

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

**Impacto del semáforo de eliminación de pobreza en el
bienestar corporativo: un análisis del caso sueñolar**

Impact of the poverty stoplight on corporate well-being: an analysis of
the sueñolar case

Fernando Stumpfs

fernando@povertystoplight.org
<https://orcid.org/0009-0004-9854-7174>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Marie Claire Burt

mcburt@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/0000-0001-5336-886X>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Nancy Ramos

nrramos@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/0009-0009-4731-7981>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Monse Pedrozo

mpedrozo@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/0000-0002-1913-3394>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Luis Fernando Sanabria

lfsanabria@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/009-0007-5060-9470>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Luisa Jung

ljung@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/0009-0004-5546-6710>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5177>

Artículo recibido: 13 de septiembre de 2025.

Aceptado para publicación: 14 de enero de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.



NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5177>

Impacto del semáforo de eliminación de pobreza en el bienestar corporativo: un análisis del caso sueñolar

Impact of the poverty stoplight on corporate well-being: an analysis of the sueñolar case

Fernando Stumpfs

fernando@povertystoplight.org
<https://orcid.org/0009-0004-9854-7174>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Marie Claire Burt

mcburt@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/0000-0001-5336-886X>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Nancy Ramos

nrramos@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/0009-0009-4731-7981>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Monse Pedrozo¹

mpedrozo@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/0000-0002-1913-3394>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Luis Fernando Sanabria

lfsanabria@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/009-0007-5060-9470>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Luisa Jung

ljung@fundacionparaguaya.org.py
<https://orcid.org/0009-0004-5546-6710>
Fundación Paraguaya
Asunción – Paraguay

Artículo recibido: 13 de septiembre de 2025. Aceptado para publicación: 14 de enero de 2026.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El objetivo principal de este estudio fue evaluar la percepción de los colaboradores de la empresa Sueñolar respecto a los cambios en sus niveles de bienestar tras la implementación del Semáforo de Eliminación de Pobreza. Se adoptó un enfoque metodológico cualitativo con diseño de estudio de caso exploratorio. La muestra se conformó por 16 colaboradores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, asegurando representatividad en cuatro áreas funcionales y diversos niveles de antigüedad. Los datos se recolectaron a través de entrevistas semiestructuradas a la coordinación y estructuradas a los colaboradores. Los resultados revelan una alta satisfacción,

¹ Autora de correspondencia.

donde el 87.5% de los participantes calificó el apoyo empresarial como excelente. Se encontró que la herramienta permitió visibilizar carencias no monetarias críticas y activar la agencia personal ("autoconocimiento"), generando mejoras tangibles en las dimensiones de infraestructura, salud y educación. Sin embargo, se identificó que la percepción de impacto disminuye en ausencia de un seguimiento continuo. Se concluye que el Semáforo actúa como un catalizador eficaz para transitar del asistencialismo al empoderamiento, optimizando la inversión social corporativa, aunque su sostenibilidad depende imperativamente de la continuidad en los procesos de mentoría.

Palabras clave: bienestar laboral, pobreza multidimensional, responsabilidad social empresarial, autoevaluación, agencia personal

Abstract

The main objective of this study was to evaluate the perception of Sueñolar company employees regarding changes in their well-being levels following the implementation of the Poverty Stoplight. A qualitative methodological approach with an exploratory case study design was adopted. The sample consisted of 16 employees selected through non-probabilistic convenience sampling, ensuring representativeness across four functional areas and various seniority levels. Data were collected through semi-structured interviews with coordination and structured interviews with employees. The results reveal high satisfaction, with 87.5% of participants rating corporate support as excellent. It was found that the tool allowed for the visualization of critical non-monetary deprivations and the activation of personal agency ("self-knowledge"), generating tangible improvements in the dimensions of infrastructure, health, and education. However, it was identified that the perception of impact diminishes in the absence of continuous follow-up. It is concluded that the Stoplight acts as an effective catalyst to transition from welfare to empowerment, optimizing corporate social investment, although its sustainability imperatively depends on continuity in mentorship processes.

