EFAN*, *8*(4), 26-38. https://doi.org/10.29105/vtga8.4-203

Ministerio de Agricultura y Ganadería. (2025). Política pública de estado "manos para el campo" *2025 – 2034*. https://www.agricultura.gob.ec/wp-

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo / OIT. file:///C:/Users/Ines/Downloads/wcms_082363.pdf

Ortega, M., Altamirano, H, & Tovar, M. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Ciencias Administrativas*, 131. https://doi.org/10.24215/23143738e131

Ortiz, M., Galindo, A., Valbuena, P., & Duarte, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, *14*(14), 32-50. https://doi.org/10.22463/24221783.3162

Puiu, S., Udriștioiu, M., & Petrișor, I. (2025). A multivariate analysis of the influencing factors for job satisfaction and well-being of academics. *Scientific Reports, 15*, Artículo 36770. https://doi.org/10.1038/s41598-025-20594-6

Rodríguez, J., & Rodríguez, M. (2023). Bienestar emocional de los colaboradores: Beneficios del mindfulness organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(3), 8099-8111. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6801

Sánchez, A., & Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: Cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, *9*(2), 147-181. https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792

Sánchez, S., & Reina, J. (2024). Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: El caso de una empresa bananera del Ecuador. *Revista San Gregorio*, *1*(59), 1-10. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i59.2911

Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use

and interpretation. *Anesthesia & Analgesia, 126*(5), 1763-1768. https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864

Simonetti, M., & Sáez, L. (2024). Determinantes de la satisfacción laboral en enfermeros de hospitales chilenos. *Investigación Y Educación En Enfermería*, *41* (3). https://doi.org/10.17533/udea.iee.v41n3e04

Sonnentag, S. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology, 76*(2), 315-349. https://doi.org/10.1111/peps.12572

Zakariya, Y. (2022). Cronbach's alpha in mathematics education research: Its appropriateness, overuse, and alternatives in estimating scale reliability. *Frontiers in Psychology, 13*, Artículo 1074430. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1074430

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Nayeli Arelis Macias Zambrano, María Piedad Quilumba Tumbaco.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo
Contribución de los autores (Taxonomía CRediT) Nayeli Arelis Macias Zambrano: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio. María Piedad Quilumba Tumbaco: curación y organización de los datos, participación en la recolección de información, validación de los resultados obtenidos y elaboración de representaciones gráficas y visualización de los datos.
Declaración de conflicto de intereses Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.
Declaración de financiamiento La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.
Declaración del editor El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.
Declaración de los revisores Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.
Declaración ética de la investigación Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.
Declaración sobre el uso de inteligencia artificial Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.
Disponibilidad de datos Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.