

Educación, trabajo y empresa: un eje estratégico para el desarrollo armónico, el bienestar y la salud laboral

Education, work, and enterprise: a strategic axis for harmonious development, well-being, and occupational health

José Antonio, Romero Palmera^{1,2}  

(1) Centro de Investigación en Tecnologías de Salud y Ambiente (CITSA), Maracay, Venezuela.

(2) Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela. .

El número especial que hoy presentamos a la comunidad académica reúne un conjunto de contribuciones que convergen en un mismo punto de partida: la convicción de que la educación, el trabajo y la empresa, tanto pública como privada, no constituyen esferas aisladas de la vida social, sino un único eje de desarrollo humano, organizacional y económico. Comprender esta tríada de manera fragmentada ha sido, durante décadas, uno de los principales obstáculos para diseñar políticas y prácticas institucionales verdaderamente eficaces. Por ello, esta e-Revista Multidisciplinaria del Saber ha convocado a investigadores de distintas disciplinas como psicología organizacional, ciencias de la educación, salud pública, administración, ciencias sociales, entre otras; para reflexionar sobre cómo la articulación armónica entre estos tres componentes incide directamente en el bienestar de las personas y en la sostenibilidad de las organizaciones.

La educación constituye la base sobre la cual se construyen las competencias, los valores y las capacidades que las personas aplican en su vida laboral. Sin embargo, cuando se piensa la educación exclusivamente como un proceso de adquisición de conocimientos técnicos, se corre el riesgo de desatender su función más profunda: formar sujetos capaces de adaptarse, de aprender continuamente y de integrarse a entornos de trabajo cada vez más cambiantes. Al respecto, Puji Hartiniet al. (2026) es elocuente en este sentido, al mostrar que las competencias profesionales que efectivamente facilitan la inserción laboral no se reducen a los saberes disciplinares, sino que incluyen habilidades transversales, actitudinales y relacionales que deben cultivarse desde los procesos formativos. Esta evidencia obliga a repensar el vínculo entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo como una relación de corresponsabilidad, y no como una simple cadena de producción de mano de obra calificada.

En este punto es donde la empresa, entendida en su doble naturaleza pública y privada, adquiere un protagonismo ineludible. Las organizaciones no son solamente receptoras de los egresados que forma el sistema educativo; son, al mismo tiempo, espacios de aprendizaje continuo, de socialización profesional y de desarrollo humano. Cuando una empresa pública o privada asume esta función formativa como parte de su responsabilidad social y organizacional, contribuye a cerrar la brecha que tantas veces separa la formación académica de las exigencias reales del entorno productivo. Esta perspectiva coincide con lo señalado por Benavides et al. (2018), quienes advierten que la salud laboral funciona como una bisagra entre las políticas educativas, sanitarias y de protección social, de modo que su fortalecimiento repercute en la sostenibilidad del conjunto del sistema social. No se trata, entonces, de una cuestión meramente técnica o administrativa, sino de un asunto que atraviesa la calidad de vida de la población trabajadora en su conjunto.

Ahora bien, ¿por qué insistir en que este eje debe comprenderse de manera armónica? Porque cuando la educación, el trabajo y la empresa se desarrollan de forma desarticulada, las consecuencias recaen inevitablemente sobre las personas: profesionales sobrecalificados para puestos que no

aprovechan sus capacidades, trabajadores expuestos a condiciones laborales precarias por falta de marcos regulatorios adecuados, y organizaciones que pierden productividad y talento por no invertir en el desarrollo de sus equipos. El modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO), propuesto por Salanova et al. (2012), ofrece una base conceptual sólida para comprender esta interdependencia. Según estas autoras, las organizaciones que optimizan sus recursos y prácticas saludables generan, en consecuencia, empleados más saludables, lo que a su vez produce resultados organizacionales extraordinarios. Esta tríada “recursos organizacionales saludables, empleados saludables y resultados saludables” resume de manera precisa el espíritu que anima este número especial: no puede haber empresas verdaderamente exitosas sin personas que gocen de bienestar físico, psicológico y social en su entorno de trabajo.

La pandemia por COVID-19 constituyó, sin duda, una prueba de resistencia para este eje educación-trabajo-empresa, y sus efectos continúan siendo objeto de estudio. Según Vigueras-Riquelme et al. (2024), centrado en las condiciones ocupacionales de docentes universitarios durante la crisis sanitaria, documenta con claridad cómo la sobrecarga laboral, la falta de recursos adecuados y la transformación abrupta de las metodologías de enseñanza afectaron el bienestar y el compromiso laboral de quienes, paradójicamente, tienen la tarea de formar a las futuras generaciones de trabajadores. Este hallazgo resulta especialmente pertinente para el eje temático de este número, pues evidencia que las propias instituciones educativas, en tanto empleadoras, deben aplicar hacia su personal los mismos principios de salud organizacional que se espera promuevan en el resto del tejido productivo. La coherencia entre el discurso educativo sobre el bienestar y las prácticas laborales internas de las instituciones no es un detalle menor, sino una condición de credibilidad y de sostenibilidad institucional.

Desde la perspectiva de la empresa pública, este eje adquiere una dimensión adicional: la de la responsabilidad ante el bien común. Las instituciones estatales que forman, emplean y regulan simultáneamente tienen la obligación ética y política de modelar prácticas ejemplares de salud laboral y desarrollo humano. Por su parte, la empresa privada, motivada por la eficiencia y la competitividad, encuentra en el bienestar laboral un factor estratégico que ya no puede considerarse un costo, sino una inversión con retornos tangibles en productividad, innovación y retención del talento. Ambos sectores, con sus lógicas propias, convergen en la necesidad de comprender que el capital humano se construye, se cuida y se desarrolla a través de un ciclo continuo que comienza en las aulas y se prolonga, o debería prolongarse, a lo largo de toda la trayectoria laboral de las personas.

A esta complejidad se suma un escenario de transformaciones aceleradas que ninguna reflexión editorial puede pasar por alto: la digitalización de los procesos productivos, la automatización de tareas antes exclusivamente humanas y la emergencia de nuevas modalidades de trabajo como remoto, híbrido, y por plataformas, están reconfigurando de manera profunda las exigencias que se le hacen tanto a la educación como a las organizaciones. Estas transformaciones no son neutras desde el punto de vista del bienestar: exigen nuevas competencias digitales y socioemocionales, redefinen los límites entre la vida laboral y la vida personal, y plantean desafíos inéditos para la salud mental de las personas trabajadoras. Frente a este panorama, la educación no puede limitarse a transmitir contenidos estáticos, sino que debe cultivar la capacidad de aprender a aprender, mientras que las empresas deben desarrollar culturas organizacionales flexibles, inclusivas y atentas a las señales tempranas de malestar psicosocial. Ignorar estas tendencias equivaldría a diseñar políticas educativas y laborales para un mundo que ya no existe.

Asimismo, es preciso reconocer que la armonía entre educación, trabajo y empresa no se logra únicamente mediante intervenciones puntuales o buenas intenciones institucionales, sino a través de sistemas de gobernanza que integren a los distintos actores involucrados: universidades, centros de formación técnica, gremios empresariales, sindicatos, entidades reguladoras del trabajo y sistemas de salud pública. La fragmentación institucional, tan común en nuestros contextos latinoamericanos, dificulta la creación de estos puentes y perpetúa el desajuste entre lo que se enseña y lo que se necesita, entre lo que se produce y lo que se puede sostener humanamente. Superar esta fragmentación requiere

voluntad política, evidencia científica robusta y la disposición de las organizaciones, sin distinción de su naturaleza jurídica, para asumir que el bienestar de su gente es, a la vez, una condición ética y una ventaja competitiva.

Los artículos que integran este número especial abordan estas tensiones y posibilidades desde múltiples ángulos: la formación de competencias para la empleabilidad, las políticas de bienestar organizacional, los determinantes psicosociales de la salud en el trabajo, y las estrategias de vinculación entre instituciones educativas y sectores productivos. Cada contribución, desde su especificidad metodológica y disciplinar, aporta evidencia empírica y reflexión teórica que enriquece la comprensión de este eje fundamental. Como editores, hemos procurado que la diversidad de enfoques no diluya la coherencia temática del número, sino que, por el contrario, ilumine distintas facetas de un mismo fenómeno complejo. Confiamos en que esta pluralidad de miradas, que incluye estudios cuantitativos, revisiones sistemáticas y ensayos teóricos, ofrezca a los lectores un panorama amplio y, a la vez, riguroso de los desafíos y oportunidades que enfrenta la región en esta materia.

Invitamos a nuestros lectores a recorrer estas páginas con una mirada crítica y propositiva, reconociendo que la articulación armónica entre educación, trabajo y empresa no es una aspiración utópica, sino una tarea urgente y posible. Las evidencias reunidas en este número especial confirman que cuando las instituciones educativas forman con pertinencia, cuando las organizaciones cuidan la salud de sus colaboradores y cuando las políticas públicas y privadas dialogan en función del bienestar humano, se construye un círculo virtuoso que beneficia tanto a las personas como a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto. Ese es, en definitiva, el horizonte que esta e-revista multidisciplinaria del saber desea contribuir a construir con este número especial.

Referencias

- Benavides, F. G., Delclòs, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 377–380. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>
- Puji Hartini, Q. A., Wiyanto, W., Sudarmin, S., & Sumarni, W. (2026). Factors that influence the employability skills of vocational school students: A Systematic Review. , 14, 586. <https://doi.org/10.12688/f1000research.1>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). We need a hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785–822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Vigueras-Riquelme, L., Parra-Ponce, P., & Pérez-Villalobos, C. (2024). Bienestar laboral y condiciones ocupacionales en docentes de carreras de Ciencias de la Salud durante la crisis sanitaria por COVID-19. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 35(5), 400–411. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2024.07.004>