Keywords: labor well-being, multidimensional poverty, corporate social responsibility, self-assessment, personal agency

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Stumfs, F., Burt, M. C., Ramos, N., Pedrozo, M., Sanabria, L. F., & Jung, L. (2025). Impacto del semáforo de eliminación de pobreza en el bienestar corporativo: un análisis del caso sueñolar. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (6), 3577 – 3583.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5177>

INTRODUCCIÓN

La eficiencia en la implementación de estrategias dedicadas a la mejora del bienestar de los empleados es un objetivo crítico para las organizaciones modernas. Se estima que una empresa de tamaño mediano puede enfrentar costos anuales significativos debido a la insatisfacción y desvinculación laboral (McKinsey & Company, 2021). En este contexto, el Grupo Sueñolar implementó en 2013 el "Semáforo de Eliminación de Pobreza", una herramienta diseñada para visibilizar carencias y potenciar la agencia de los colaboradores. La relevancia de este estudio radica en validar empíricamente cómo una metodología de autodiagnóstico multidimensional puede influir en la percepción subjetiva y material del bienestar dentro de un entorno corporativo.

El concepto de bienestar ha evolucionado desde una visión puramente económica hacia una perspectiva multidimensional. Siguiendo a Amartya Sen (1999), el bienestar debe evaluarse desde la capacidad de los individuos para llevar vidas que valoran, desplazando el foco de los ingresos hacia los "funcionamientos" y libertades sustantivas. Investigaciones previas (McGregor, 2007; Gupte & te Lintelo, 2015) subrayan que las intervenciones efectivas deben abordar tanto factores psicosociales como incentivos tangibles. El Semáforo se alinea con estas teorías al operacionalizar la pobreza en 50 indicadores distribuidos en 6 dimensiones (Ingreso y Empleo, Salud y Medio Ambiente, Vivienda e Infraestructura, Educación y Cultura, Organización y Participación, Interioridad y Motivación).

A pesar de la inversión en programas de RSE, muchas empresas carecen de datos precisos sobre las necesidades reales de sus empleados más allá del salario. Este estudio busca responder: ¿Cómo influye la implementación del Semáforo en la percepción de bienestar de los colaboradores de Sueñolar? Los objetivos específicos son: 1) Definir los objetivos corporativos de la implementación; 2) Describir el rol del Semáforo en la percepción de bienestar de los empleados; y 3) Identificar áreas de mejora basadas en la experiencia de los usuarios.

METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo de alcance exploratorio, adoptando un diseño de estudio de caso. Este diseño fue seleccionado por su idoneidad para comprender en profundidad fenómenos sociales complejos dentro de su contexto real, permitiendo analizar la percepción subjetiva de bienestar de los colaboradores en relación con la implementación del Semáforo de Eliminación de Pobreza. Se buscó establecer una relación entre la participación en el programa y los cambios experimentados en la calidad de vida desde la perspectiva de los propios beneficiarios.

La población de estudio estuvo conformada por colaboradores activos del Grupo Sueñolar. La muestra final consistió en 16 participantes ($n=16$), seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia intencional y predeterminado.

Para garantizar la representatividad interna, se aplicaron criterios de diversificación que incluyeron:

Áreas funcionales: Se seleccionaron trabajadores de las cuatro grandes áreas de la empresa: Comercial, Logística, Administración e Industrial.

Antigüedad en el programa: Se incluyeron perfiles con experiencias variadas, desde participantes recientes (una toma de Semáforo) hasta aquellos con experiencia media (dos o tres tomas) y colaboradores pioneros con más de 4 años en el programa.

Criterios de inclusión/exclusión: Se consideró exclusivamente a colaboradores activos que hubieran completado al menos una autoevaluación del Semáforo, excluyendo a personal desvinculado o que no hubiera participado en la metodología.

Se diseñaron y aplicaron dos instrumentos diferenciados para triangular la información:

Guía de Entrevista a Coordinación: Entrevista semiestructurada aplicada a la Coordinadora de Implementación. El instrumento indaga sobre los objetivos institucionales, la motivación para adoptar la metodología y la percepción estratégica del impacto. La duración aproximada fue de 40 minutos.

Guía de Entrevista a Colaboradores: Entrevista estructurada aplicada a los 16 colaboradores de la muestra. Este instrumento evaluó la percepción de bienestar en seis dimensiones clave (Ingreso y Empleo, Salud y Medio Ambiente, Vivienda e Infraestructura, Educación y Cultura, Organización y Participación, Interioridad y Motivación) y la satisfacción con el apoyo recibido. La duración promedio fue de 30 minutos por participante.

La recolección de datos se llevó a cabo siguiendo un cronograma escalonado. Inicialmente, se realizó una reunión con la coordinación para definir la muestra estratificada por áreas. Posteriormente, las entrevistas se ejecutaron en dos modalidades: virtual para la coordinación y presencial para los colaboradores, facilitando un ambiente de confianza para la expresión libre de opiniones.

