



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y  
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**Percepciones de los empleados sobre la sobrecarga laboral producto  
del trabajo realizado en una empresa del sector logístico-  
farmacéutico en Guayaquil**

**AUTORA:**

**González Chuquimarca, Denisse Xiomara**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTORA:**

**Lcda. Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate**

**Guayaquil, Ecuador**

**26 de agosto del 2024**




UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y  
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **González Chuquimarca, Denisse Xiomara** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**

### **TUTORA**

f. 

**Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate**

### **DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. 

**Quevedo Terán, Ana Maritza**

**Guayaquil, a los 26 días de Agosto del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y  
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, González Chuquimarca, Denisse Xiomara**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, "**Percepciones de los empleados sobre la sobrecarga laboral producto del trabajo realizado en una empresa del sector logístico-farmacéutico en Guayaquil**" previo a la obtención del título de **Licenciada en trabajo social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 26 del mes de agosto del año 2024**

**AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**González Chuquimarca, Denisse Xiomara**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y  
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **González Chuquimarca, Denisse Xiomara**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, "**Percepciones de los empleados sobre la sobrecarga laboral producto del trabajo realizado en una empresa del sector logístico-farmacéutico en Guayaquil**", cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 26 del mes de agosto del año 2024**

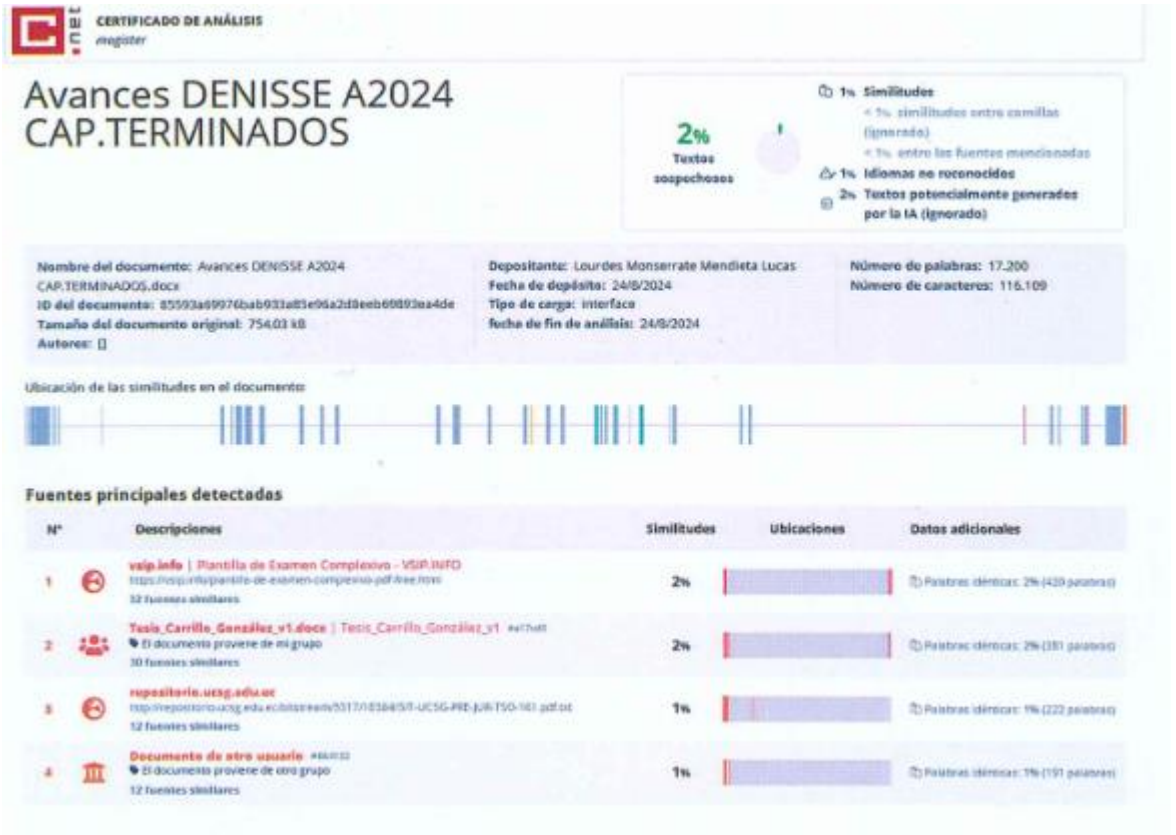
**LA AUTORA:**

f.

---

**González Chuquimarca, Denisse Xiomara**

# REPORTE COMPILATIO



Firma de Estudiante

f. \_\_\_\_\_  
**González Chuquimarca, Denisse Xiomara**

Firma de Docentes

f.

**Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate**  
TUTORA

f.

**Valenzuela Triviño, Gilda**  
COORDINADORA UIC A-2024

## AGRADECIMIENTO

*"Hay hombres que luchan un día y son buenos, hay otros que luchan un año y son mejores, hay quienes luchan muchos años y son muy buenos, pero los hay que luchan toda la vida, esos son los imprescindibles."* — Bertolt Brecht

Agradezco de todo corazón a mi madre y a mi hermano, quienes han sido los pilares fundamentales en este camino, siempre brindándome su apoyo incondicional. Un reconocimiento muy especial va para mi compañera fiel, mi adorada gata Alvi. Con su compañía silenciosa, pero poderosa, me transmitía la fuerza y el aliento necesarios para alcanzar este maravilloso honor: convertirme en Licenciada en Trabajo Social.

Mi amplio agradecimiento a mi tutora Lourdes Mendieta, que con su ánimo y paciencia se pudo llegar a la meta, y un reconocimiento muy grande a mi directora de carrera Ana Quevedo quien me abrió las puertas para lograr mi anhelo.

La vida me brindó una nueva oportunidad, y supe en lo más profundo de mi ser que no podía dejarla escapar. Hoy, con gratitud y humildad, celebro este logro, sabiendo que cada paso dado me ha acercado a este sueño hecho realidad.

## DEDICATORIA

*"Aquel que tiene un porqué para vivir, puede soportar casi cualquier cómo." (Nietzsche, 1889).*

Este logro me lo atribuyo a mi constancia y persistencia de querer alcanzar la meta que me llevaría a mi profesión.

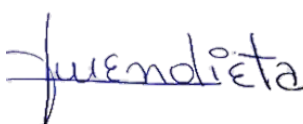
Recuerdo con mucha ilusión el 14 de febrero del 2011 cuando conocí esta maravillosa carrera, pero por situaciones personales se detuvo el viaje, pero jamás se cambió el destino, siempre fui de aquí, infinitamente Trabajadora social. Este éxito es un testimonio de mi compromiso inquebrantable con mi vocación.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y  
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.   
\_\_\_\_\_

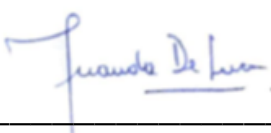
**Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate**  
TUTORA

f.   
\_\_\_\_\_

**Quevedo Terán, Ana Maritza**  
DIRECTORA DE CARRERA

f.   
\_\_\_\_\_

**Valenzuela Triviño, Gilda Martina**  
COORDINADORA DEL ÁREA

f.   
\_\_\_\_\_

**De Luca Uría, María Fernanda**  
DOCENTE Oponente



# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

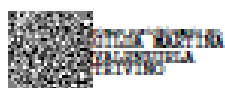
FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 10)  
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 420)  
PERIODO A-2024 (Cod. 11955)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LOS EMPLEADOS SOBRE LA SOBRECARGA LABORAL PRODUCTO DEL TRABAJO REALIZADO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR LOGÍSTICO-FARMACEÚTICO EN GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante DENISSE XIOMARA GONZALEZ CHUQUIMARCA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	9.56 / 10	9.69 / 10	9.56 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.80 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Coordinador(a) de Titulación

# ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1. Antecedentes .....	3
1.2. Definición del problema de investigación.....	10
1.3. Preguntas de investigación .....	14
1.3.1. Pregunta General .....	14
1.3.2. Sub-Preguntas .....	15
1.4. Objetivos.....	15
1.4.1 Objetivo general .....	15
1.4.2. Objetivos Específicos. ....	15
1.5. Justificación.....	15
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES .....	18
2.1. Marco Teórico.....	18
2.1.1. <i>Teoría de la Gestión de Recursos Humanos</i> .....	18
2.2. Marco Conceptual .....	21
2.2.1. <i>Organización</i> .....	21
2.2.3. <i>Políticas Organizacionales</i> .....	22
2.2.4. <i>Sobrecarga laboral</i> .....	22
2.2.5. <i>Salud</i> .....	23
2.2.6. <i>Salud Ocupacional</i> .....	23
2.2.7. <i>Salud Física</i> .....	24
2.2.8. <i>Salud Emocional</i> .....	25
2.2.9. <i>Riesgos Laborales</i> .....	25
2.2.10. <i>Trabajo-Familia</i> .....	26
2.3. Marco Normativo .....	26

2.3. Marco Estratégico .....	29
3.1. Enfoque de la Investigación .....	31
3.2. Tipo y Nivel de Investigación .....	31
3.3. Universo .....	32
3.4. Muestra .....	32
3.5. Muestreo .....	32
3.6. Criterios Muestrales .....	32
3.4. Formas de Recolección de la Información .....	33
3.4.1. Encuesta.....	33
3.4.2. Grupo focal .....	33
3.5. Formas de Análisis de la Información .....	33
3.6. 1. Variables y sub-variables .....	34
3.6.1. Variables .....	34
3.6.2. Sub-variables .....	34
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
4.1. Caracterización de la muestra.....	35
4.2. Objetivo 1: Identificar las manifestaciones de la sobrecarga laboral percibidas por los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil en el año 2024.....	37
4.3. Objetivo 2: Determinar las causas de la sobrecarga laboral en los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024 .	44
4.4. Objetivo 4: Explicar las consecuencias de la sobrecarga laboral en los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024 .....	46
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	53
5.1. Conclusiones .....	53
5.2. Recomendaciones.....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Sexo y antigüedad de los colaboradores .....	35
<b>Figura 2</b> Edad y sexo de los colaboradores .....	36
<b>Figura 3</b> Con qué frecuencia se ha sentido abrumado o excesivamente estresado	37
<b>Figura 4</b> Dificultad para concentrarse en actividades laborales.....	39
<b>Figura 5</b> Cambios en el estado de ánimo relacionado a la carga de trabajo .....	41
<b>Figura 6</b> Falta de motivación o entusiasmo en los colaboradores .....	42
<b>Figura 7</b> Los colaboradores cuentan con las herramientas necesarias para realizar el trabajo .....	44
<b>Figura 8</b> Falta de formación y capacitación en los empleados .....	45
<b>Figura 9</b> Los trabajadores presentan problemas para relajarse o desconectarse del trabajo .....	46
<b>Figura 10</b> Los trabajadores presentan ausencia del trabajo por motivos de salud relacionados con el estrés. ....	48
<b>Figura 11</b> Personal con sobrecarga laboral y Afectación en rendimiento .....	49
<b>Figura 12</b> Personal con dolores de cabeza por la sobrecarga de trabajo .....	50
<b>Figura 13</b> Personal con dificultades para dormir.....	51

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar las percepciones de los colaboradores sobre la sobrecarga laboral en una empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024

Para el análisis de la información recogida y responder a los objetivos planteados se ha utilizado la Teoría de Gestión de Talento Humano. La elaboración de esta investigación tiene un enfoque mixto, con nivel aplicado y descriptivo. Se llevaron a cabo encuesta y entrevistas a colaboradores de una empresa privadas de la ciudad de Guayaquil

Entre los principales resultados es posible evidenciar que la principal exigencia en las actividades laborales se encuentra en la memorización, requiriendo que el trabajador deba recordar las tareas asignadas durante el día. Cuando existe presión por el cumplimiento de las actividades es posible la presencia de desgaste mental, lo que conlleva a la disminución de productividad

La carga de trabajo excesiva en el trabajador a largo plazo puede afectar a su salud, además de influir en el entorno social del individuo. Asimismo, se evidencia, la existencia de trabajos fines de semanas, influyendo así en su descanso y en el tiempo que pueden compartir con su familia, realizar viajes, salir de vacaciones, entre otras actividades que permitirían fortalecer la relación entre sus miembros

**Palabras claves:** sobrecarga laboral, colaboradores, manifestaciones, causas, consecuencias, salud mental, salud física

## ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the perceptions of collaborators about work overload in a company in the pharmaceutical logistics sector in Guayaquil during the year 2024.

To analyze the information collected and respond to the stated objectives, the Human Talent Management Theory has been used. The development of this research has a mixed approach, with an applied and descriptive level. A survey and interviews were carried out with collaborators of a private company in the city of Guayaquil.

Among the main results, it is possible to show that the main requirement in work activities is memorization, requiring the worker to remember the tasks assigned during the day. When there is pressure to complete activities, mental exhaustion may occur, which leads to a decrease in productivity. Excessive workload on the worker in the long term can affect their health, in addition to influencing the individual's social environment. Likewise, the existence of weekend jobs is evident, thus influencing their rest and the time they can share with their family, take trips, go on vacation, among other activities that would strengthen the relationship between its members.

**Keywords:** work overload, collaborators, manifestations, causes, consequences, mental health, physical health

# INTRODUCCIÓN

Las actividades laborales sean cual sea la tarea, consumen energía tanto física como mental en el individuo, puesto que las largas jornadas de trabajo requieren de esfuerzo y dedicación, especialmente cuando existe una sobrecarga de actividades las mismas que siempre son impuestas por los jefes de área cuando existe incumplimiento de otros colaboradores

La presente investigación analizar las percepciones de los colaboradores sobre la sobrecarga laboral en una empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024. Para realizar un análisis integral y holístico, se hizo uso de la Teoría de Gestión de Talento Humano, las mismas que permiten una fructífera presentación de resultados. Este estudio, se realizó bajo una metodología mixta, aplicando entrevistas semiestructuradas y una encuesta a una muestra de 105 colaboradores: 100 encuestas y 5 entrevistas. La información levantada sirvió para triangular información y conocer la realidad en cuanto a la sobrecarga laboral en este contexto.

# **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Antecedentes**

A través de una exploración documental y bibliográfica, se ha podido acceder información con relación a la sobrecarga de trabajo y las afectaciones que esta conlleva en colaboradores, observando diferentes peculiaridades en diferentes contextos como Europa, Latinoamérica y ecuatoriano.

El incremento en las horas laborales se ha asociado con un aumento en las tasas de mortalidad por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según reportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). La cifra de individuos que dedican extensas horas al trabajo a nivel global ha experimentado un aumento progresivo, alcanzando aproximadamente a 479 millones de trabajadores, lo que representa el nueve por ciento de la población mundial. (OIT, 2021)

La revisión de la evidencia ha encontrado pruebas suficientes que indican que trabajar más de 55 horas a la semana está relacionado con un aumento significativo en el riesgo de desarrollar enfermedades cardíacas, como la cardiopatía isquémica, y accidentes cerebrovasculares, en comparación con aquellos que trabajan entre 35 y 40 horas semanales. Entre los años 2000 y 2016, se registró un incremento del 42 por ciento en el número de fallecimientos relacionados con enfermedades cardíacas debido a la prolongación de las jornadas laborales, así como un aumento del 19 por ciento en las muertes por accidente cerebrovascular. (OIT, 2021)

Durante el período de 2017 a 2020, se llevó a cabo un estudio en el que se examinaron 363 afecciones no traumáticas clasificadas como "trastornos mentales y del comportamiento". El objetivo del estudio era analizar la distribución de estos trastornos según el género.

Los resultados revelaron que el 58% de los casos correspondieron a mujeres, lo que indica que las mujeres presentaron una mayor incidencia de trastornos mentales y del comportamiento en comparación con los hombres. Por otro lado, el 42% de los casos se atribuyó a hombres. (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social , 2018).

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2018, se documentaron 3.521 reportes, lo que indica una reducción del 6,7% en comparación con el mismo período



del año anterior y una disminución del 15,2% en relación con el total registrado en los meses de septiembre y octubre de 2018. De la totalidad de los avisos, el 96,1% está relacionado con accidentes laborales, mientras que el 3,9% corresponde a enfermedades profesionales. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2018).

La evaluación de datos obtenidos es consecuencia para detectar posibles pautas, tendencias y áreas de que podrían utilizarse en el área laboral y en otros departamentos que comprende la empresa. El bajo número de informes de incidentes o accidentes laborales podría ser el resultado de la implementación beneficiosa de pautas de seguridad e lugares estratégicos de la empresa que se aplican con la finalidad de disminuir riesgos de trabajo.

La carga de morbilidad está asociada a riesgos laborales como el ruido, agentes carcinogénicos, partículas en el aire y factores ergonómicos, los cuales pueden provocar enfermedades ocupacionales crónicas, como dorsalgia (37,0%), hipoacusia (16,0%), enfermedad pulmonar obstructiva crónica (13,0%), asma ocupacional (11,0%), cáncer de pulmón (9,0%), leucemia (2,0%) y depresión (8,0%). Además, se registran accidentes laborales (8,0%) (74).

Las actividades laborales sean cual sea la tarea, consumen energía tanto física como mental en el individuo, puesto que las largas jornadas de trabajo requieren de esfuerzo y dedicación, especialmente cuando existe una sobrecarga de actividades las mismas que siempre son impuestas por los jefes de área cuando existe incumplimiento de otros colaboradores. Por ello, la sobre carga de trabajo resulta ser un factor de riesgo en la salud física y mental de las personas que a largo plazo repercute en el bienestar integral de quienes ejecutan dichas actividades de trabajo en cualquier tipo de empresa (Maldonado T. , 2019).

Trabajar es sinónimo de fatiga. La fatiga es la consecuencia lógica del esfuerzo realizado, y debe estar dentro de unos límites que permitan al trabajador recuperarse después de una jornada de descanso. Este equilibrio se rompe si la actividad laboral exige al trabajador energía por encima de sus posibilidades, con el consiguiente riesgo para la salud. Por ello, es imprescindible conocer las exigencias físicas y mentales de cada trabajo, de manera que se adapte a las capacidades y características de los individuos (Gobierno de Navarra, s.f, p. 2)

Por tal motivo, la sobre carga constituye una problemática parte de la realidad cultural, por esto, es importante estudiar la realidad que viven los colaboradores de

una empresa del sector logístico farmacéutico en relación a las afectaciones que dichas actividades tienen en la salud. Puesto que trabajar supone un esfuerzo que resulta importante conocer para identificar la incidencia en la salud de quien realiza la actividad y conocer las consecuencias a largo plazo.

En España, Guerrero et al, (2018) llevaron a cabo una investigación sobre los factores de riesgo psicosocial, el estrés percibido y la salud mental en profesores. En este estudio, realizaron un muestreo estratificado y polietápico, aplicando 550 encuestas a docentes de 64 centros educativos en la comunidad de Extremadura, España. Los resultados revelaron que los profesores experimentan niveles elevados de estrés, lo cual se relaciona significativamente con la interacción con las familias y los intereses de los estudiantes

Ya en un contexto Latinoamericano, específicamente en Colombia, se realiza un estudio titulado “El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial” (p. 1) por el autor Soliz (2022). Cuyo objetivo general fue: Definir los riesgos psicosociales y comprender sus efectos es un aspecto de gran importancia en la gestión de las organizaciones. Para este estudio se trabajó bajo una metodología de campo, de tipo descriptivo, transaccional y de diseño no experimental. Además, se aplicó un cuestionario de 45 preguntas a 245 colaboradores, una vez obtenida información de dicho instrumento se conoció lo siguiente:

El personal operativo de las empresas industriales en Guadalajara próximos a los factores extralaboral y afectaciones de estrés que se desprenden del contexto laboral, por diversos factores que se encuentran en este mismo entorno. Por tal motivo, las empresas deben implementar medidas de intervención para solventar y mitigar situaciones de riesgo que puedan afectar la vida laboral del trabajador (Soliz, 2022).

Asimismo, en México se realiza un estudio titulado “Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora” por Ortiz (2018) este apartado tuvo como objetivo: Conocer la relación existente entre clima laboral y la satisfacción laboral en la empresa comercializadora. Con este objetivo el autor pretende explicar la satisfacción de los trabajadores en empresas comercializadoras a partir del entorno laboral donde realiza sus diferentes actividades.

En relación a la metodología utilizada para este estudio se optó por un estudio de enfoque cuantitativo, además, se utilizó una muestra de 30 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 47 preguntas, que se direccionan en conocer el sentir del trabajador dentro del contexto laboral, la relación que existe entre el colaborador y el

contexto laboral, la satisfacción del trabajador en pertenecer a este espacio, satisfacción con la actividad que desempeña dentro de la empresa y si cuenta con información que le permita llevar a cabo su tarea dentro de la organización (Ortiz, 2018)

Con respecto a los resultados obtenidos una vez aplicado el instrumento se conoció que los colaboradores consideran que siempre están satisfechos con el trato que reciben de parte del Departamento de Recursos humanos, de los departamentos considerados, 16 de ellos consideran que es bueno, solo uno considera que nunca ha estado satisfecho con el trato que ha recibido por parte del DRH (Ortiz, 2018).

Se puede indicar que la existencia de un buen ambiente laboral influye en el bienestar y por ende en la salud laboral de los colaboradores, lo cual es beneficioso para la empresa, puesto que, si el trabajador se siente satisfecho con su trabajo y el entorno en el que se encuentra podrá realizar las diferentes tareas de manera regular y positiva.

Continuando en Colombia se realiza un estudio titulado “Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público” (p. 1) por García y Malagón (2021), cuyos autores plantearon en esta investigación como objetivo general: proporcionar insights que contribuyan a mejorar las políticas y estrategias destinadas a fortalecer la protección social y reducir las disparidades en el acceso a servicios de salud en la región latinoamericana.

En este estudio se trabajó bajo una metodología de corte exploratorio-cualitativo que utiliza técnicas de vigilancia tecnológica y análisis de datos PLISA, se aplicaron diversas técnicas para recopilar, analizar e interpretar la información. Una vez aplicados dichos instrumentos se obtuvo los siguientes resultados:

La satisfacción con la que se realiza el trabajo incide directamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores, además, en los indicadores que engloban aspectos del trabajo como rentabilidad y productividad de la organización; todo esto está vinculado con las condiciones que ofrecen las empresas para ejecutar la tarea o actividad laboral y la exposición algún tipo de riesgo laboral (García y Malagón, 2021).

Cabe indicar que, en este estudio se proporcionan varios aportes importantes relacionados con riesgos laborales, protección social y salud en el trabajo en el contexto de Latinoamérica. Se destaca la identificación de diversos tipos de riesgos laborales, como los físicos y psicosociales. Esta categorización es esencial para

comprender la complejidad de los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores (García y Malagón, 2021).

Ya en un contexto ecuatoriano, se realiza un estudio titulado “Riesgos laborales: análisis exploratorio de los indicadores más comunes en Ecuador” por Llagua (2020). En este estudio sus autores plantearon como objetivo general: realizar un análisis descriptivo que permita comprender los indicadores más comunes asociados a los riesgos laborales, centrándose en accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la mortalidad. Su metodología fue basada en un enfoque cuantitativo y se llevó a cabo mediante un análisis descriptivo

Los resultados de este estudio revelaron que Pichincha presenta los índices más altos a nivel nacional, en el año 2017 fue el año con un alto número de enfermedades en el país. Otro de los indicadores que se vinculan con los riesgos laborales son las defunciones, por lo tanto, para conocer la tasa de mortalidad, se consideró la relación existente entre la cantidad de muertes registradas y la frecuencia de mortalidad, es decir, por año analizado.

Continuando se realiza un estudio en Milagro titulado “Análisis del clima laboral y cómo influye en la conformación de equipos de trabajo en la Empresa Eléctrica Milagro” (p. 1) por Moreira (2019). Su objetivo fue: “determinar, el impacto del clima laboral sobre los equipos de trabajo y su desempeño laboral, indagando los niveles y efectos de la comunicación, para fortalecer la gestión administrativa” (p. 1).

Este estudio fue de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional de corte transversal. Los resultados evidenciaron la existencia de una correlación óptima entre dos variables, la primera es el ambiente del trabajo y las actividades realizadas en conjunto entre colaboradores, las cuales evidencian tener una relación fuerte dentro de la gestión laboral, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, debiéndose retroalimentar constantemente, para propiciar un clima laboral positivo que promueva el trabajo en equipo.

Continuando, el autor Pazmay y Lima (2020) realizaron un estudio titulado “Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías”, el cual tuvo como objetivo general: Describir el clima laboral en empresas ecuatorianas por medio de cinco dimensiones: condiciones de trabajo, compensaciones, comunicación, liderazgo, y motivación.

En este estudio se trabajó bajo una metodología de enfoque cuantitativo, para ello se aplicó un cuestionario de encuestas a 478 colaboradores. Los resultados de este

estudio revelaron que las mujeres tienen una actitud más favorable que los hombres con respecto al clima laboral. Sin embargo, las mujeres están menos motivadas que los hombres para asistir diariamente al trabajo, siendo quizás la razón por la que también manifiestan mayor vulnerabilidad al estrés en comparación con los hombres (Pazmay y Lima, 2020).

Además, en Quito se realiza otro estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa” (p. 1) por Pozo (2018) cuyo objetivo general fue: “Determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial a través del cuestionario ISTAS 21 en los colaboradores del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda” (p. 3). La metodología utilizada en este estudio se basó en un estudio descriptivo, asimismo se aplicó una cuesta sobre los riesgos psicosociales a los colaboradores de dicha empresa.

En relación a los resultados de este estudio se conoció que los factores de riesgo psicosocial son demandas psicológicas, incertidumbre inciden en el rendimiento y la traslación de los colaboradores de las áreas de la empresa (Pozo, 2018).

Siguiendo con el análisis en relación a la sobrecarga laboral y las afectaciones en el bienestar de los colaboradores, se analiza un estudio titulado “La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes” (p. 168). por Del Valle (2021). En este apartado se planteó como objetivo general: “Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el tipo de cuidado del profesional de enfermería, desde la perspectiva del número de pacientes atendidos en el Servicio de Neonatología” (p. 168). Para la ejecución de este estudio se trabajó con una metodología científica, con la finalidad de conocer la situación y realidad actual del centro de salud, apoyándose en técnica de diario de campo y entrevistas, la información que se obtuvo de estos instrumentos fue:

La existencia de riesgos psicosociales, que estaban limitando la productividad y eficiencia de la institución en la prestación de servicios a la ciudadanía, siendo el consumo problemático del alcohol el más reiterante y preocupante para el profesional en formación, al realizar la intervención social. se vio pertinente la creación de un grupo de autoayuda y el involucramiento de la familia en el proceso de recuperación de los mismos, para de esta forma mejorar la calidad de vida, pero también velar por el bien de la institución pública (Del Valle, 2021).

Los resultados de este estudio presentaron que la principal fuente de sobrecarga de trabajo vinculada con la presión y la falta de colaboradores en los diferentes turnos,

seguido del máximo esfuerzo que realizan las personas para poder cumplir con los objetivos planteados por la empresa y otorgar una atención adecuada al neonato.

Asimismo, se realiza otro estudio por Orbe et al., (2021) titulado “Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional” (p. 3). En este apartado se planteó como objetivo general: “proponer e involucrarse en el entorno, para implementar un nuevo modelo de desarrollo, partiendo del análisis de los sectores vulnerables o problemáticas identificadas tras realizar la priorización y conocer con cuales se ha de trabajar, para de esta forma mejorar la productividad y rendimiento, basándose en la misión, visión y políticas institucionales y valores, para así articular la planificación y aportar al buen vivir de los trabajadores” (p. 3) . La metodología empleada fue de enfoque cualitativa, aplicando una entrevista para conocer situación actual del centro laboral.

Sus resultados revelaron, existen riesgos psicosociales que estaban alterando el sistema empresarial, limitando la productividad laboral en la otorgación de servicios a los consumidores. El principal factor del problema era el consumo masivo de alcohol por parte de los colaboradores, a partir de esto, se realizó una intervención, construyendo un programa de autoayuda donde participó la familia del colaborador para contribuir con el proceso de recuperación, con ello de trata de incidir en la calidad de vida de los empleados, además, de velar por los intereses institucionales (Orbe et al., 2021)

Finalmente se presenta el estudio realizado por Loayza et al. (2021) titulado “La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador” (Loayza et al., 2021) (p. 3570), el objetivo planteado del estudio fue: “conocer desde la óptica del empleado la relación que existe entre la sobrecarga laboral y su incidencia en los niveles de estrés que puedan presentar los empleados de una empresa u organización con la finalidad de comparar los sujetos de estudio fueron divididos en dos grupos los que pertenecen al sector privado y los del sector público, esto con la finalidad de determinar si existe una incidencia por el sector en el que laboran” (p. 3570).

Los resultados de dicho estudio revelaron que, los empleados presentan niveles de sobrecarga constantemente, en especial aquellos que pertenecen al sector público, evidenciando el estrés en la forma en como cumplen su trabajo y en su rendimiento laboral (Loayza et al., 2021).

## **1.2. Definición del problema de investigación**

Por otro lado, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2018, aproximadamente 2,78 millones de trabajadores fallecen anualmente debido a accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con la actividad laboral. De estas muertes, alrededor de 2,4 millones son consecuencia de enfermedades vinculadas al trabajo, mientras que 380,000 resultan de accidentes. Anualmente, se reportan alrededor de 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo, representando aproximadamente el 3,9% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial (75). (Ministerio de Salud Pública , 2021)

En cuanto a la distribución por género, se observa que los hombres presentan una prevalencia significativamente mayor en accidentes laborales, superando en 2,2 veces la incidencia en comparación con las mujeres. Durante el período comprendido entre 2015 y 2020, los hombres experimentaron 75,669 accidentes calificados, mientras que las mujeres registraron solo 23,102. Esta disparidad puede atribuirse al tipo de ocupación y al nivel de exposición a riesgos laborales, los cuales son más pronunciados en los sectores económicos donde predominan los hombres. (Ministerio de Salud Pública , 2021)

De acuerdo con un estudio comparativo realizado por el IESS entre 2015 y 2017, se encontró que las principales enfermedades identificadas en la población trabajadora están relacionadas principalmente con desórdenes músculo-esqueléticos, representando un 87,0% de la carga de morbilidad laboral. En contraste, las afecciones respiratorias y auditivas representan menos del 1,0% de la carga, mientras que los trastornos mentales y el cáncer ocupacional son prácticamente inexistentes (62). (Ministerio de Salud Pública , 2021)

En el ámbito de la logística farmacéutica, se reconoce la imperativa necesidad de abordar el impacto adverso que las prolongadas jornadas laborales tienen en la salud mental de los trabajadores, específicamente en relación con el ausentismo empresarial. Este fenómeno no solo presenta un desafío considerable para la eficiencia operativa, sino que también representa una amenaza directa para el bienestar psicológico de los empleados.

La carga laboral excesiva, la presión temporal constante y la demanda ininterrumpida pueden inducir al agotamiento y al estrés en los trabajadores. Este escenario puede desencadenar enfermedades que afectan no solo la salud física, sino también el aspecto psicológico de los empleados. El estrés laboral crónico puede

contribuir a problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión, creando un entorno laboral propenso a trastornos emocionales y cognitivos (Franco, 2021)

Desde una perspectiva ética y de derechos laborales, se sostiene que la salud de los trabajadores no debería estar sujeta a transacciones monetarias que puedan comprometer su bienestar. La aceptación pasiva de los riesgos asociados con las condiciones de trabajo, incluso cuando se ofrece una compensación económica, plantea interrogantes acerca de la equidad y la ética en el entorno laboral.

Es fundamental considerar medidas que salvaguarden la salud y la seguridad de los trabajadores sin depender exclusivamente de incentivos económicos que podrían no reflejar adecuadamente el valor intrínseco de la salud humana.

Además de lo mencionado, Neffa (2015) afirma que el trabajo no siempre es generador de salud.

La contrapartida natural de trabajar en ciertas CyMAT es la fatiga; pero si ésta supera las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador y se acumula porque no se recupera con horas de descanso, alimentación adecuada, vida familiar, actividad física y recreación, puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades con repercusiones sociales y económicas (Neffa, 2015, p. 4).

Este planteamiento resalta la importancia de no solo considerar las condiciones de trabajo de forma aislada, sino también reconocer la interrelación entre el trabajo y otros aspectos fundamentales de la vida de cada individuo. La fatiga crónica, cuando no es abordada adecuadamente mediante medidas de recuperación y equilibrio, puede tener efectos adversos significativos en la salud, afectando no solo al individuo, sino también a la sociedad en su conjunto. Este enfoque subraya la necesidad de implementar estrategias integrales que promuevan la salud y el bienestar, reconociendo la influencia directa del trabajo en la calidad de vida de los trabajadores (Arquer, s.f.)

La 60ª Asamblea Mundial de la Salud “*destaca que la salud de los trabajadores es un requisito fundamental de la productividad y el desarrollo económico*”

El razonamiento fundamental extraído de este importante lineamiento destaca que la salud de los trabajadores desempeña un papel crucial en la productividad y el desarrollo económico por varias razones. Los empleados que gozan de buena salud



tienden a ser más productivos, lo que se traduce en una reducción del ausentismo y una mejora del entorno laboral. La inversión estratégica en programas de salud ocupacional conlleva beneficios económicos, como la reducción de costos médicos y una mayor longevidad laboral. Desde una perspectiva macroeconómica, una fuerza laboral saludable impulsa el crecimiento económico, mejora la competitividad empresarial y contribuye positivamente a la seguridad laboral, la salud de los trabajadores es un factor esencial para el bienestar económico a largo plazo, beneficiando tanto a nivel individual como contribuyendo al desarrollo sostenible de la economía.

(Rothbard, 2001; Staines, 1980) sugiere que los individuos cuentan con una capacidad limitada de recursos (físicos, psicológicos, sociales) dedicados a satisfacer varios roles. De manera que, cuando un rol requiere de una gran cantidad de recursos (como el rol de empleado), el desempeño en otros roles (el rol de padre o de madre) se verá disminuido.

Según esta perspectiva, cuando un papel específico, como el de empleado, requiere una cantidad significativa de estos recursos, se produce una competencia entre los diferentes roles. Como resultado, se espera que el desempeño en otros aspectos se vea afectados negativamente porque la dedicación intensiva a un área puede reducir la disponibilidad de recursos para otras responsabilidades.

La importancia de esta habilidad con recursos limitados se evidencia especialmente en situaciones en las que es difícil equilibrar el papel del empleado y los roles familiares, como el de padre o madre. La capacidad para cumplir con las responsabilidades familiares puede verse directamente afectada por la cantidad y calidad de los recursos dedicados a satisfacer las demandas laborales (Gómez y Jiménez, 2015).

En este contexto, la gestión eficiente de estos recursos es fundamental para maximizar el bienestar y el rendimiento en varios aspectos de la vida. Para reducir los efectos negativos en el desempeño y el bienestar general, se presentan como imperativos la búsqueda de un equilibrio adecuado entre los roles y la implementación de estrategias que permitan una distribución eficiente de los recursos disponibles (Pilligua y Arteaga, 2019)

La salud psíquica y mental no es un estado, ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas, sino el de un equilibrio dinámico e inestable entre, la necesidad de desarrollo del individuo, sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer

frente a las exigencias físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones a su actividad para alcanzar una cierta productividad y, por otra parte, las normas sociales de las cuales depende (Neffa, 2015)

Dichas demandas, que con frecuencia imponen restricciones a la actividad de una persona para lograr una cierta productividad, están en constante conflicto con las normas sociales a las que la persona está sujeta y depende de ellas. Este método enfatiza la naturaleza cambiante y diversa de la salud mental y psíquica, centrándose en las complejas exigencias laborales (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En efecto el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM-IV), publicado por la Asociación Psiquiátrica Americana en 1994, aborda la cuestión de los problemas laborales en una sola categoría. Esta categoría se llama "Problema laboral" y se encuentra dentro de la sección dedicada a otros problemas que podrían requerir atención clínica. Esta categoría se utiliza cuando la atención clínica se enfoca en un problema laboral que no se atribuye a un trastorno mental, o cuando el problema laboral es causado por un trastorno mental, pero es lo suficientemente grave como para requerir atención clínica independiente. (Universidad Autónoma del Estado de México, 2016)

El entorno y la naturaleza del trabajo tienen una influencia importante en la salud (Marmot y Wilkinson, 2006), los autores británicos enfatizan que tanto las características como el contexto del trabajo influyen de manera significativa en la salud. Esta afirmación implica que las condiciones laborales, el entorno y la naturaleza de las tareas realizadas desempeñan un papel fundamental en la determinación del bienestar y la salud de las personas. (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social , 2018)

Quick, Horn y Quick (1986) notaron que la tensión vinculada al trabajo puede ocasionar problemas psicológicos, médicos y conductuales. Los cambios en la conducta suelen manifestarse como los indicadores más claros y tempranos de estrés, tales como: (1) un aumento en el consumo de alcohol y drogas; (2) un incremento en el consumo de tabaco; (3) una propensión a accidentes; y (4) actos de violencia. En términos de consecuencias psicológicas, se incluyen: (1) complicaciones en el entorno familiar; (2) trastornos del sueño; (3) problemas en la esfera sexual; y (4) episodios de depresión. (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social , 2018)

Según lo establecido en el Decreto 614 de 1984, a los empleadores les corresponde la obligación de estructurar y asegurar el adecuado desarrollo de un

programa de salud ocupacional. De acuerdo con la disposición del numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, llevar a cabo las evaluaciones médicas ocupacionales representa una de las actividades primordiales dentro de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo. (Borda et al.)

Se sostiene que la fatiga no constituye una enfermedad, sino más bien una respuesta biológica común del cuerpo ante la exposición a un esfuerzo laboral, ya sea físico o mental, de una intensidad superior a la habitual. Bajo esta perspectiva, la fatiga desempeña una función adaptativa al actuar como un mecanismo de alerta y protección frente a circunstancias adversas, según indican Fernández-Montalvo y Garrido (1999).

En este contexto, la fatiga se percibe como un mecanismo natural del organismo que busca adaptarse y resguardarse ante condiciones laborales más exigentes de lo habitual. (Montalvo, 2018)

Desde el punto de vista del trabajador social, es crucial reconocer que las demandas laborales excesivas pueden desencadenar esta respuesta biológica, afectando la salud y el bienestar de los individuos.

En este sentido, el papel del trabajador social implica no solo comprender la naturaleza de la fatiga, sino también abogar por entornos laborales que promuevan la salud y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La identificación y la atención a factores estresantes en el ámbito laboral son elementos esenciales para fomentar el bienestar de los individuos y contribuir a la creación de ambientes laborales más saludables y sostenibles.

Las investigaciones llevadas a cabo en naciones industrializadas han destacado que los indicadores más pronunciados de sufrimiento y agotamiento se manifiestan en ocupaciones con elevadas exigencias, bajo control limitado y escaso respaldo técnico y social. Estos trabajos generan diversos efectos adversos, como síntomas depresivos, agotamiento o fatiga psicológica, insatisfacción laboral, promoviendo el uso de medicamentos y resultando en índices elevados de ausentismo. (Neffa, Los riesgos psicosociales en el trabajo , p. 265)

### **1.3. Preguntas de investigación**

#### **1.3.1. Pregunta General**

- ¿Cómo perciben la sobrecarga laboral, en términos de sus manifestaciones, causas y consecuencias los colaboradores de una empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil?

### **1.3.2. Sub-Preguntas**

¿Cuáles son las manifestaciones de la sobrecarga percibidas por los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico?

¿Cuáles son las causas de la sobrecarga laboral en los empleados del sector logístico farmacéutico en Guayaquil?

¿Cuáles son las consecuencias de la sobrecarga laboral en los empleados del sector logístico farmacéutico en Guayaquil?

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general**

- Analizar las percepciones de los colaboradores sobre la sobrecarga laboral en una empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024 con la finalidad de identificar factores de riesgo en los colaboradores que afecten su bienestar laboral

### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

- Identificar las manifestaciones de la sobrecarga laboral percibidas por los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil en el año 2024
- Determinar las causas de la sobrecarga laboral en los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024
- Explicar las consecuencias de la sobrecarga laboral en los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024

## **1.5. Justificación**

La importancia de trabajar sobre el entorno laboral es fundamental en la vida de las personas empleadas e influye en los resultados de su salud, incluido el bienestar psicológico y físico.

El enfoque inicial de la investigación incluye establecer y cuantificar los riesgos asociados con situaciones psicosociales adversas. Factores estresantes laborales, a los que los trabajadores suelen estar expuestos en el lugar de trabajo, sobre la mortalidad.

En este contexto, se destaca la importancia de la implementación de medidas proactivas, como la identificación temprana de factores estresantes, la evaluación continua y la implementación de controles efectivos, se posiciona como crucial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los empleados.

En relación al aporte científico de este estudio, la universidad UCSG presenta unos dominios y líneas de investigación, comprendiendo que estos son las fortalezas tecnológicas, artísticas, científicas y humanísticas de la academia de investigaciones. Según el problema que se presenta, este tema se ubica concretamente en el dominio de “*Economía para el desarrollo social y empresarial*”, el cual en su interior contiene varias líneas de investigación, enfocándose en este caso al modelo de desarrollo económico, en relación con la ética y responsabilidades social-empresarial (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2014)..

El impacto social que tiene este trabajo es directamente con los empleados de esta empresa, no solo en su vida laboral, sino en sus vidas personales, puesto que, es importante conocer de qué manera la sobrecarga laboral puede incidir de manera sistémica en los trabajadores.

Es importante recalcar que el Trabajo Social laboral aborda las dimensiones legales y sociales, desempeñando un papel crucial en la mejora del entorno laboral y la promoción de la inclusión. En la dimensión legal, se destaca la implementación de planes de prevención de riesgos laborales, cuotas de reserva para personas con discapacidad, planes de igualdad de género y medidas contra la violencia hacia las mujeres. (Villar y Tobias)

Considerar el bienestar del empleado para el empleado es relevante debido a que el recurso humano es esencial para la productividad y éxito de la empresa. Cada trabajador pasa una parte importante de su vida en la organización, por lo que su mayor bienestar en ella va a redundar en forma determinante en su calidad de vida (Maldonado M. Y., 2013)

El tema propuesto se relaciona con el objetivo 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, este tiene como finalidad fortalecer el crecimiento económico participativo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, en el mismo emerge la necesidad de un aporte económico inclusivo y sostenido promoviendo el progreso, ante empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida (Naciones Unidas, s.f).

Para concluir este estudio se llevar a cabo con la intención de contribuir significativamente al bienestar y rendimiento de los trabajadores en el sector logístico farmacéutico, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones informadas y la implementación de medidas específicas que beneficien a la comunidad laboral en su conjunto.

## **CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES**

### **2.1. Marco Teórico**

Las teorías consideradas para la presente investigación responden a la problemática investigada acerca de la salud laboral producto de la sobrecarga laboral de los colaboradores

#### ***2.1.1. Teoría de la Gestión de Recursos Humanos***

Para el abordaje y desarrollo de esta teoría, se acoge el modelo de Idalberto Chiavenato (1998), quien conceptualiza la Gestión de Recursos Humanos (GRR.HH) como un sistema integrado por cinco subsistemas independientes. Estos subsistemas pueden desarrollarse en diferentes medidas y modificarse en relación con la situación imperante en términos ambientales, organizacionales, humanos y tecnológicos. Los mismos constituyen una acción que siguen pasos a través de la cual los recursos humanos (RRHH) son captados, estudiados, seguidos, desarrollados y controlados por la organización. El aporte fundamental de este modelo se centra en la posibilidad de manipular los recursos dependiendo de las demandas del contexto. (Jara, et. al, 2016, p.18).

#### **Los cinco procesos básicos en la gestión de Recursos Humanos:**

Provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y seguimiento (y evaluación) de las personas son cinco procesos interrelacionados estrechamente e interdependientes. Su interacción obliga a que cualquier cambio producido en uno de ellos influya en los otros, lo cual originará nuevos cambios en los demás y generará adaptaciones y ajustes en todo el sistema. Desde una perspectiva sistémica, los cinco procesos pueden estudiarse como subsistemas de un sistema mayor. (UAL, s/f, p. 10)

- 1. Atracción:** Este punto se refiere a las personas que trabajan en la empresa; los cuales se encargan de investigar de ofertar e investigar en el mercado los posibles candidatos para luego proceder con la selección de personas.

2. **Organización:** Se refiere a la integración de las personas a la empresa, diseño de puestos, descripción y análisis de puestos y la evaluación del desempeño; lo que comprende el que hacer de las personas contratadas en la organización.
3. **Retención:** Las estrategias utilizadas por la organización para conservar a las personas que trabajan en ella; ya sean estrategias de remuneración y retribuciones, prestaciones y servicios sociales, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones sindicales como el mejoramiento del clima organizacional. Desde la perspectiva del Trabajador Social, la retención se basa en brindar al colaborador un espacio adecuada, herramientas y los beneficios de ley y la ejecución de programas de bienestar con la finalidad de retener al trabajador dentro de la empresa.
4. **Desarrollo:** Se refiere a la capacidad de crecimiento y capacitaciones que se puede brindar a los empleados, a fin de que cuenten con herramientas tanto físicas como cognitivas para desarrollar las actividades en sus puestos.
5. **Evaluación:** Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos y conocimientos de los empleados dentro de la empresa de acuerdo a su asignación de trabajo al perfil de estos, con el propósito de un mejor desempeño comportamientos y resultados relacionados con el trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 120).

Estos cinco subsistemas constituyen un proceso global y dinámico mediante el cual los recursos humanos son captados y atraídos, empleados, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización. Este proceso no sigue obligatoriamente el orden antes establecido, debido a la interacción de los subsistemas y a que los cinco subsistemas no se relacionan entre sí de una sola y específica manera, pues son contingentes o situacionales, varían de acuerdo con la situación y dependen de factores ambientales, organizacionales, tecnológicos, humanos, etc. Aunque son interdependientes, varían en extremo, y cuando uno de ellos cambia o se desarrolla en cierta dirección, no necesariamente los demás se desarrollarán o cambiarán en esa dirección o medida. (UAL, s/f, p. 11).

Para el análisis y estudio de los recursos humanos, esta teoría se centra en lo económico, las estrategias y la gestión que utilizan las empresas para el abordaje integral de los colaboradores. Trabajando desde una perspectiva humanística y de producción, en donde la participación de los sujetos sociales se rescata en la



organización como algo importante en los procesos de selección, administración y gestión de recursos a fin de la mejora del clima laboral, de las relaciones interpersonales de todos los que conforman la empresa.

En este sentido, es fundamental el abordaje holístico de los Trabajadores Sociales, tomando en cuenta al trabajador como un sujeto de derecho que debe gozar de un ambiente cálido y conciso para cumplir con sus funciones desde el momento de su vinculación a través de las relaciones contractuales.

En el área de la Gestión de los Recursos Humanos la intervención del equipo multidisciplinar incluido el Trabajador Social, adquiere mayor significación, ya que el comportamiento de un individuo en una organización está en gran medida determinado por las percepciones que tenga sobre las políticas y/o procedimientos que se lleven a cabo en las mismas y, de ser negativas, pueden dar al traste con los objetivos empresariales deseados; por ello, aquí la importancia de compartir e incluir en los procesos de reconocimiento de las metas y objetivos institucionales a los colaboradores (Lourdes e Irene, 2016, p. 16).

Para que un trabajador se sienta motivado y comprometido con la entidad en la que labora debe entender, comprender y percibir como justas las decisiones empresariales que a él atañen, en aras de que ponga todas sus competencias en función de lograr mayor nivel de desempeño. Es por esta razón que las empresas se encuentran en la obligación de obtener la forma de gestionar recurso humano que contribuya al cumplimiento del objetivo y contar con otros colaboradores cada día más motivados en estos momentos de reordenamiento, buscando contar con herramientas suficientes que fundamenten científicamente el proceso de toma de decisiones en los diferentes procesos asociados a la gestión de recursos humanos (Lourdes e Irene, 2016, p. 14).

Una óptima Gestión de Recursos Humanos genera conocimiento, maximización y creación de recursos, y un personal dispuesto a crecer con la empresa. Esta teoría brinda al Trabajador Social la responsabilidad de construir soluciones centradas en las personas de la organización, buscando con ellos dar respuesta a las necesidades planteadas en la organización. La idea principal de la responsabilidad social organizacional es convertirse en un factor estratégico de desarrollo y de competitividad en función de la rentabilidad que se pueda producir en base a los beneficios para la sociedad y para la comunidad donde están inmersas las organizaciones.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno (Obando, 2020)

## **2.2. Marco Conceptual**

En este apartado se encuentran detallado y analizado los conceptos más necesarios desde el tema de la investigación, teniendo los siguientes términos a *continuación*:

### **2.2.1. Organización**

Según Gallardo (2013) la organización es una estructura de relaciones que se genera entre los empleados o trabajadores, los cuales interactúan y cooperan entre sí para alcanzar los objetivos planteados. Cuando se hace mención a este término, a diferencia de la empresa, la organización se comprende como un sistema vivo, dinámico y que permite las relaciones sociales.

Para su normal funcionamiento, la organización requiere de varios factores, como materiales, tecnológicos, sociales, políticos, una estructura, capital, relaciones con su entorno, y uno de los componentes más importantes, el factor humano, es decir, las personas, quienes en sus diferentes roles son la base de toda empresa. Estas personas se vincularán en las diferentes áreas y departamentos que tenga la empresa, con el fin de lograr sus objetivos, a la vez que son un aporte para el desarrollo y progreso de la sociedad (Rojas, 2017).

### **2.2.2. Colaboradores**

Un trabajador u operario es una persona que realiza tareas laborales o manuales en un lugar de trabajo, generalmente bajo la dirección de un empleador. Estas tareas pueden variar ampliamente dependiendo del tipo de industria o empresa, pero en general, un trabajador u operario se encarga de llevar a cabo actividades prácticas y contribuir a la producción, fabricación, mantenimiento o servicios de una organización. Las empresas están legalmente obligadas a brindar todo lo de ley a los empleados que prestan sus servicios ya que este es un derecho laboral y el trabajador “es el sujeto del derecho laboral” (PEREZ , 1982, p. 2) por lo que esto permite que los operarios prestadores de sus servicios sean los que reciben los beneficios que la ley puede ofrecer.

### **2.2.3. Políticas Organizacionales**

Las políticas organizacionales permiten a la empresa contar una visión que regule el comportamiento de los colaboradores quienes conforman la empresa. Además, son necesarias para conocer hacia donde están direccionado los objetivos de la organización.

En este sentido, Medina (2012) citado por Gracia et al. (2019), la define como: La orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias (p. 159).

Asimismo, las políticas organizacionales, poseen algunos beneficios para el recurso humano de la organización. A continuación, se nombran algunos de ellos:

- Aseguran un trato equitativo para todos los empleados.
- Generan seguridad de comunicación interna en todos los niveles.
- Facilita una comunicación clara entre todos los colaboradores

En el código del Trabajo, en su art. 64, se establece la importancia de las políticas organizacionales de cada empresa como parte de su normativa, el mismo que no debe surtir un efecto negativo en los empleados de las empresas.

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones (Código del Trabajo, 2012, pág. 26).

### **2.2.4. Sobrecarga laboral**

La sobrecarga de trabajo se direcciona en el número de actividades de carga de trabajo que debe realizar una persona en un asignada supera el máximo de horas laborables y el trabajo. Dichas actividades se llevan a cabo fuera del horario laboral, ya sea en el sitio de trabajo o fuera de este (Arcos, 2017)

### **2.2.5. Salud**

La Organización Mundial de la Salud, indica que, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Lo cual permite al ser humano llevar una vida equilibrada, además, la realización de las diferentes actividades de la vida diaria (Organización Mundial de la Salud, 2022).

La variable salud engloba algunos factores como lo son: bienestar físico y mental; ambos son fundamental para poder desarrollar plenamente actividades de la vida diaria, hacerle frente al estrés producido por la sobrecarga de tareas, ser productivos en el ámbito laboral y personal, y con ello contribuir positivamente con la sociedad (Universidad Católica de Perú, 2021).

### **2.2.6. Salud Ocupacional**

La salud ocupacional se encarga de los efectos que estos conllevan. Podemos señalar que si el trabajador está cómodo en su lugar de trabajo podemos evidenciar un buen desempeño al igual que no tendrá afectaciones en su salud.

Esto se centra en comprender las condiciones y riesgos a los que afectan de manera significativa en la salud buscando el bien para sus operarios.

En el ámbito ocupacional se enfoca en que los trabajadores puedan laborar de manera segura que incluye identificar para mitigar los riesgos laborales. Los países industrializados prevalecen las enfermedades no transmisibles en algunos casos los trabajadores que trabajan en la ciudad tienden a “padecer múltiples problemas de salud, algunos de los cuales tienen clara relación o son el resultado de accidentes de trabajo” (Badía Montalvo, 1985, p. 2).

Según la OMS la salud ocupacional expresa:

tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo (citado por Badía, 1985, p. 5).

La OPS señala que “la salud ocupacional es una estrategia que asegura la salud de los trabajadores, así como la fortaleza de las economías nacionales a través de una mejor productividad, motivación y calidad de productos” (OPS, 2019, p. 1) con esto

enfaticamos la necesidad de tener un buen ambiente laboral bajo las condiciones necesarias que permitan a los operarios trabajar de una manera más productiva sin cargas de estrés.

La salud ocupacional es un aspecto fundamental en el contexto laboral ya que este concepto se relaciona estrechamente con el bienestar de los trabajadores. A continuación, se describirán algunos conceptos claves sobre salud ocupacional.

La salud ocupacional está ligada a factores económicos, sociales, políticos e históricos, lo cual ha condicionado que en América Latina el desarrollo de estos programas haya tenido características especiales y muy diferentes de los problemas que presentan los países industrializados. (Organización Panamericana de la Salud, 1964).

Por otro lado, la OMS define la salud ocupacional de cierto modo: tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 1953).

### **2.2.7. Salud Física**

La Organización Mundial de la Salud (1948) considera que "la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia del mal o la enfermedad" (OMS, 1948). Es decir que la salud es una condición general que las personas poseen si es que se encuentran en buen estado físico, mental y emocional, además que las mismas no padecen ningún tipo de enfermedad. Por lo tanto, este concepto contempla, la salud como un estado en el que la persona se siente y se identifica con una buena calidad de vida y no simplemente desde la ausencia de síntomas o el padecimiento de enfermedades.

Uno de los conceptos más antiguos en el área de la salud nos lo da Floreal (1975) el cual nos dice que: La salud física va más allá del simple hecho de "sentirse bien" y el "estar bien". La salud física podría definirse como la exacta adaptación física del hombre al medio ambiente. Así, estará sano, aquella persona que, frente al frío, el calor, la humedad, por ejemplo, ha adaptado su organismo a esa realidad; en tanto que

estará enfermo aquel que ha experimentado malestar, ha llegado a tal situación por una inadecuada adaptación (p. 116).

Para este autor, entonces, la salud no es solo cuestión intrínseca del cuerpo, sino también del medio ambiente que nos rodea.

Según Barra (2003) La salud física también puede referirse a los análisis o estudios que estén relacionados con la alimentación y la nutrición. Las enfermedades o afecciones que pueden preexistir y las que se pueden prevenir de la misma manera, se puede referir a la actividad física a realizar, e incluso, a la educación acerca de cómo mantener un estado de vida saludable.

### ***2.2.8. Salud Emocional***

Para Floreal (1975) la salud mental se refiere al rendimiento y potencial óptimo del hombre en relación consigo mismo y se da cuando este se expresa correcta y creadoramente, luego de la lucha constante por resolver los conflictos permanentes que esta interacción interna-externa ofrece.

Sin embargo, es partir de la segunda Guerra Mundial que el concepto de salud emocional cambia la percepción de las enfermedades mentales con teorías sociológicas posteriores, que propugnan que las enfermedades mentales no tienen un origen orgánico, si no que las genera la propia sociedad, es decir, las enfermedades mentales pueden ser producto de la cultura y de las relaciones interpersonales de los individuos. (Ornelas, 2017).

### ***2.2.9. Riesgos Laborales***

El concepto de “riesgo laboral” ha sido marcado por cambios diversos dentro de su concepción a lo largo de la historia. “Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo” (Badía Montalvo, 1985, p. 6) por lo que los factores que van a incidir en los trabajadores de campo afectarán no solo de manera física si no psicológica dando paso a la enfermedad ocupacional con relación en la salud ocupacional.

En primera instancia, debemos reconocer qué es el riesgo y separarlo de otros conceptos que pueden parecer sinónimos como lo puede ser el concepto de peligro. Guzmán (2014, p. 19) nos da luces sobre esta separación y menciona que:

Riesgo es la posibilidad de que en una actividad o condición ocurra un evento no deseado o pérdida (Relacionada con las tomas de decisiones), mientras que el peligro es: “la posibilidad cierta de que ocurra un evento no deseado en cualquier condición, esperando daños físicos/propiedad, lesiones y enfermedades (Relacionada a que el peligro existe en el lugar).

En la misma línea, Rodríguez (2015, pág.7) citando a Gil-Monte, (2009) conceptualiza el riesgo laboral como las condiciones que se localizan en el contexto laboral y que están implícitamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen capacidad para influir tanto a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al progreso del trabajo.

#### ***2.2.10. Trabajo-Familia***

El equilibrio trabajo-familia es el compromiso que desarrolla cada individuo quien comparte estos dos sistemas a para responder de manera óptima y adecuada a cada uno de ellos, evitando invadir uno y otro contexto (Riquelme, Rojas, & Jiménez, 2012).

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, caracterizadas por ser interdependientes y complementarias entre sí. La influencia de cada una de ellas no se puede estudiar de forma aislada ya que ambos influyen sobre el otro (Jiménez & Moyano, 2008, pág. 1).

Por ello, el equilibrio familia-trabajo resulta ser esencial en cada individuo, por tal motivo la empresa debe construir estrategias a sus colaboradores para lograr este equilibrio y evitar la presencia de síndromes que se generan en el entorno laboral.

### **2.3. Marco Normativo**

En este tercer apartado se muestra el análisis legal de los marcos normativos expedidos sobre el tema de estudio, para lo cual se ha seguido una jerarquía de leyes de acuerdo a la pirámide de Kelsen, como se detalla a continuación:

#### ***Constitución de la República del Ecuador***

En la carta magna del país, se estipula como uno de los derechos del Buen Vivir, el trabajo y la seguridad social, como se indica en el artículo 33: “...el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto

a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, p. 19) ...”

De igual manera, se estipula asegurar el derecho a la seguridad social, y ubica al Estado como responsable de su pleno goce, siguiendo los principios de equidad, solidaridad, transparencia, participación, universalidad, y demás. El trabajo también se lo considera como un derecho de libertad, determinando la elección de la persona en realizar una labor, y se pretende un régimen de desarrollo en el país, para lo cual se debe generar trabajos dignos y estables para todos y todas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

## **Tratados y Convenios Internacionales**

### ***Declaración Universal de los Derechos Humanos***

Desde este cuerpo legal internacional se estipula que el ser humano tiene derecho a un trabajo, el cual lo podrá elegir por su propia cuenta, asegurando que tenga todas las condiciones satisfactorias y equitativas, recibiendo un salario justo y digno, que le asegure una existencia adecuada a la persona y su sistema familiar, así como el derecho de poder sindicarse con otros compañeros. Además, se estipula que el ser humano tiene derecho a un tiempo libre, a descanso, es decir, tiene derecho a las vacaciones anuales y deben ser pagadas (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

### ***Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento***

Este documento tiene su origen en 1998, aunque fue recientemente enmendada en el año presente, persiguiendo los objetivos de que todas las personas en sus trabajos puedan tener la libertad de asociación, que se elimine toda forma de trabajo obligatorio y forzoso, el trabajo infantil erradicado, un entorno saludable y seguro y eliminar toda forma de discriminación en este ámbito (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Todos los países y estados miembros de la OIT deben ajustarse a los principios y derechos que pide en estas declaraciones, por lo que serán sujetos también de un seguimiento para ver el cumplimiento de esta normativa ajustada a su realidad. En general, el objetivo de estos principios es promover el progreso y el desarrollo



económico y personal de los trabajadores, además que se debe poner especial atención a los grupos vulnerables, como los migrantes y desempleados (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

## **Leyes y Decretos**

### ***Ley Orgánica de la Salud***

*En la Ley Orgánica de salud*, en su artículo 3 se establece que:

la salud es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables. (Ley orgánica de salud, 2006).

Desde este artículo es importante rescatar que garantizar una salud de calidad y calidez se logra a través del trabajo del Estado a partir de su accionar con los distintos niveles de atención primario, secundario y tercer. Por tal motivo es deber estatal promover ambientes saludables y seguros con la finalidad de garantizar dicho derecho antes mencionado.

### ***Ley de Seguridad Social***

Ley de Seguridad Social en la cual se plasma el derecho al trabajo, como esencial para los individuos quienes deben contar con todas las condiciones adecuadas y seguridad en el trabajo, convirtiéndose en sujetos de protección del Seguro General Obligatorio como afiliados. Esto permite que el trabajador tenga acceso a seguros sobre riesgos del trabajo, enfermedades, maternidad, vejez, cesantías, y desempleo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El organismo encargado en el país de esta seguridad social es el IESS, que es una entidad pública descentralizada, con autonomía y personería jurídica, junto con un patrimonio propio. Esta institución tiene el fin de proteger a las personas que tienen una relación de dependencia o no, contra cualquier riesgo y contingencia que no le permita gozar de su trabajo a cabalidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

### ***Decreto Ejecutivo 123: Promoción y facilitación del empleo en Ecuador***

Siguiendo la pirámide Kelsen, se menciona el *Decreto Ejecutivo 123: Promoción y facilitación del empleo en Ecuador*, en el cual se plasma el tema del trabajo como

una prioridad para el gobierno ecuatoriano, no solo en el ámbito público, sino también en lo privado, por lo cual se ha generado un marco y procesos para tomar las acciones pertinentes que promuevan la contratación de todas las personas, en especial las mujeres y jóvenes. Se pone en responsabilidad al Ministerio de Trabajo, quien debe agilizar estos procesos por todos los medios posibles (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

### ***Reglamento de Seguridad Social de los Trabajadores***

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, en esta ley se indica que será aplicable en todo sector laboral, con el fin de disminuir los riesgos de trabajo y mejorar el clima laboral, para esto se estipula la creación de un Comité de Seguridad e Higiene, colaborando con el Ministerio de Trabajo, así como otras organizaciones del país y sus planes. Para esto es importante mantener datos actualizados del país y los riesgos más probables, se debe también promover especialistas en seguridad industrial, en higiene, en la salud de los trabajadores, sugiriendo las normas adecuadas para cada ámbito (Congreso Nacional Ecuador, 2003).

## **2.3. Marco Estratégico**

### ***Objetivos de Desarrollo Sostenible***

El tema propuesto se relaciona con el objetivo 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, este tiene como finalidad promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, en el mismo emerge la necesidad de un aporte económico inclusivo y sostenido promoviendo el progreso, ante empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida (Naciones Unidas, s.f).

En cuanto a las metas del objetivo 8, menciona: “Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros” (Naciones Unidas, s.f).

### ***Plan de Desarrollo para Un Nuevo Ecuador***

Según el tema de la investigación, se tendría una relación directa con el eje económico de este plan nacional, el cual analiza todas las variables de trabajo, brechas,

emprendimiento y empleo. También visualiza los índices de desempleo, problemas de discriminación para el acceso de un trabajo adecuado y digno, al mismo tiempo que el país persigue un crecimiento en todos los campos, logrando acuerdos comerciales, insertándose en nuevas oportunidades de trabajo (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

Enfocándose en el tema de la empresa, en su eje económico de dicho plan indica **“Incentivar la generación de empleo digno”**, este eje económico, el cual se enfoca en la competitividad y productividad de las empresas, que es el relacionado con la empresa de este estudio. Se busca como políticas, el mejorar la infraestructura de este campo, impulsando la soberanía y seguridad de los colaboradores dentro del contexto laboral, además de promover programas enfocados en la salud de cada colaborador (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

### ***Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales – Difare***

Como parte de los programas empresariales Difare posee un programa sobre la prevención de riesgos psicosociales con la finalidad de proteger y prevenir riesgos dentro de la empresa.

Dicho programa tiene como objetivo general: prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en las personas para mejorar las condiciones de trabajo de salud de los/as trabajadores.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Enfoque de la Investigación**

De acuerdo a los objetivos planteados, y al diseño que se ha optado para esta investigación, se ha decidido trabajar con un enfoque mixto, el cual según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2018), se centran en la obtención y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos, así como la integración de ambas perspectivas para lograr un estudio a mayor profundidad, cabe mencionar que esta información es obtenida a partir del trabajo con los sujetos sociales.

Con estas interpretaciones profundas de los sujetos de investigación se trabaja de manera directa con datos de opiniones y conceptos, dejando de lado los datos numéricos o estadísticos. Todo el enfoque se centra en los comportamientos y emociones que se puedan obtener de las experiencias vividas de estas personas (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

Se puede decir entonces que, se implementó este enfoque debido a que da la posibilidad de obtener resultados enriquecedores, puesto que utiliza el análisis estadístico y permite una profundización de los resultados, es decir, bajo este enfoque es posible contrastar resultados objetivos y subjetivos (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

### **3.2. Tipo y Nivel de Investigación**

En primer lugar, se ubica el tipo de investigación, que se ha optado por trabajar con una investigación aplicada, la investigación aplicada es vista como un proceso investigativo del área científica, el cual contribuye a develar las distintas realidades de los sujetos sociales, las problemáticas que atraviesan las sociedades a partir de una mirada científica (Vargas, 2009).

El nivel de investigación que se desprende del enfoque mixto, es el diseño exploratorio-descriptivo. El primero que es el exploratorio, se ha escogido debido a la falta de estudios sobre el presente problema, teniendo diversas dudas sobre los modelos de gestión más adecuados para este mercado y localidad. Desde sus resultados, se podrá originar investigaciones más completas en un futuro, indagar nuevos problemas y sugerir ciertos postulados a llevar a la práctica (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

Y en cuanto a lo descriptivo, básicamente este nivel pretende detallar a profundidad las características y perfiles de los sujetos de investigación, describiendo los hechos, fenómenos, tendencias y toda situación de la realidad en concreto. El valor de este nivel descriptivo, se concentra en precisar ciertos ángulos y dimensiones sobre el problema determinado, teniendo el investigador la responsabilidad de definir y visualizar las variables estudiadas, los componentes, las personas, y todo el material que se pueda recolectar (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

### **3.3. Universo**

Las investigaciones desde un inicio deben enfocarse en un determinado grupo de personas o sujetos de estudio, ya que no siempre es posible abordar a todo el universo, que representan el total de personas, animales u objetos que incluyen todos los casos de estudio sobre un problema dado (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

El universo del presente estudio se enfoca en los trabajadores del área de farmacias del grupo Difare.

### **3.4. Muestra**

Por eso se llega a definir una muestra, que es un grupo disminuido de esta población, pero que sigue manteniendo características pertinentes para el estudio y sus hallazgos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

La muestra está configurada por 100 trabajadores para realizar encuestas y 5 colaboradores para aplicación de entrevistas.

### **3.5. Muestreo**

Para determinar adecuadamente la muestra, se debe seguir el proceso de muestreo, que, en relación al enfoque cualitativo, se ha optado por un muestreo no probabilístico, de conveniencia por el investigador, el cual no aplica formulas, y así también se ajusta a las posibilidades de los sujetos, a la apertura del estudio, y los criterios de selección que se deben considerar, para que determinado grupo sea el indicado (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

### **3.6. Criterios Muestrales**

Los criterios para seleccionar esta muestra, quedaron determinados de la siguiente manera:

- Trabajadores de ambos géneros: hombres y mujeres
- Trabajadores que laboren en la empresa por más de 1 año
- Trabajadores entre 30 y 50 años de edad
- Trabajadores que hayan trabajado en otras áreas de la empresa

Siguiendo este proceso, finalmente se ha obtenido una muestra de 100 trabajadores perteneciente al área de farmacias

### **3.4. Formas de Recolección de la Información**

#### **3.4.1. Encuesta**

La técnica de la encuesta, para Bernal (2010), tiene como propósito obtener información objetiva y datos cuantificables de las personas estudiadas, la encuesta cuenta de un cuestionario elaborado por el o la investigadora con el fin, de realizar una serie de preguntas ordenadas y clasificadas con anticipación sobre el tema del estudio.

El autor afirma que la encuesta, a pesar de que muchas veces se ve afectada por el sesgo en la información, es una técnica muy utilizada, principalmente de los estudios descriptivos y exploratorios.

#### **3.4.2. Grupo focal**

El grupo focal es una técnica definida como “un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos, en la aplicación de la misma se utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información”. (Hamui y Varela, 2012, p. 56).

### **3.5. Formas de Análisis de la Información**

Para el presente estudio se definieron la estadística descriptiva y la codificación hermenéutica como las formas de análisis de información. Los datos cuantitativos serán analizados mediante la estadística descriptiva dado que esta utiliza una serie de procedimientos para recoger y ordenar los datos cuantificables sobre las características del fenómeno estudiado, la estadística además permite realizar inferencias a partir de los datos recolectados (Orellana, 2001).

Para el análisis de las entrevistas, se realizó una codificación libre (Giménez, 2007) quien asegura que “el investigador simultáneamente codifica y analiza datos

para desarrollar conceptos. Mediante la comparación continua de incidentes específicos de los datos, el investigador refina esos conceptos, identifica sus propiedades, explora sus interrelaciones y los integra en una teoría coherente” (p. 2)

### **3.6. 1. Variables y sub-variables**

#### **3.6.1. Variables**

- Manifestaciones de la sobrecarga
- Causas de la sobrecarga
- Consecuencias de la sobrecarga

#### **3.6.2. Sub-variables**

- Físicas
- Psicológicas
- Impacto en la vida personal
- Condiciones de trabajo
- Capacitación inadecuada
- Factores organizacionales
- Consecuencias para la salud física y mental
- Consecuencias para el rendimiento laboral

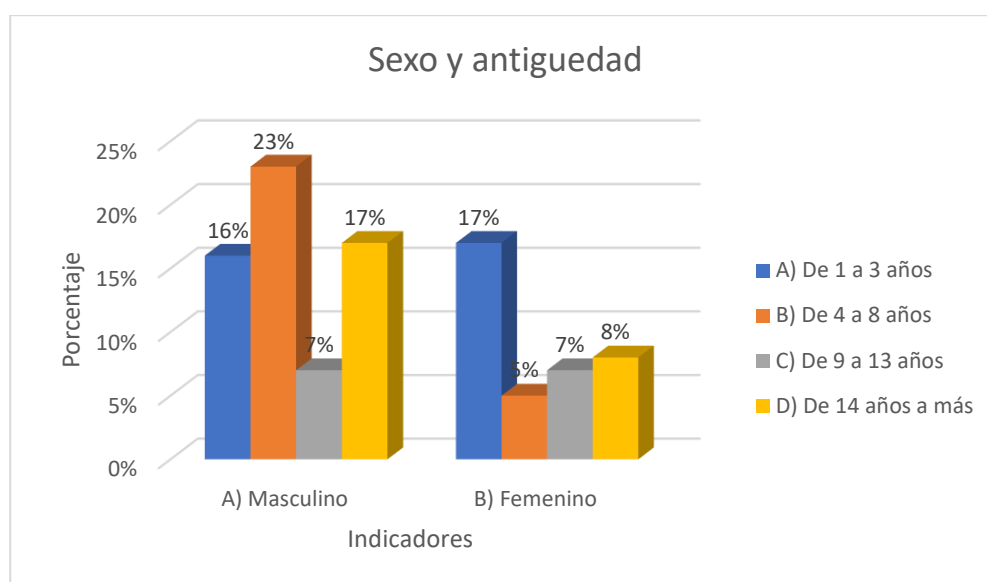
## CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se analizará la información obtenida a partir de las entrevistas a trabajadores de una empresa privada de Guayaquil, lo que sirvió para responder a los objetivos de investigación previamente planteados

### 4.1. Caracterización de la muestra

**Figura 1**

*Sexo y antigüedad de los colaboradores*



***Fuente: datos obtenidos de las encuestas aplicadas***

En el gráfico #1 se muestra el sexo y la antigüedad de los colaboradores en donde un 23% de los encuestados que laboran en este lugar son del sexo masculino y poseen entre 4 a 8 años laborando. Seguido de una igualdad del 17% que representa a hombres y mujeres que poseen de 14 años a más laborando y de 1 a 3 años respectivamente y un 16% del sexo masculino de 1 a 3 años laborando.

A partir de este dato estadístico se puede identificar que en este campo que corresponde al laboral existen una mayor afluencia de hombres con relación al grupo femenino.

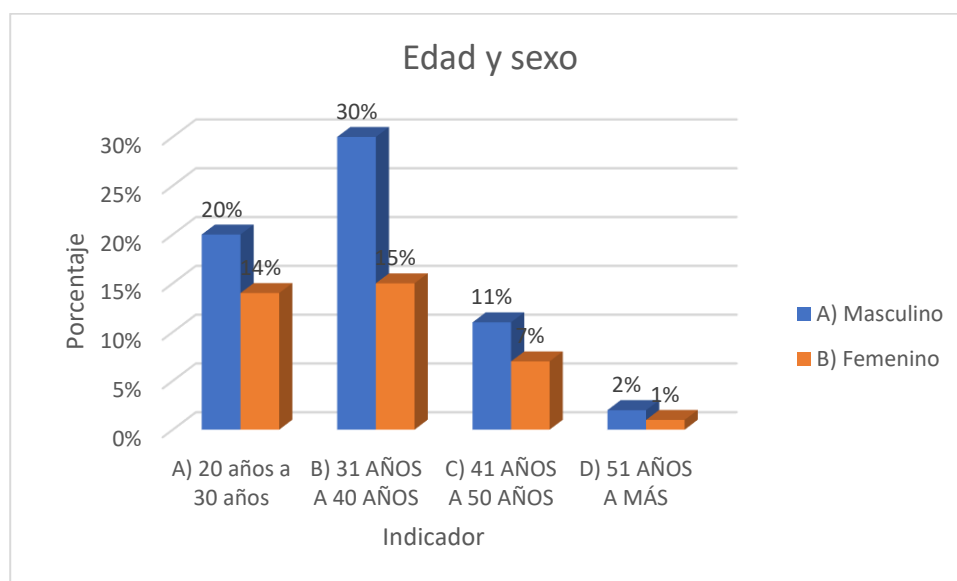


Como se evidencia en el gráfico, el personal de farmacia encuestado de género masculino, son los que conforman en su totalidad los participantes en esta investigación. Estos resultados reflejan la distribución por género de la muestra analizada. Desde una perspectiva de la teoría de la Gestión de Talento Humano, este artículo puede analizarse como parte de un marco más amplio que es el proceso de análisis de población.

Los datos sobre el género de los colaboradores encuestados son el insumo central del sistema, los mismos que son variables clave que se utilizan para comprender la composición demográfica de la población de estudio, los cuales contribuyen al funcionamiento general del sistema.

Asimismo, al ser del género masculino el personal operativo están involucrados mayormente en actividades que requieren un mayor esfuerzo físico, y concentración mental para llevar a cabo la actividad competente, lo cual es necesario para el funcionamiento general de la empresa.

**Figura 2**  
*Edad y sexo de los colaboradores*



**Fuente:** *datos obtenidos de las encuestas aplicadas*

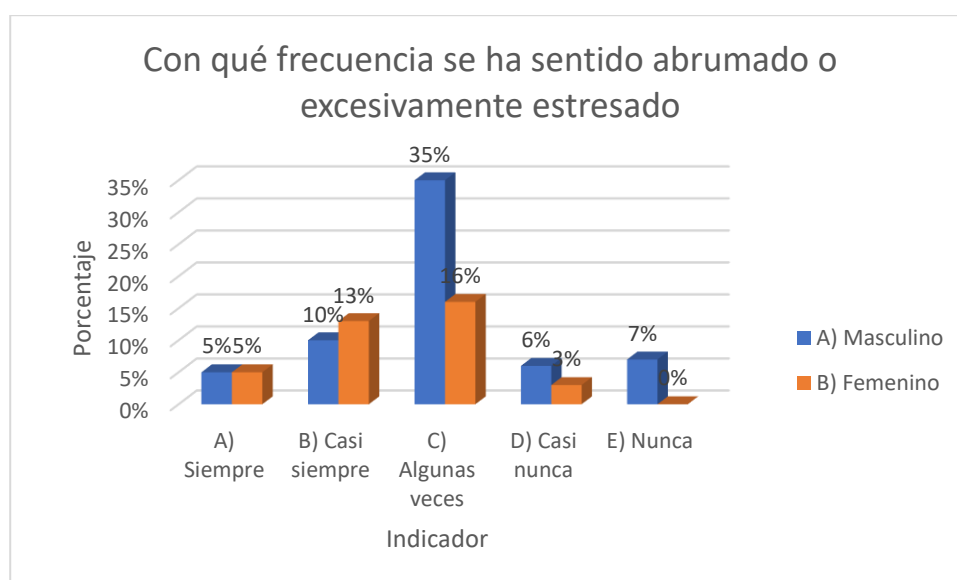
En la figura #2 con respecto a las variables de años laborando en la empresa y el sexo, se identifica que en su gran mayoría un 30% de hombres encuestados posee de 31 a 40 años, seguido de un 20% del género masculino que posee de 20 a 30 años, también, un 15% posee de 31 a 40 años de edad se encuentra en dicha institución.

Desde este dato estadístico, se puede indicar es esta área de la empresa no hay una gran afluencia de mujeres laborando, por ello se puede indicar que aquí, podrían existir estereotipos de género o barreras de género que imposibiliten que el grupo femenino se inserte de manera masiva en este tipo de área de la empresa.

#### 4.2. Objetivo 1: Identificar las manifestaciones de la sobrecarga laboral percibidas por los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil en el año 2024

**Figura 3**

*Con qué frecuencia se ha sentido abrumado o excesivamente estresado*



*Fuente: datos obtenidos de las encuestas aplicadas*

Las demandas del trabajo y las responsabilidades externas pueden ser abrumadoras, lo que lleva a sentirse nerviosa y a punto de explotar (Buitrago Orjuela et al., 2021).

En relación al gráfico #3 se expone que un 35% de los colaboradores encuestados pertenecientes al sexo masculino algunas veces se han sentido abrumados o excesivamente estresados por la carga de trabajo, seguido de un 15% que indicaron algunas veces respecto a la pregunta. Un 13% del grupo femenino indicó casi siempre.

Además, dentro de esta área existe una distribución de roles de acuerdo al sexo, en donde las actividades que requieren fuerza (levantamiento o cargo de cajas) para el

grupo de hombres trabajadores y actividades que requieren temas de manejo de monitor, coordinación y planificación es para el grupo de mujeres trabajadores dentro de esta área.

A partir de este dato estadístico se puede indicar que en mayor medida los hombres son los que han tenido este tipo de manifestaciones abrumadoras debido a su carga de trabajo, esto puede desarrollar ansiedad en los trabajadores teniendo como resultado una baja en su rendimiento laboral

El texto citado de Chacón et al. (2021) destaca que los trastornos de ansiedad son una condición mental caracterizada por sentimientos intensos de miedo, nerviosismo o inquietud. Estos sentimientos pueden llegar a ser tan abrumadores que interfieren significativamente con la vida diaria de la persona afectada. Aunque la ansiedad es una respuesta normal de defensa que ayuda a prepararse para enfrentar amenazas, manifestándose a través de síntomas como irritabilidad, preocupación, inquietud, hipervigilancia o agitación, el texto destaca que cuando la ansiedad se vuelve excesiva e incontrolable, puede transformarse en un trastorno.

“tuve que trabajar hasta muy tarde todos los días, incluso durante el fin de semana. Fue agotador y me sentía completamente abrumado” (GF. PS01, 2024)

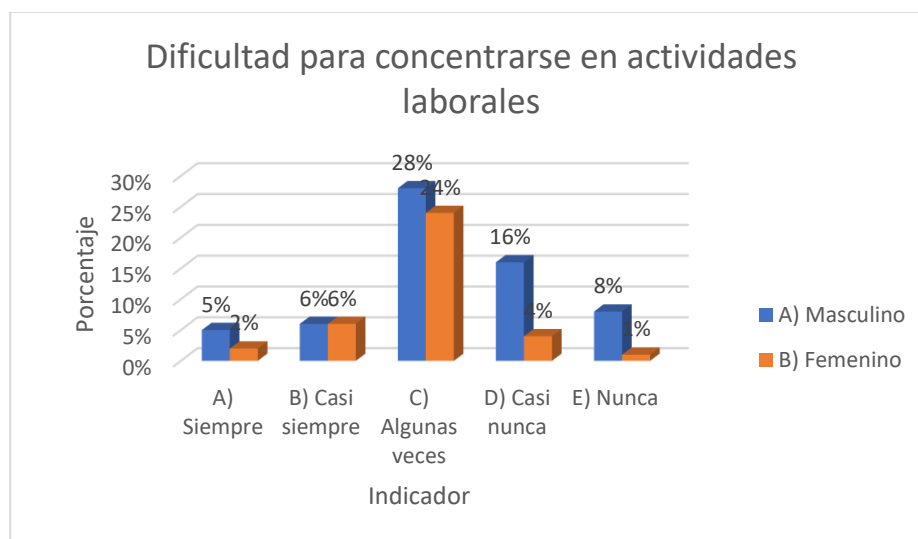
“cuando se implementó un nuevo sistema de inventario. Nos dieron muy poco tiempo para aprender y aplicar el nuevo software, lo que generó mucha presión y confusión” (GF. PS02, 2024).

Desde estos discursos se puede suponer que, estas situaciones desarrollaron una carga de trabajo excesiva en el trabajador que a largo plazo puede afectar a su salud, además de influir en el entorno social del individuo. Asimismo, se evidencia, la existencia de trabajos fines de semanas, influyendo así en su descanso y en el tiempo que pueden compartir con su familia, realizar viajes, salir de vacaciones, entre otras actividades que permitirían fortalecer la relación entre sus miembros. De esta forma, es posible evidenciar que la vida laboral puede afectar las esferas sociales del trabajador, tanto familia como amigos.

Por ello, la sobre carga de trabajo resulta ser un factor de riesgo en la salud física y mental de las personas que a largo plazo repercute en el bienestar integral de quienes

ejecutan dichas actividades de trabajo en cualquier tipo de empresa (Maldonado T. , 2019).

**Figura 4**  
*Dificultad para concentrarse en actividades laborales*



**Fuente:** datos obtenidos de las encuestas aplicadas

Las demandas del trabajo, se refieren a los requerimientos que el trabajo exige al trabajador, estas exigencias pueden ser de tipo cuantitativo, cognitivo – mental, así como emocionales, de responsabilidad y compromiso (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010).

Por ello, la cognitiva involucra la presión y esfuerzo intelectual que al trabajador le conlleva realizar sus tareas estando asociada a su nivel de participación en la toma de decisiones, memorización, razonamiento y demás aspectos.

En cuanto a los resultados del gráfico estadístico se evidencia que el 28% de los colaboradores del sexo masculino algunas veces tienen dificultad para concentrarse. Esto puede ser un generador de depresión.

En base a lo antes mencionado, la dificultad para concentrarse, resulta ser un indicador común de la depresión. Es importante destacar que la depresión es un trastorno médico real y no simplemente una respuesta emocional temporal a las dificultades de la vida. (Meza, 2019)

Asimismo, implica un estado de ánimo deprimido o una pérdida prolongada del disfrute o interés en las actividades laborales. La depresión está estrechamente relacionada con la salud física. (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Considerando la salud física, la Organización Mundial de la Salud (1948) considera que "la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia del mal o la enfermedad".

“siento que mi rendimiento disminuye. Cometo más errores y me resulta difícil concentrarme en las tareas.” (GF. PS04, 2024).

“suele ser complejo concentrarme porque a veces me piden tantas cosas para un día. Cometo más errores de recordar cada cosa durante el día, los distintos procesos debo revisar documentos y me siento aturdido.” (GF. PS01, 2024).

Es posible evidenciar que la principal exigencia se encuentra en la memorización, requiriendo que el trabajador deba recordar las tareas asignadas durante el día. Cuando existe presión por el cumplimiento de las actividades es posible la presencia de desgaste mental, lo que conlleva a la disminución de productividad

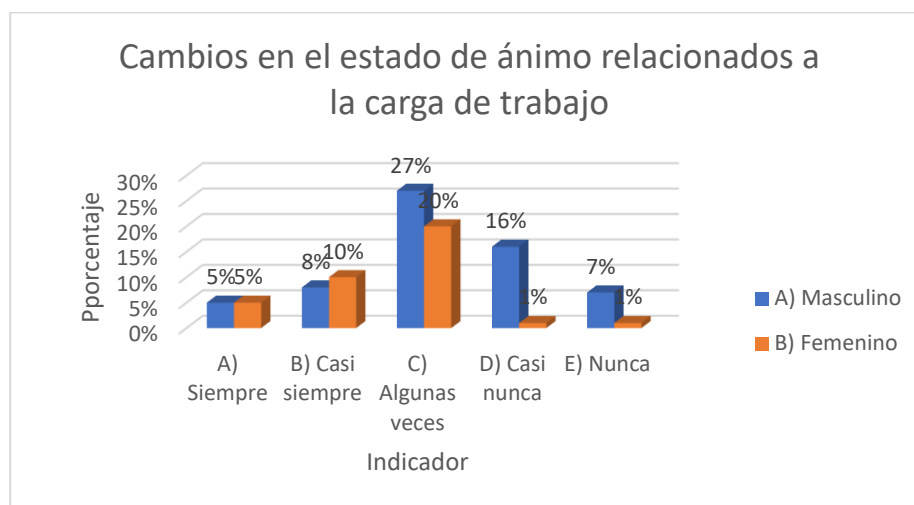
Uno de los efectos negativos más evidentes es la disminución en la productividad, como señala Cortés (2021). Cuando los empleados experimentan altos niveles de estrés, pueden tener dificultades para concentrarse, tomar decisiones eficientes y mantener un rendimiento constante en sus tareas laborales.

Por otra parte, Chiavenato (2009) hace énfasis en uno de los procesos básicos del gestión de talento humano, Retención, que son las estrategias utilizadas por la organización para conservar a las personas que trabajan en ella; ya sean estrategias de remuneración y retribuciones, prestaciones y servicios sociales, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones sindicales como el mejoramiento del clima organizacional.

Sin embargo, dentro de las bases de la empresa se ha visibilizado síntomas que han dan paso a caga laboral, un rendimiento bajo en actividades de trabajo, lo cual puede incidir que los colaboradores deseen abandonar el lugar de trabajo.

**Figura 5**

*Cambios en el estado de ánimo relacionado a la carga de trabajo*



**Fuente:** datos obtenidos de las encuestas aplicadas

Las demandas la jornada de trabajo se refiere a al cumplimiento de jornadas de trabajo ordinarias y extraordinarias, es decir tiene que ver con los horarios, horas extras, turnos por rotación de horarios, entre otros aspectos (Ministerio de Protección Social Colombia, 2010). Estas jornadas extensas de trabajo generan un cambio de ánimo en el colaborador, manifestando hostigamiento y estrés.

El presente gráfico muestra los datos en cuanto a los cambios de estado de ánimo relacionada con la carga de trabajo. En donde un 27% de hombres expresan que algunas veces, seguido de un 20% de las mujeres que expresaron algunas veces, un 16% de los hombres escogieron el indicador casi nunca y una minoría del 10% de mujeres respondieron casi siempre.

Dichos datos pueden evidenciar que existe cambios de ánimo debido a la carga laboral, en donde pueden generarse niveles de estrés a corto plazo

Uribe (2016) expresa que el estrés laboral es fruto de demasiada carga física y/o psíquica del trabajador trayendo consigo afectaciones incluso en sus relaciones sociales surgiendo sentimientos negativos y promoviendo la aparición de problemas con los miembros de su entorno familiar. En este caso, puede notarse que el estrés al cual el trabajador se encuentra sometido ya está generando consecuencias en su ambiente familiar causando irritabilidad y pudiendo a futuro ser la causa de confrontaciones entre sus miembros.

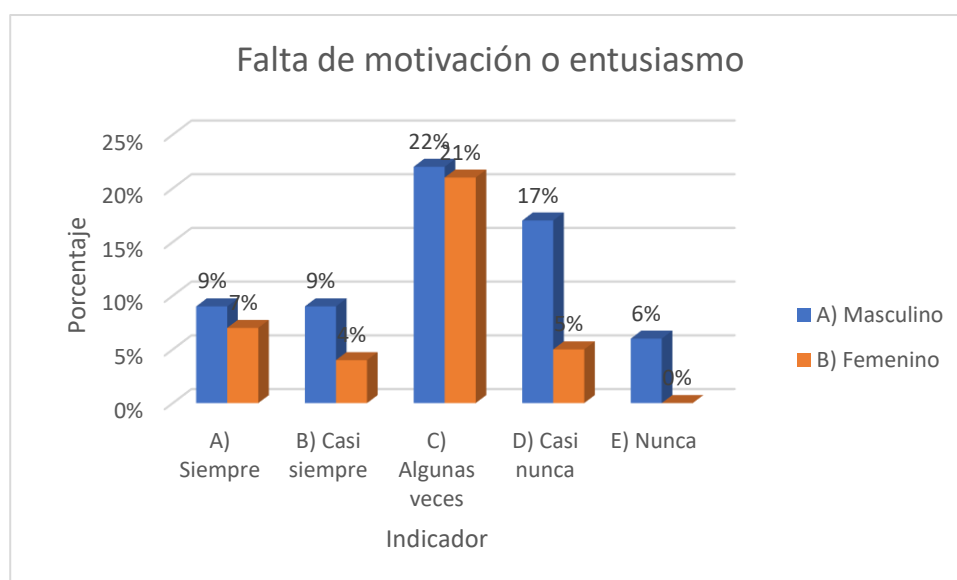
“me siento desconectado de mi familia. Paso tanto tiempo en el trabajo que no tengo energía para dedicarles tiempo de calidad” (GF. PS04, 2024).

“me ha afectado mi vida social. He tenido que cancelar planes con amigos porque estoy demasiado cansado o porque tengo que trabajar horas extras.” (GF. PS01, 2024).

Con ello es posible notar la influencia que está teniendo el trabajo en el estado de ánimo de sus colaboradores no solo dentro del ambiente empresarial, sino también en el familiar.

Por otro lado, los colaboradores al enfrentar mayores niveles de estrés y ansiedad debido a diversas responsabilidades, como el trabajo, la familia y otras expectativas sociales, que ponen la carga del trabajo familiar. El estrés y la ansiedad son factores conocidos que pueden contribuir a dolores de cabeza (Buitrago et al, 2021).

**Figura 6**  
*Falta de motivación o entusiasmo en los colaboradores*



**Fuente:** datos obtenidos de las encuestas aplicadas

La motivación se refiere al impulso y esfuerzo para alcanzar un deseo o meta, mientras que la satisfacción se experimenta una vez alcanzado el resultado. Los administradores motivan a sus subordinados mediante acciones que buscan satisfacer impulsos y deseos, induciéndolos a actuar de cierta manera. Los motivadores son recompensas o incentivos que intensifican el impulso hacia la satisfacción de deseos, contribuyendo al alto rendimiento y permitiendo conciliar necesidades contrapuestas (Berardi, 2015).

En relación al gráfico se conoció que el 22% de los colaboradores algunas veces se sienten con falta de motivación o entusiasmo, seguido de un 21% de mujeres que optaron por el indicador antes mencionado y un 17% indicó casi nunca.

En base a las respuestas de las consultadas es posible notar que son escasos los incentivos en la empresa por su desempeño. En consecuencia, es posible que los incentivos resultan escasos, pudiendo ver afectado los niveles de satisfacción y motivación del empleado.

Sobre lo dicho Jiménez y Moyano (2008) indican que el agotamiento emocional, caracterizado por la desmotivación, aburrimiento y carga abrumadora derivada de las responsabilidades laborales, se manifiesta a través de la disminución del interés y la satisfacción en el trabajo. Estos factores contribuyen a crear un entorno laboral propicio para el agotamiento y afectan significativamente el bienestar general de los profesionales pertenecientes al contexto laboral.

“bueno, no nos reconocen casi, son raras las veces que hacen programas de recompensa” (GF. PS03, 2024).

“solo verbalmente nos incentivan por nuestro trabajo, pero sabemos que eso es obligación de nosotros” (GF. PS04, 2024).

Sobre este tema Rhnima et al. (2016) expresan que las condiciones de trabajo negativas favorecen el estrés y provocan que el trabajador, entre otras consecuencias, presente un deterioro emocional lo cual supone una pérdida de motivación en el contexto laboral, puesto que, es esencial que se incentive el trabajo.

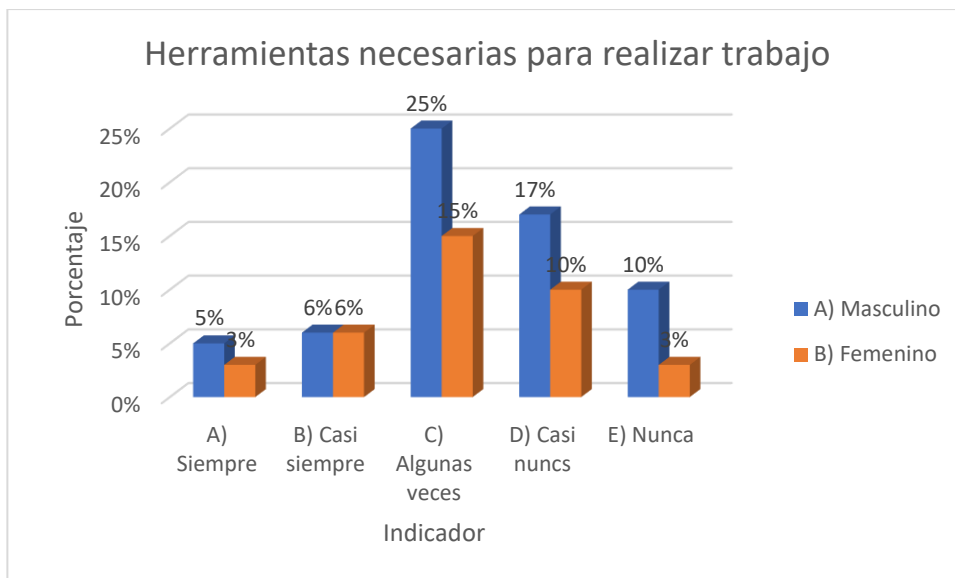
En base a esto se puede interpretar que la organización no otorga incentivos a sus colaboradores, debido a la falta de compromiso por parte de estos en la ejecución de sus actividades, por tal motivo, no se otorgan asignación de estímulos, entrega de insignias y reconocimientos al personal, lo que puede crear limitaciones, especialmente cuando el personal no ha cumplido procesos de formación continua o cursos de actualización.



### 4.3. Objetivo 2: Determinar las causas de la sobrecarga laboral en los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024

**Figura 7**

*Los colaboradores cuentan con las herramientas necesarias para realizar el trabajo*



**Fuente:** datos obtenidos de las encuestas aplicadas

Los materiales de trabajo para realizar las diferentes actividades asignadas en el contexto laboral resultan ser imprescindibles, puesto que, la escasez de los mismo conlleva a no cumplir con los resultados que tiene la organización, asimismo retrasa los distintos procesos que conlleva la empresa.

En cuanto al dato estadístico el 25% de los hombres indicaron que algunas veces poseen las herramientas necesarias para ejecutar su trabajo, seguid de un 17% de este grupo que indicó que casi nunca y un 15% de mujeres indicaron algunas veces.

Desde esta perspectiva, se puede identificar el poco compromiso de los empleadores en otorgar los materiales de trabajo al recurso humano para llevar a cabo el trabajo asignado, se presume que esto se dé debido a la poca comunicación que existe entre ambas partes (trabajador-empleador) puesto que, si ellos no comunican la escasez de algún implemento esto no puede ser otorgado por los jefes inmediatos. Por tal motivo, es necesaria la coordinación de los jefes inmediatos con coordinadores o gerentes de la empresa con la finalidad de dar conocer necesidades en cuanto a materiales e quipos para la ejecución de actividades laborales.

En base a esto, los colaboradores corroboran la existencia de una comunicación difusa con jefes inmediatos, indicando lo siguiente en las entrevistas:

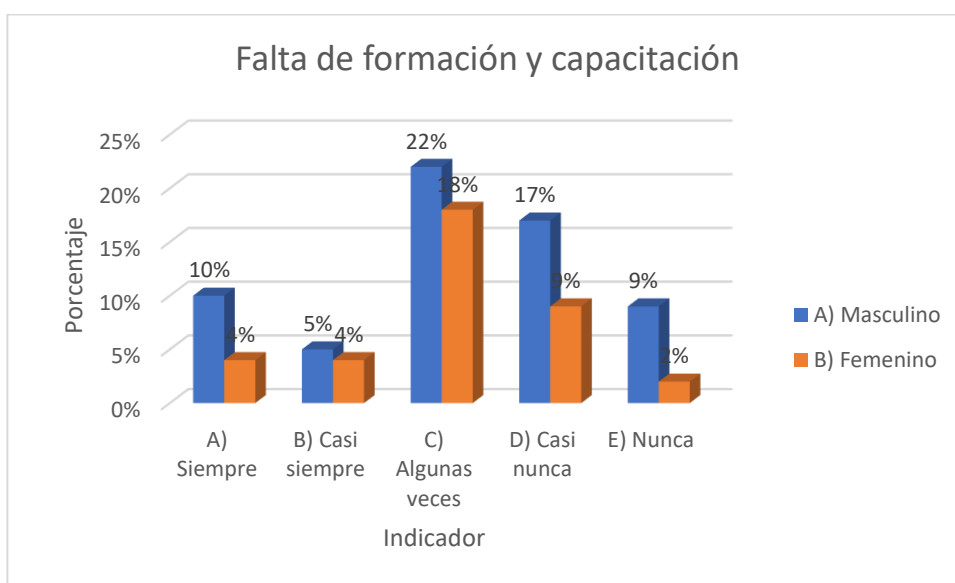
“a veces le indico al jefe, pero me dice ya resuelvo y no vemos respuesta” (GF. PS03, 2024).

“yo creo que es el poco interés por que a veces no nos escuchan cuando indicamos que falta algo” (GF. PS01, 2024).

En base a estos relatos, se puede detectar una comunicación cerrada entre los colaboradores y mandos medios, lo cual puede generar frustración y ansiedad. Desde la perspectiva de Montiel (2009) la comunicación entre jerarquías de la organización cuando suele ser escasa puede generar frustración y ansiedad. Algunos colaboradores optan por protegerse mediante una actitud rígida y reservada, mientras que otros enferman debido a los conflictos interpersonales y las numerosas responsabilidades (Montiel, 2009).

**Figura 8**

*Falta de formación y capacitación en los empleados*



**Fuente:** datos obtenidos de las encuestas aplicadas

Los procedimientos, normas y relaciones mejoran el tema de capacitaciones de los trabajadores en todo sector y tipo de labor. Esto incluye las certificaciones, las capacitaciones profesionales, cualificaciones, formaciones, todo desde organismos acreditador y reconocidos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016).

Un 22% de los hombres indicó que algunas veces ha sentido la falta de formación y capacitación, seguido de un 18% de mujeres que escogieron el mismo indicador. Y un 17% de los hombres indicaron casi nunca.

Se puede entender que no son continuas las capacitaciones en la empresa, por tal motivo suelen ser escasas las oportunidades de formación en la organización. Este tipo de capacitaciones “se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos” (Ministerio de Portección Social Colombia, 2010)

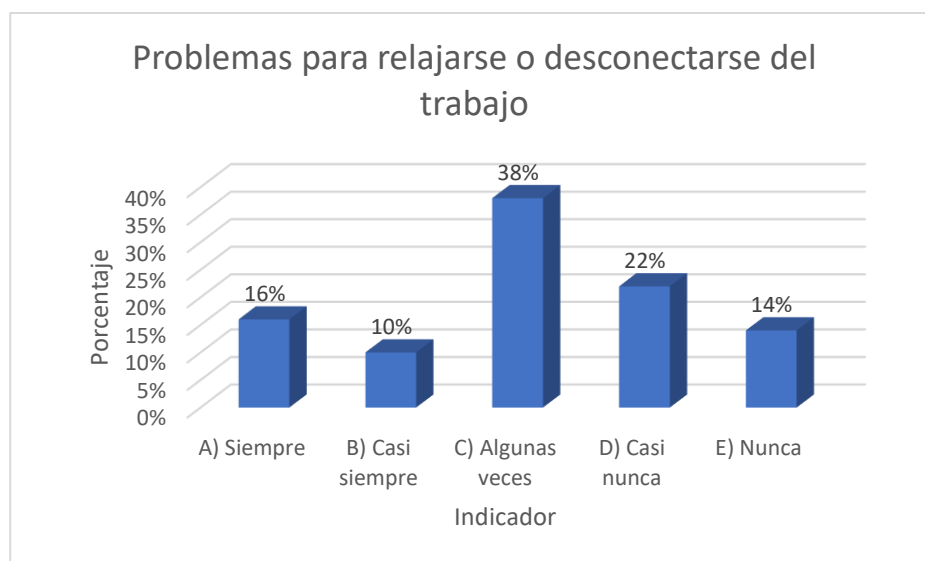
En base a estos resultados se puede interpretar que, los colaboradores no sienten sobrecarga por motivos de no sentirse capacitados o por falta de formación, puesto que, se encuentran capacitados y preparados para ofrecer sus habilidades de innovación basadas en el conocimiento a partir de sus ideas a la empresa.

#### **4.4. Objetivo 4: Explicar las consecuencias de la sobrecarga laboral en los empleados en la empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024**

La sobrecarga es considerado como un factor de riesgo laboral porque puede afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en riesgo la vida de las personas (Saborío y Hidalgo, 2015).

**Figura 9**

*Los trabajadores presentan problemas para relajarse o desconectarse del trabajo*



**Fuente:** datos obtenidos de las encuestas aplicadas

En el presente gráfico se analiza los problemas para relajarse o desconectarse del trabajo. En donde 38% de los encuestados indicó algunas veces, seguido, de un 22% casi nunca y 16% siempre.

Las actividades que deben desempeñar los colaboradores dentro de la organización suelen ser excesivas, por tal motivo, pueden existir situaciones en que este trabajo sea llevado a casa para poder cumplir con los objetivos que pide la empresa, sin embargo, se evidencia que no se está compaginando las variables trabajo-familia

Esto, incide en el sistema familiar de los colaboradores, puesto que, este al estar inmerso en otros sistemas es probable que el estrés producido por las cargas laborales influya en la familia, en donde es más probable que en la mujer tenga un mayor impacto, al no tener esa ayuda extra del jefe de hogar en actividades que se relacionan con el cuidado de los hijos

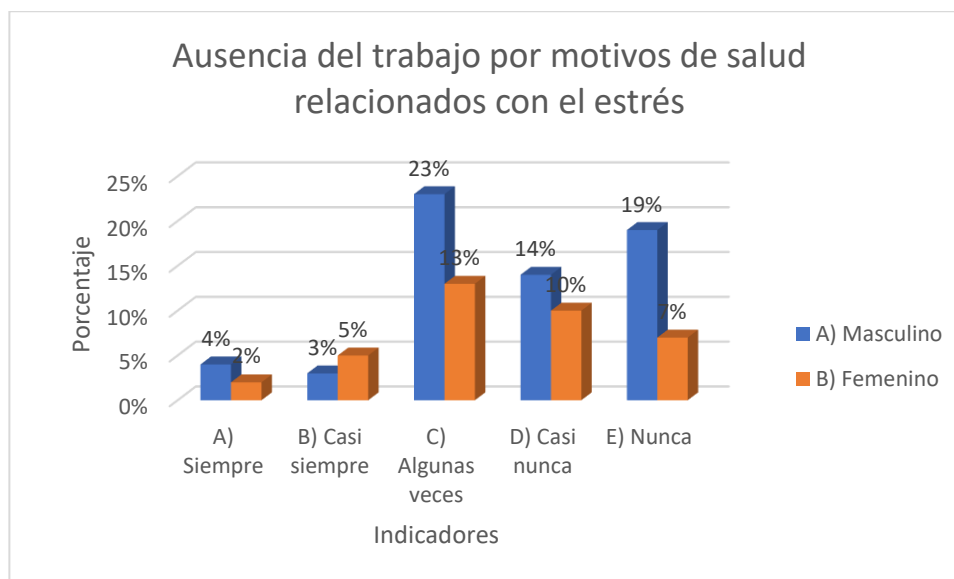
Como resultado de lo anterior, podemos señalar que existen diversos factores que influyen en la presencia de estrés laboral. Estos factores no solo están determinados por las características individuales de los trabajadores, como el género, sino que también es crucial considerar el contexto laboral y cultural en el que se desenvuelven los empleados (Ramos y Jordao, 2014).

En cuanto a las mujeres, algunos factores que pueden contribuir en la acumulación de estrés en los hombres como lo son: cargas múltiples de roles, desigualdades de género, sensibilidad emocional, estigma social y discriminación de género.

Es fundamental resaltar que estas generalizaciones no son válidas para todas las mujeres, ya que cada individuo es único y puede experimentar el estrés de manera única. Además, numerosos hombres también enfrentan desafíos y presiones equiparables (Buitrago et al, 2021).

### Figura 10

Los trabajadores presentan ausencia del trabajo por motivos de salud relacionados con el estrés.



Fuente: datos obtenidos de las encuestas aplicadas

Cuando se da al empleado demasiado trabajo, su capacidad de rendimiento resulta deteriorada haciéndolos menos productivos y afectando su salud. Las situaciones de sobrecarga laboral pueden causar un deterioro cognitivo como la dificultad para leer, deficiencia de memoria y falta de concentración (Área de innovación y desarrollo, 2018).

La sobrecarga no permite que el cuerpo recupere energías y esto, sumado a las obligaciones del entorno familiar, provoca una afectación en el cumplimiento de sus obligaciones además de no sentirse cómodo ni relajado.

En cuanto al presente gráfico se puede precisar la ausencia de los trabajadores pro la sobrecarga de trabajo y su afectación en la salud. En donde el 23% de hombres respondieron algunas veces. Seguido de un 19% de colaboradores que indicaron nunca y un 14% de los colaboradores indicaron que, casi nunca. Estos resultados evidencian que, a pesar que exista sobrecarga en los colaboradores pueden equilibrar su fatiga y cansancio y cumplir con sus actividades laborales.

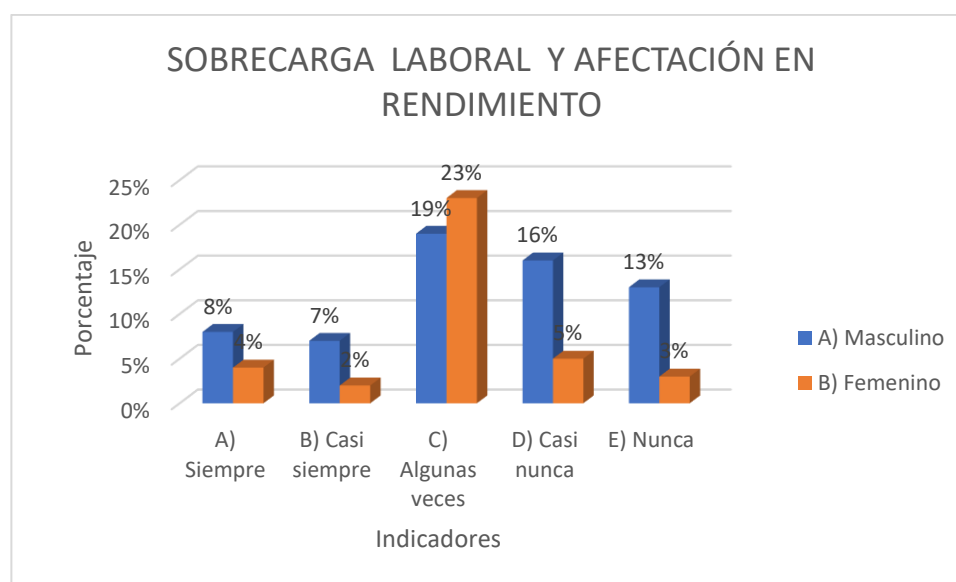
El texto citado de Chacón et al. (2021) destaca que los trastornos de ansiedad son una condición mental caracterizada por sentimientos intensos de miedo, nerviosismo o inquietud. Estos sentimientos pueden llegar a ser tan abrumadores que

interfieren significativamente con la vida diaria de la persona afectada. Aunque la ansiedad es una respuesta normal de defensa que ayuda a prepararse para enfrentar amenazas, manifestándose a través de síntomas como irritabilidad, preocupación, inquietud, hipervigilancia o agitación, el texto destaca que cuando la ansiedad se vuelve excesiva e incontrolable, puede transformarse en un trastorno.

Sin embargo, los trabajadores pueden sentirse amenazados por la pérdida de su trabajo si estos no asisten a cumplir con sus roles laborales, por tal motivo pasan desapercibo situaciones que se relacionen con su propio bienestar.

**Figura 11**

*Personal con sobrecarga laboral y Afectación en rendimiento*



**Fuente: datos obtenidos de las encuestas aplicadas**

Los colaboradores que experimentan estrés negativo y han tenido dificultades para controlar sus emociones podrían experimentar un colapso y enfrentar dificultades en su rendimiento laboral

“de tanto trabajo a veces me siento cansada, ya un par de veces me han llamado la atención porque no rindo en mis actividades” (GF. PS03, 2024).

“bueno, ya a veces me siento cansada que no deseo es venir al trabajo, pero a veces debo llegar temprano para completar el trabajo del día anterior” (GF. PS04, 2024).

La presión laboral intensa provoca estrés y preocupación excesiva por el cumplimiento de las tareas. La asignación inadecuada de responsabilidades, superando

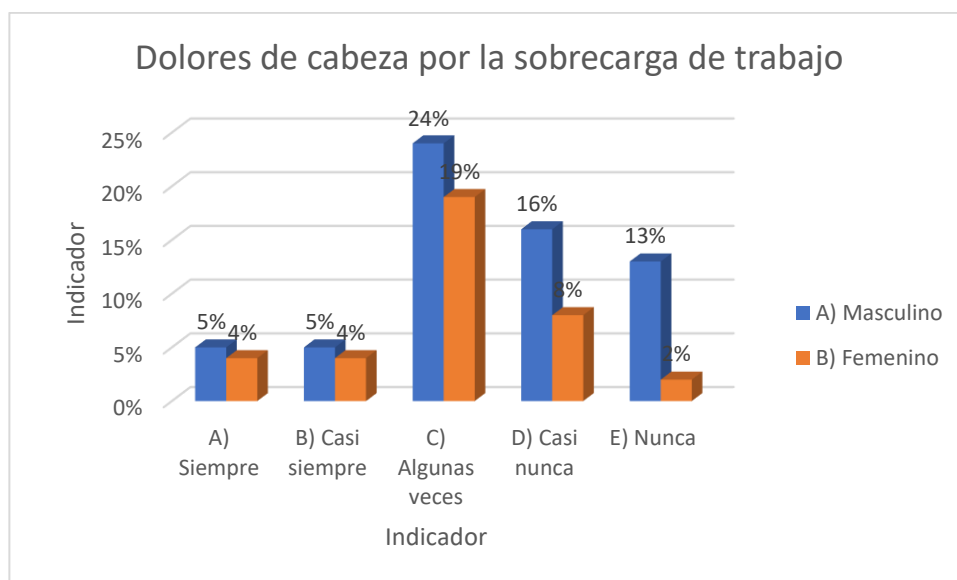
las capacidades de los trabajadores, también impacta negativamente en su rendimiento. Además, los malos hábitos de sueño afectan la capacidad laboral durante el día (Santillán, 2021).

En cuanto a los resultados se identifica que un 23% de las mujeres han sentido que la sobrecarga laboral ha afectado su rendimiento laboral, seguido de un 19% de los hombres que indicaron algunas veces y un 16% casi nunca

La presión laboral intensa provoca estrés y preocupación excesiva por el cumplimiento de las tareas. La asignación inadecuada de responsabilidades, superando las capacidades de los trabajadores, también impacta negativamente en su rendimiento laboral (Santillán, 2021).

**Figura 12**

*Personal con dolores de cabeza por la sobrecarga de trabajo*



**Fuente:** datos obtenidos de las encuestas aplicadas

En cuanto a los datos de la encuesta se puede apreciar que el 24% de los hombres algunas veces han padecido dolores de cabeza, seguido de un 19% de mujeres que algunas veces han tenido este tipo de dolores y un 16% indicó que casi nunca

Los tipos más frecuentes de dolores de cabeza suelen originarse en la tensión y la rigidez muscular en áreas como los hombros, el cuello, el cuero cabelludo y la mandíbula, conocidos como cefaleas tensionales. Estas molestias suelen estar vinculadas con el estrés, la depresión o la ansiedad, problemas que afectan notablemente al personal docente. El exceso de trabajo, la falta de sueño, saltarse

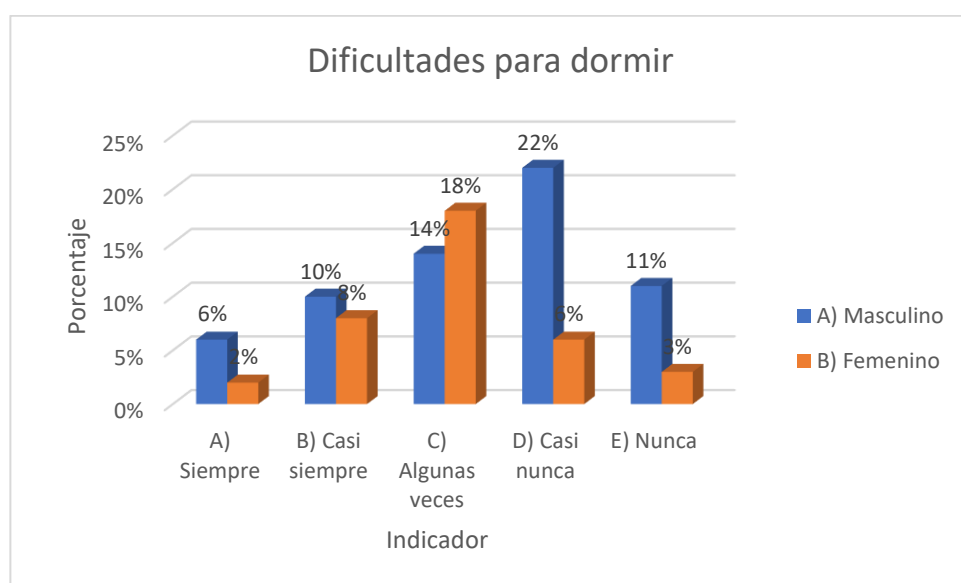
comidas y el consumo de alcohol o drogas psicoactivas pueden aumentar nuestra vulnerabilidad a este tipo de dolencias (Montiel, 2009).

En base a esto se puede indicar que los estos dolores que presentan el grupo femenino encuestado puede darse por las diferentes situaciones del entorno, por las actividades que deben cumplir, puesto que, el colaborador al estar en interacción con los demás grupos pares de los diferentes departamentos de la empresa, estos pueden influir en él

Desde el concepto de la interacción que señala la teoría sistémica, en donde los otros sistemas pueden modificar el sistema, esto se da por la naturaleza general del sistema (Flórez y Tomas, 1993). Es decir, que todo lo externo puede influir de manera interna.

Estrés y carga de trabajo: Según un estudio de Johnson et al. (2019), las mujeres tienden a enfrentar mayores niveles de estrés y una carga de trabajo más pesada en comparación con los hombres en muchos entornos laborales. Esta presión adicional puede contribuir al desarrollo de dolores de cabeza. Por ejemplo, las mujeres a menudo tienen que equilibrar múltiples roles, como el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, lo que puede generar un estrés crónico y desencadenar dolores de cabeza tensionales.

**Figura 13**  
*Personal con dificultades para dormir*



**Fuente:** datos obtenidos de las encuestas aplicadas



El 22% de los hombres casi nunca han experimentado dificultades para dormir, seguido de un 18% de las mujeres quienes indicaron que algunas veces les ha sucedido esto y un 14% de hombres escogieron el mismo indicador antes mencionado.

Estos resultados sugieren que una proporción significativa de docentes está experimentando dificultades para mantener un sueño continuo durante toda la noche, lo que podría tener implicaciones en su calidad de sueño, bienestar y, potencialmente, en su desempeño laboral.

La falta de sueño tiene efectos perjudiciales para la salud, pudiendo afectar significativamente la calidad de vida. Esto se refleja en la sensación personal de bienestar, la salud general, la funcionalidad diaria, el rendimiento en el trabajo, la capacidad para disfrutar de la vida y la disposición para aceptar la enfermedad. En el caso específico de adultos en edad laboral, la privación de sueño puede aumentar la probabilidad de sufrir accidentes (Benavides y Ramos, 2019).

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

Los trabajadores de la empresa farmacéutica en mayor medida están conformados por adultos medios que tienen algunos años de antigüedad dentro de la organización.

Existe una leve carga laboral motivada por incremento de la jornada, escaso trabajo en equipo y mayor exigencia para cumplir rápidamente las tareas que impacta en el entorno familiar de los colaboradores, reduciendo el tiempo que puede compartir con sus miembros, generando mayor cansancio y estrés.

En mayor medida los hombres son los que han tenido manifestaciones abrumadoras producto a su carga de trabajo, esto puede desarrollar ansiedad en los trabajadores teniendo como resultado una baja en su rendimiento laboral

Dichos datos pueden evidenciar que existe cambios de ánimo debido a la carga laboral, en donde pueden generarse niveles de estrés a corto plazo

La dificultad para concentrarse es un indicador común de la depresión presente en la empresa que se visualiza a partir de los discursos del grupo focal

Los colaboradores no sienten sobrecarga por motivos de la escasa o nula capacitación que brinda la empresa a sus colaboradores, sin embargo, es esencial brindar este tipo de programas a nuevos colaboradores que se inserten en este espacio para que tengan conocimiento de los procesos.

Se determina que en el área operativa existe una distribución de roles acorde al sexo, siendo las actividades que demandan fuerza para los hombres y las tareas de manejo de computadora y coordinación

El miedo a la pérdida de su trabajo le impide la ausencia en su lugar de trabajo a pesar de la presencia de estrés y otros síntomas ligados a la sobrecarga laboral

Se evidencia dificultades para compatibilizar el contexto trabajo-familia debido al trabajo que deben llevar los colaboradores cuando no logran terminarlo en su jornada laboral.

## **5.2. Recomendaciones**

Promover la construcción de programas que disminuyan índices de estrés laboral de los colaboradores

Construir programas familiares con la finalidad de fortalecer el vínculo entre el trabajador y la familia y promover el tiempo de calidad en familia

Aplicar test de riesgos psicosociales a los colaboradores de la empresa con la finalidad de construir planes de acción en relación a los resultados

Construir espacios de diálogo en la empresa con la finalidad de que los colaboradores expresen su sentir en cuanto a las necesidades y sobrecarga relacionada con el trabajo

Intervenir desde la empresa en la salud mental de los colaboradores, con la finalidad de reconocer fortalezas y debilidades en cuanto al bienestar emocional

Programas de Concientización y Prevención: Implementar programas de concientización sobre salud mental que destaquen la importancia de reconocer y abordar el estrés.

## REFERENCIAS

- Arcos, F. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Ginebra.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Pearson. Retrieved 1 de Diciembre de 2018.
- Borda, M., Rolon, E., & Gonzalez, J. (s.f.). *Universidad Católica de Colombia*.  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d970520-6b36-4ad0-bcc9-45702bbb9b7e/content>
- Chiavenato, I. (2009). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V:  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Código del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. chrome-extension://efaidnbnmn1nibpcajpcgclclefindmkaj/<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*.
- Del Villar Cuerda, I., & Tobias Olarte, E. (s.f.). *Universidad de La Rioja*. Presente y futuro del Trabajo Social en la empresa privada:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5612794.pdf>
- Gallardo, E. (2013). *Fundamentos de Organización*. España: Universidad Politécnica de Cataluña.

- García, A., & Malagón, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revistas.Una*.
- Gobierno de Navarra . (s.f). *RIESGOS POR CARGA, FÍSICA O MENTAL, DE TRABAJO*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf
- Gracia, Gracia, & Rodríguez. (2019). Promoción de valores y políticas organizacionales a partir del derecho público. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*.
- Guamán, B. D. (2020). *Universidad Católica de Cuenca* . [https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana\\_social/article/view/529/911](https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana_social/article/view/529/911)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill. Retrieved 1 de Diciembre de 2008, from [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (2018). *IESS*. [https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin\\_estadistico\\_2018\\_nov\\_dic.pdf](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_nov_dic.pdf)
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). [https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma\\_interactiva/IESS\\_Normativa.pdf](https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf)
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Revista Universum*.
- Llagua, A. (2020). *RIESGOS LABORALES: ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LOS INDICADORES MÁS COMUNES EN ECUADOR*. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2105/1/LLAGUA%20AREVALO%20ANDRES%20SEBASTIAN.pdf>

- Loayza, G., Troya, L., González, E., & Sánchez, L. (2021). *La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2485/3674>
- Maldonado, M. Y. (2013). Trabajo social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico. *Revista Perspectiva*, 143-155.
- Maldonado, T. (2019). *Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7319/1/T3195-MDTH-Maldonado-Incidencia.pdf>
- Ministerio de Salud Pública . (2021). *MSP*. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social . (2018). *INSST*. <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Montalvo, J. F. (2018). *Universidad Pública de Navarra* . <https://hdl.handle.net/2454/28061>
- Moreira, K. (2019). *Análisis del clima laboral y cómo influye en la conformación de equipo de trabajo en la empresa eléctrica de Milagro*. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5304/1/MOREIRA%20VERA%20JOSELIN%20KATHERINE%20-%20PROYECTO%20DE%20INVEST..pdf>
- Naciones Unidas. (s.f). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo . En J. C. Neffa. Buenos Aires.
- OIT. (17 de mayo de 2021). *Organización internacional del trabajo* . [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_792231/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm)

- Orbe, D., Reyes, B., Carrión, C., & Víctor, C. (2021). *Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/517/653>
- Orellana, L. (2001). *Estadística Descriptiva*. Retrieved 8 de Diciembre de 2018, from Departamento de Matematica:  
[http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica\\_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf](http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw0\\_WyBhDMARIsAL1Vz8uWS9Ot6qblth63csoT-zb9YannL7MEHoQtR\\_Ygqvz\\_cxtSfAPpO90aAn0iEALw\\_wcB](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw0_WyBhDMARIsAL1Vz8uWS9Ot6qblth63csoT-zb9YannL7MEHoQtR_Ygqvz_cxtSfAPpO90aAn0iEALw_wcB)
- Ortiz, P. (2018). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*.
- Pazmay, S., & Lima, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 1.
- Rojas, M. (2017). *La empresa y el entorno*. España: Universidad de Malaga.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. La Plata: Editorial de la Universidad de La Plata. Retrieved 9 de Diciembre de 2018, from [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1)

- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Seguridad y salud laboral integrada con tecnología . (2021). *SIMEON*. <https://simeon.com.co/item/53-los-efectos-del-exceso-de-trabajo-en-la-salud.html>
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial . *Trascender, Contabilidad y Gestión*.
- Souto, & García. (2016). Modelo de Gestión de los Recursos Humanos con base en la teoría de los subconjuntos borrosos. *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*. *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*: <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/3550/2272-7022-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UAL. (s/f). *Administración de recursos humanos*. Repositorio de la Universidad América Latina: [http://ual.dyndns.org/biblioteca/Admon\\_Recursos\\_Humanos/Pdf/Unidad\\_4.pdf](http://ual.dyndns.org/biblioteca/Admon_Recursos_Humanos/Pdf/Unidad_4.pdf)
- Universidad Autónoma del Estado de México. (2016). *Ciencia ergo-sum*. <https://www.redalyc.org/journal/104/10448076005/10448076005.pdf>
- Universidad Católica de Perú. (2021). *La importancia de cuidar la salud física y mental*. <https://administrativo.pucp.edu.pe/noticias/la-importancia-de-cuidar-la-salud-fisica-y-mental/#:~:text=Nuestro%20bienestar%20f%C3%ADsico%20y%20mental,contribuir%20positivamente%20con%20la%20sociedad>.
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2014). *SINDE Investigación y Desarrollo*. Guayaquil: UCSG.
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 3.





## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **González Chuquimarca, Denisse Xiomara** con C.C: #0927094482 autora del trabajo de titulación: "**Percepciones de los empleados sobre la sobrecarga laboral producto del trabajo realizado en una empresa del sector logístico-farmacéutico en Guayaquil**" en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **26 de Agosto de 2024**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **González Chuquimarca, Denisse Xiomara**

C.C: **0927094482**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Percepciones de los empleados sobre la sobrecarga laboral producto del trabajo realizado en una empresa del sector logístico-farmacéutico en Guayaquil		
<b>AUTOR(ES)</b>	González Chuquimarca, Denisse Xiomara		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>26 de agosto de 2024</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	58 p.
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Laboral, Trabajo Social, Salud		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	sobrecarga laboral, colaboradores, manifestaciones, causas, consecuencias, salud mental, salud física		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b>			
<p>El presente estudio tiene como objetivo analizar las percepciones de los colaboradores sobre la sobrecarga laboral en una empresa del sector logístico farmacéutico en Guayaquil durante el año 2024. Para el análisis de la información recogida y responder a los objetivos planteados se ha utilizado la Teoría de Gestión de Talento Humano. La elaboración de esta investigación tiene un enfoque mixto, con nivel aplicado y descriptivo. Se llevaron a cabo encuesta y entrevistas a colaboradores de una empresa privadas de la ciudad de Guayaquil.</p> <p>Entre los principales resultados es posible evidenciar que la principal exigencia en las actividades laborales se encuentra en la memorización, requiriendo que el trabajador deba recordar las tareas asignadas durante el día. Cuando existe presión por el cumplimiento de las actividades es posible la presencia de desgaste mental, lo que conlleva a la disminución de productividad.</p> <p>La carga de trabajo excesiva en el trabajador a largo plazo puede afectar a su salud, además de influir en el entorno social del individuo. Asimismo, se evidencia, la existencia de trabajos fines de semanas, influyendo así en su descanso y en el tiempo que pueden compartir con su familia, realizar viajes, salir de vacaciones, entre otras actividades que permitirían fortalecer la relación entre sus miembros.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-988837352	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:Denisse.gonzalez@cu.ucsg.edu.ec">Denisse.gonzalez@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec">gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			