Se procedió al análisis de contenido de la información recabada. Los datos cualitativos provenientes de las entrevistas fueron transcritos y categorizados temáticamente en función de las dimensiones del bienestar del Semáforo. Se contrastaron las respuestas para identificar patrones comunes de mejora en la calidad de vida y discrepancias según la antigüedad en el programa, permitiendo una interpretación holística de los resultados.

El presente estudio se adhirió estrictamente a principios éticos de investigación con seres humanos. Se garantiza la participación voluntaria de todos los colaboradores, quienes firmaron un formulario de consentimiento informado. En dicho documento se detallaron los objetivos del estudio, el carácter confidencial de los datos y el derecho de los participantes a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Para asegurar el anonimato, la identidad de los participantes fue disociada de sus respuestas mediante códigos numéricos durante el análisis, restringiendo el acceso a los datos brutos exclusivamente al equipo investigador.

RESULTADOS

El análisis de la implementación del Semáforo en la empresa Sueñolar revela una correlación positiva predominante entre el uso de la herramienta y la percepción de bienestar. De la muestra total ($n=16$), el 87.5% de los colaboradores (14 participantes) calificó el compromiso de la empresa como Excelente, mientras que el 12.5% restante (2 participantes) lo valoró como Bueno. No se registraron valoraciones negativas, lo que sugiere una alta aceptación del programa Familia Emprendedora como vehículo de intervención social.

A partir del análisis de contenido, emergieron tres categorías temáticas principales:

Visibilidad y Diagnóstico ("Hacer visible lo invisible"): La coordinación del programa destacó la capacidad de la herramienta para revelar carencias ocultas que no eran detectables mediante métricas tradicionales de RR.HH. Un hallazgo crítico fue la identificación de 45 familias con miembros con discapacidad, un dato previamente desconocido por la empresa. Esto permitió transitar de ayudas genéricas a intervenciones focalizadas, optimizando la inversión social corporativa.

Dimensiones de Impacto Prioritario: Los colaboradores reportaron que las mejoras no fueron uniformes, sino que se concentraron en dimensiones específicas según sus ciclos de vida y necesidades. Las áreas de mayor impacto percibido fueron:

Infraestructura y Vivienda: Mejoras tangibles en las condiciones habitacionales.

Salud y Medio Ambiente: Mayor acceso a servicios sanitarios y conciencia ambiental.

Educación y Cultura: Acceso a capacitación financiera y técnica.

Es relevante notar que la priorización de indicadores varió individualmente; mientras algunos priorizaron la gestión financiera para salir de deudas, otros se enfocaron en la educación de sus hijos, validando la flexibilidad multidimensional del Semáforo.

La Variable de la Temporalidad y Casos Atípicos: Se identificó un patrón distintivo en los tres participantes que reportaron "no notar cambios relevantes". Estos casos comparten dos características: una antigüedad menor en el programa y una única aplicación de la encuesta (una sola "toma" del Semáforo). Además, estos colaboradores pertenecen a áreas operativas (Industrial y Logística) con menor contacto diario con el área de Desarrollo Organizacional. Este hallazgo sugiere que la percepción de bienestar es evolutiva y requiere de seguimiento continuo (mentoría) para materializarse.

Tabla 1

Dimensiones de Bienestar con Mayor Impacto Percibido

Dimensión del Semáforo	Frecuencia de Mención	Tipo de Impacto Reportado
Ingreso y Empleo	Alta	Gestión de deudas, ahorro y diversificación de ingresos.
Vivienda e Infraestructura	Alta	Mejoras físicas en el hogar (baños, cocinas).
Salud y Medio Ambiente	Media	Acceso a consultas médicas y saneamiento.
Educación y Cultura	Media	Capacitación técnica y finalización de estudios.

Fuente: elaboración propia basada en las entrevistas a colaboradores (\$n=16\$).

Las narrativas recolectadas evidencian el desarrollo de agencia personal y gratitud hacia el enfoque de empoderamiento:

"Es una manera de medir mi evolución personal y profesional... visualizar la necesidad en sí que tenemos." – (Colaborador, Área Administrativa).

"Lo primero es que la pobreza no era solamente tener dinero... las personas cuyo nivel salarial era relativamente mayor, pudieron identificar 'rojos o amarillos'." – (Coordinadora de Implementación).

"Nosotros fuimos mejorando el nivel de vida tanto fuera de la empresa como también dentro." – (Colaborador con más de 5 años de antigüedad).

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio corroboran empíricamente la teoría de las capacidades de Amartya Sen, demostrando que el bienestar laboral trasciende la dimensión salarial. Al igual que en la literatura revisada, los colaboradores de Sueñolar valoraron significativamente mejoras en dimensiones no monetarias como la infraestructura del hogar y la salud dental. Este fenómeno valida la premisa de que la pobreza es una experiencia multidimensional y heterogénea; lo que para un empleado es prioritario (ej. un baño moderno), para otro es irrelevante frente a la educación financiera. Asimismo, la alta satisfacción reportada (87.5%) contrasta positivamente con las estadísticas de McKinsey (2021) sobre la desvinculación laboral, sugiriendo que herramientas de diagnóstico participativo como el Semáforo actúan como factores protectores contra la insatisfacción y la rotación.

Desde una perspectiva teórica, el estudio aporta evidencia sobre la "Agencia Crítica" descrita en la Teoría de Cambio del Semáforo. La narrativa de los colaboradores, quienes destacaron el "autoconocimiento" como un beneficio clave, sugiere que la herramienta no solo mide pobreza, sino que activa mecanismos de autoeficacia (Bandura). En la práctica, los resultados implican un cambio de paradigma para la Responsabilidad Social Empresarial (RSE): pasar de un asistencialismo ciego a una inversión basada en datos. El descubrimiento de las 45 familias con discapacidad demuestra que sin métricas de "lo invisible", las empresas corren el riesgo de asignar ineficientemente sus recursos sociales.

Es necesario reconocer las limitaciones inherentes al diseño metodológico. Primero, al ser un estudio de caso con una muestra reducida ($n=16$) y seleccionada por conveniencia, los resultados no son estadísticamente generalizables a otras organizaciones o industrias. Segundo, la identificación de participantes que no percibieron cambios revela una limitación en la intervención misma: el impacto positivo parece depender críticamente de la variable temporal y la continuidad de la mentoría. Los datos sugieren que una sola aplicación del instrumento es insuficiente para detonar cambios perceptibles en el bienestar subjetivo.

Para maximizar el impacto, se recomienda a las organizaciones implementar protocolos de seguimiento diferenciados para colaboradores de reciente ingreso, asegurando ciclos de mentoría más cortos y frecuentes. Para futuras investigaciones, se sugiere adoptar diseños longitudinales mixtos que permitan correlacionar la mejora en los indicadores del Semáforo con variables "duras" de desempeño corporativo, como la tasa de retención, el ausentismo y el Retorno de Inversión (ROI) de los programas de bienestar.

CONCLUSIÓN

El presente estudio permite concluir que la implementación del Semáforo de Eliminación de Pobreza en el Grupo Sueñolar ha trascendido su función métrica para convertirse en un catalizador efectivo de bienestar organizacional. Los resultados demuestran que la herramienta no solo permitió diagnosticar carencias multidimensionales previamente invisibles —como la discapacidad en el núcleo familiar—, sino que estructuró la respuesta corporativa a través del programa "Familia Emprendedora", alineando eficientemente los recursos de la empresa con las necesidades reales de los colaboradores.

Se evidencia que el impacto positivo de la intervención no radica únicamente en la asistencia material, sino en el fortalecimiento de la agencia personal. Al dotar a los empleados de un autodiagnóstico claro, estos han asumido un rol protagónico en la mejora de su calidad de vida, validando la premisa de que el empoderamiento es superior al asistencialismo. Para la organización, esto se traduce en una estrategia de Responsabilidad Social basada en datos y no en intuiciones, fortaleciendo su certificación como Empresa B y su capital reputacional.

Finalmente, la investigación subraya que, si bien la percepción de bienestar es altamente positiva, su sostenibilidad depende de la continuidad del proceso. Para mantener estos niveles de satisfacción y transformación social a largo plazo, es imperativo asegurar la periodicidad de las mediciones y el acompañamiento constante, consolidando así una cultura donde el desarrollo humano y la productividad empresarial se refuerzan mutuamente.

REFERENCIAS

Gupte, J., & te Lintelo, D. (2015). Informal Work and Wellbeing in Urban South Asia. Institute of Development Studies.

McGregor, A. (2007). Researching wellbeing: From concepts to methodology. En I. Gough & J.A. McGregor (Eds.), Wellbeing in Developing Countries. Cambridge University Press.

McKinsey & Company. (2021). The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching in the right talent pools?

Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

Stumpfs, F., & Burt, M. C. (2024). Experiencia en la utilización del Semáforo de Eliminación de Pobreza en la Empresa Sueñolar en cuanto al bienestar de los colaboradores. Asunción, Paraguay.

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .