



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Estrés laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa
camaronera en el cantón Durán.**

AUTORA:

Sánchez Mora, Betty Lorena

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

TUTOR:

Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando Mgs.

Guayaquil, Ecuador

26 de agosto de 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación **Estrés laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa camaronera en el cantón Durán**, fue realizado en su totalidad por **Sánchez Mora, Betty Lorena**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR

f. 

Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Lic. Quevedo Terán, Ana Maritza Mgs.

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



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Sánchez Mora, Betty Lorena**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estrés laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa camaronera en el cantón Durán**, 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 días del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. Betty Sánchez M.

Sánchez Mora Betty, Lorena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, Sánchez Mora, Betty Lorena

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estrés laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa camaronera en el cantón Durán**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

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

LA AUTORA:

f. Betty Sánchez ct.

Sánchez Mora, Betty Lorena

REPORTE COMPILATIO



AUTORA

f. Betty Sánchez ct.
Sánchez Mora, Betty Lorena

DOCENTES

f. Christopher Muñoz Sánchez
Muñoz Sánchez, Christopher Fernand
Gilda

f. Gilda Valenzuela Triviño
Valenzuela Triviño,

TUTOR

COORDINADORA DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que han contribuido a la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a mi tutor de tesis, Lic. Christopher Muños Sánchez, Mtr., por su ayuda y orientación, su compromiso con mi investigación, su apoyo constante y sus valiosos consejos durante todo el proceso.

Agradezco profundamente a mi familia por su amor incondicional, paciencia y ánimo durante los momentos más difíciles de esta etapa estudiantil.

Finalmente, extendiendo mi gratitud a todos mis docentes por sus enseñanzas, que han dado un giro a mi vida, y a mis compañeros por las aventuras y experiencias vividas dentro y fuera de las aulas. Su apoyo ha sido crucial en la culminación de esta tesis.

Gracias a todos por su contribución y apoyo.

Sánchez Mora Betty Lorena

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de titulación a Dios, a mis padres, Mario Marino Sánchez Burgos y Ángela Valentina Mora Fuentes, por su amor incondicional y su apoyo constante. Su confianza en mí y sus sacrificios me han dado la fuerza y la determinación para alcanzar mis metas.

En especial, a mis hijos y a mi esposo, Starling Francisco Vera Holguín, porque sin su apoyo esto no habría sido posible. Agradezco su paciencia, comprensión y aliento inquebrantable durante cada etapa de este viaje académico.

A mi tutor, ya que esta tesis es el reflejo del trabajo conjunto y de la ayuda mutua que hemos compartido. Sus aportes han sido cruciales para culminar mi trabajo de titulación con éxito.

A mis hermanos y amigas, que siempre me dieron palabras de aliento para seguir en este proceso. Y a todos aquellos que, de alguna manera, han contribuido a la realización de este trabajo, gracias por su inspiración y apoyo.

También agradezco a quienes no creyeron en mí. Sus palabras negativas me ayudaron a ser más fuerte y a aferrarme a mi carrera, demostrando que con fe, esfuerzo y dedicación es posible cumplir los sueños. Es por esto que siempre me alenté con la estrofa de la canción llamada "La Meta".

Jamás imaginé que todo fuera tan difícil,
emprender una carrera me costaría tantos problemas.

El camino era duro, pero yo tengo que llegar,
aunque el río se haga oscuro, mi Jesús lo alumbrará.

Pero yo tengo que llegar, porque esa es mi meta,
yo tengo que llegar hasta el final, sin mirar atrás.

Pero yo tengo que llegar, nadie me puede detener
Jesús me dio las fuerzas para alcanzar mi final.

Sánchez Mora Betty Lorena



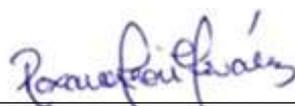
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando
TUTOR

f. 

León Nevárez, Roxana Del Rocío
DOCENTE DE CARRERA

f. 

Valenzuela Triviño, Gilda Martina
COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza
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. 429)
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 "ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA CAMARONERA EN EL CANTÓN DURÁN", elaborado por el/la estudiante BETTY LORENA SANCHEZ MORA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.07 / 10	7.88 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		8.02 / 10	

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



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Antecedentes	4
1.1.1. Antecedentes contextuales.....	4
1.1.2. Antecedentes investigativos	6
1.2. Definición del problema	15
1.3. Pregunta general de investigación	19
1.3.1. Preguntas específicas de investigación.....	19
1.4. Objetivo General.....	20
1.4.1. Objetivos Específicos	20
1.5. Justificación	20
CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES	23
2.1. Marco Conceptual.....	23
2.1.1. Teoría del Intercambio Social.....	23
2.1.2. Gestión del Talento Humano	25
2.1.3. Condiciones Laborales	26
2.1.4. Sobrecarga Laboral.....	27
2.1.5. Estrés Laboral.....	28
2.1.6. Estrategias de Afrontamiento.	30
2.1.7. Calidad de Vida Laboral.....	30
2.2. Referente Normativo.....	32
2.2.1. Constitución de la República del Ecuador	32
2.2.2. Tratados y Convenios Internacionales.....	32

2.2.3. Leyes Orgánicas Nacionales	34
2.3. Referentes Estratégicos	36
2.3.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025	36
2.3.2. Agenda Zonal 8	37
2.3.3. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT del GADM de Durán	38
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. Enfoque de la Investigación.....	39
3.2. Método de la Investigación.....	39
3.3. Nivel y Tipo de la Investigación	40
3.4. Universo, muestra y muestro	40
3.5. Criterios de selección de la muestra.....	41
3.6. Formas de recolección de información	41
3.7. Formas de análisis de información	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	44
□ Objetivo 1: Identificar la existencia de sobrecarga laboral a la que se enfrentan los trabajadores operativos de una camaronera en Durán.....	44
Información general	44
Control sobre el trabajo	46
Demandas laborales.....	53
Apoyo Social.....	59
□ Objetivo 2: Distinguir las causas que pueden generar sobrecarga laboral en los trabajadores operativos de una camaronera en Durán.	67
Control sobre el trabajo	67
Demandas laborales.....	68
Apoyo Social.....	70
□ Objetivo 3: Identificar las estrategias de afrontamiento que han aplicado los trabajadores operativos de esta camaronera en situación de sobrecarga laboral.	73
Centradas en el Problema.....	73

Centradas en el Pensamiento.....	74
Centradas en las Emociones.....	76
CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	81
Bibliografía:.....	82
ANEXOS	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Edad de los trabajadores	44
Figura 2	Género de los trabajadores	45
Figura 3	Estado civil de los trabajadores.....	45
Figura 4	Nivel educativo de los trabajadores.....	46
Figura 5	Años laborando en la empresa	46
Figura 6	El trabajo requiere aprender cosas nuevas.....	47
Figura 7	Se necesita un nivel elevado de calificación	47
Figura 8	El trabajo requiere ser creativo.....	48
Figura 9	El trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.....	49
Figura 10	Tengo libertad de decidir cómo hacer el trabajo	50
Figura 11	Se permite tomar decisiones autónomas.....	50
Figura 12	Se tiene la oportunidad de hacer cosas diferentes.....	51
Figura 13	Influencia sobre cómo ocurren las cosas en el trabajo.....	51
Figura 14	Posibilidad de desarrollar habilidades personales	52
Figura 15	El trabajo debe hacerse rápidamente	53
Figura 16	El trabajo requiere de un gran esfuerzo mental	54
Figura 17	El trabajo pide hacer una cantidad excesiva	55
Figura 18	Se dispone de suficiente tiempo para hacer el trabajo	56
Figura 19	No se reciben pedidos contradictorios de los demás	56
Figura 20	El trabajo obliga a concentrarse por largos periodos de tiempo	57
Figura 21	La tarea es interrumpida y se la debe finalizar más tarde	58
Figura 22	El trabajo es muy dinámico.....	58
Figura 23	El trabajo se retrasa porque debe esperar el trabajo de los demás	59
Figura 24	El jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores bajo su supervisión	60
Figura 25	El jefe presta atención a lo que se le dice	61
Figura 26	El jefe tiene actitud hostil o conflictiva hacia el trabajador	61
Figura 27	El jefe facilita la realización del trabajo	62
Figura 28	El jefe consigue que la gente trabaje unida	62
Figura 29	Las personas con las que se trabaja están calificadas para sus tareas	63
Figura 30	Las personas con las que se trabaja tienen actitudes hostiles	64
Figura 31	Las personas con las que se trabaja se interesan por uno	64
Figura 32	Las personas con las que se trabaja con amistosas	65
Figura 33	Las personas con las que se trabaja se apoyan mutuamente	65
Figura 34	Las personas con las que se trabaja facilitan la realización del trabajo	66

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene el objetivo de comprender el estrés laboral en los trabajadores operativos de una empresa camaronera ubicada en Durán, periodo 2024, con el fin de establecer los niveles de este riesgo laboral. Para esto se apoyó en un diseño metodológico de enfoque mixto, con un método fenomenológico, nivel descriptivo y de tipo transversal. Su muestra fue determinada de 20 trabajadores que fueron determinados por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Y de esta manera se pudo recopilar como principales resultados que en esta camaronera sí existe algunas áreas con mayor presencia de estrés laboral, en especial cuando a los trabajadores les imponen más tareas de las acordadas, y de la alta exigencia e innovación que se les exige siempre. Aunque también se debe mencionar que la relación entre compañeros y jefes es de apoyo y positiva, lo que ha mantenido este equipo de trabajo en pie. Pudiendo concluir también que la organización debe asumir la responsabilidad de cuidar el bienestar y salud de sus empleados para evitar consecuencias como estrés, problemas físicos y de salud mental.

Palabras clave: estrés laboral, sobrecarga laboral, trabajo, camaronera, riesgos laborales.

ABSTRACT

The objective of this degree work is to understand the work stress in the operational workers of a shrimp company located in Durán, period 2024, in order to establish the levels of this occupational risk. For this, it will be supported by a mixed approach methodological design, with a phenomenological method, descriptive level and transversal type. Their sample was determined from 20 workers who were determined by non-probabilistic convenience sampling. And in this way, it was possible to compile the main results that in this shrimp farm there are some areas with a greater presence of work stress, especially when workers are imposed more tasks than those agreed upon, and the high demand and innovation that is required of them always. Although it should also be mentioned that the relationship between colleagues and bosses is supportive and positive, which has kept this work team standing. We can also conclude that the organization must assume the responsibility of taking care of the well-being and health of its employees to avoid consequences such as stress, physical and mental health problems.

Keywords: work stress, work, shrimp farm, occupational risks

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tuvo el fin de comprender el estrés laboral en los trabajadores operativos de una empresa camaronera ubicada en Durán, periodo 2024, con el fin de establecer los niveles de este riesgo laboral. La relevancia de ejecutar este estudio fue el confirmar que el trabajo puede ser un espacio social donde se tienen muchos riesgos y se puede afectar el estado de salud de los trabajadores.

Cuando se habla de estrés laboral, se debe entender que es toda situación donde el empleado es obligado a ejecutar más tareas y responsabilidades de las determinadas en su contrato, así como laboral en un ambiente negativo, sin apoyo, promoción, recompensa, motivación. Todo esto provoca que la capacidad, recurso y conocimiento del trabajador se enfrente contra todas las demandas y exigencias del trabajo, no pudiendo cubrirlas. Debido a todo lo mencionado y el impacto que se tiene en la calidad de vida laboral del trabajador, este documento se ha conformado por los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se trata del planteamiento del problema, el cual empieza con la redacción de antecedentes contextuales y estadísticos, así como los investigativos, que a breves rasgos muestran lo que otros autores y disciplinas han logrado en este mismo campo de investigación. Para posteriormente realizar la definición del problema, apoyándose en sus preguntas y objetivos de investigación. Y se culmina este primer apartado con la justificación, que muestra toda la relevancia del tema desde un enfoque académico, social y laboral.

En un segundo capítulo, se han tratado los marcos referenciales, teniendo en este caso uno conceptual que define todos los elementos necesarios que explican el problema y su incidencia, como el estrés laboral, teoría del intercambio social, las condiciones laborales, sobrecarga laboral y estrategias de afrontamiento. Así como un marco legal y estratégico que inicia desde la Constitución del Ecuador, tratados internacionales, leyes nacionales y planes nacionales y locales que tratan las políticas relacionadas al problema.

En el tercer capítulo, se desarrolla la metodología, que inicia con un enfoque mixto, un método fenomenológico, un nivel descriptivo y un tipo transversal. Así como la muestra fue tomada en su totalidad de trabajadores que fueron 100, para aplicarles la escala de Karasek, seguido de una muestra menor de 20 trabajadores para entrevistarlos más a fondo. Para finalizar con un análisis de la información por medio de la codificación axial y la triangulación de todos los datos recolectados.

Se sigue con el cuarto capítulo, que representa la parte más elaborada de la investigación. Son los resultados obtenidos directamente de los trabajadores. Toda la información se analizó en base al control sobre el trabajo, a demandas del trabajo y apoyo social. Determinando que sí tienen apoyo de su jefe y compañeros, pero que se enfrentan a altas exigencias de su trabajo, a un extra de actividades, a constante innovación y exigencia de creatividad para no ser despedidos. Así como las estrategias de afrontamiento fueron centradas en el pensamiento, la emoción y el problema. De las cuales se menciona que estos trabajadores se apoyan en profesionales, personas de confianza, actividades físicas, compañerismo, cierta autonomía y capacitaciones en temas importantes para el desempeño de su trabajo.

Por último, el documento termina con el quinto capítulo, que son las conclusiones y recomendaciones. Donde se recalcan los puntos más importantes hallados en los resultados, sobre los problemas más relevantes que afectan el bienestar y salud de estos trabajadores. Y se recomienda el compromiso de parte de la organización en mejorar el ambiente laboral y las presiones y demandas que ocasionan en sus colaboradores.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes contextuales

Desde la Organización Internacional del Trabajo OIT, se reconoce que regular el tiempo de trabajo es crucial para que los trabajadores cuenten con las condiciones de bienestar y calidad de vida adecuados. Aunque sigue siendo un reto controlar las jornadas laborales debido a que la era industrial y globalizada exige realizar horas de trabajo extras, a veces sin tiempos de descanso y sobre todo para evitar caer en riesgos como el desempleo. De acuerdo con las estadísticas, a nivel mundial los países que trabajan más horas son: El Congo (48,6 horas), India (46,7 horas), Bangladesh (46,9 horas), Lesotho (50,4 horas), Qatar (48 horas), Emiratos Árabes Unidos (50,9 horas). Ecuador se ubica con un tiempo de 40 horas semanales (OIT, 2023).

De acuerdo con las noticias a nivel regional, en el caso de México, la sobrecarga laboral causa alrededor de 75.000 muertes anuales. Este dato se pudo recopilar gracias a que por primera vez en este país se reunieron especialistas para analizar factores de riesgo ocupacional, como temas ergonómicos, la extensión de las jornadas laborales y la exposición de las personas a sustancias peligrosas. Con el apoyo de la OMS y la OIT se analizaron las enfermedades y traumas que la sobrecarga y horas extras representan en el bienestar y productividad de las personas, alentando a que se tomen medidas correctivas y preventivas de este problema, ya que existen muchas muertes por accidentes cardiovasculares y cardiopatías (Morales, 2021).

De acuerdo a Mena (2023) este problema puede ocurrir en los trabajadores de todo el mundo y esto es demostrado por encuestas globales sobre el lugar de trabajo. Este informe presenta que el estrés es uno de los problemas más notables de la actualidad, y que el 44% de los trabajadores encuestados refieren tener este problema. Es una tendencia que no se ha logrado disminuir y que no se tiene con exactitud los factores que lo desencadenan, ya que puede deberse a temas organizacionales o personales de cada empleado.

En América Latina también se han recopilado datos, específicamente relacionados al síndrome de burnout, donde Argentina lidera las estadísticas con sus trabajadores que padecen de estrés. De manera general, un 52% de los entrevistados de toda la región Latinoamericana manifestaron haber tenido cansancio extremo por sus ocupaciones laborales. Mientras un 41% tuvieron sentimientos negativos y un 23% notó que su desempeño era deficiente. Entre las razones que nombraron como influyentes se encuentra el tema de la falta de claridad en sus roles, tener una sobrecarga de trabajo, la presión de sus superiores y la falta de tiempo. En el ranking de este problema se tiene a Argentina, Chile, Ecuador con un 83% de los entrevistados respondiendo de manera afirmativa a este problema, seguido de Panamá y Perú (Florencia, 2023).

También se conoce que en las leyes de América Latina existen dos tipos de jornadas laborales, en Argentina Colombia, Bolivia, México, Uruguay, Costa Rica, Nicaragua, Perú y Panamá, las personas tienen que cumplir 48 horas semanales de trabajo. Mientras que, en Ecuador, El Salvador, Chile, Honduras, Cuba y Brasil, lo hacen entre 40 a 47 horas. Aunque esto no siempre se respeta, en especial en las economías de bajo desarrollo y donde el sector empresarial es informal, reconociendo en la actualidad que el trabajo puede matar a las personas (BBC News Mundo, 2019).

En el caso de Ecuador, se cuenta con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU, que presenta algunos datos laborales del país. Primero se menciona que para el año 2023, el 71,1% de toda la población estaba en edad de trabajar, y de este número el 63,4% era población económicamente activa. Al igual que se determinó la tasa de desempleo en un punto de 4,2% a nivel nacional. Pero, la preocupación adicional es que las personas empleadas no se encuentran en mejores condiciones, ya que de 8,3 millones apenas entre el 33% tienen un empleo pleno y adecuado, el resto del 67% se encuentran en subempleo, trabajos no remunerados o no plenos (INEC, 2024).

Continuando con los datos del INEC (2024), se analiza también el empleo en la variable de género y se determinó que de un total de 63,4%, existe una mayor presencia de hombres con un 96,7% y las mujeres con un 94,4%, siendo el sector privado el mayoritario en generar las plazas de trabajo en el país. Además, se observa que el trabajo pleno y adecuado para los hombres es de 39,2%; en cambio para las mujeres baja hasta los 26,5%. También se analizó el nivel de ingresos promedio, teniendo que el hombre recibe alrededor de \$485 dólares y las mujeres un ingreso de \$410 dólares.

Respecto al tema del estrés laboral en el país, se dice que este problema causa además de todos los problemas en la salud de los trabajadores, una pérdida de 1,6 millones diarios. Esto debido a los gastos en salud, así como en la disminución del desempeño laboral. Por ese mismo motivo se menciona que desde 2022, el estrés laboral es una enfermedad reconocida por la OMS. Incluso antes de la pandemia, los trabajadores en Ecuador, en un 40% ya tenían problemas de salud mental y después este valor incrementó hasta el 55% (Diario La Hora, 2022).

Y, por último, analizando la situación en la provincia del Guayas, el problema más grave que se percibe en esta zona, es que integra la situación de mayor empleo informal en todo el país, determinando que el 60% de la PEA no se encuentra afiliado al IESS. Específicamente, Guayaquil es la ciudad de mayor informalidad laboral en comparación con las demás ciudades que no superan el 30% de informalidad (González, 2023).

Con estos datos se puede evidenciar que, a nivel internacional, las condiciones inadecuadas de trabajo son causantes de muchos riesgos para la salud y bienestar de las personas. Sumado a ello, las luchas por el desempleo, el subempleo y la informalidad de este sector laboral. Por esta misma situación, es complejo contar con datos reales y actuales del estrés, de la sobrecarga que también se relaciona directamente, y otros riesgos psicosociales del trabajo que afectan a las personas.

1.1.2. Antecedentes investigativos

En este apartado se analizarán algunos estudios hallados sobre el tema del estrés laboral, así como una de sus variantes más importantes como lo es la sobrecarga laboral, obteniendo de cada uno sus resultados más importantes, los objetivos y metodología que cada uno de sus autores considero pertinente. La importancia de conocer estos estudios ya realizados es que dan un punto de partida para el presente trabajo de titulación, además de demostrar los vacíos que no han sido tratados, tal como la relación del trabajo social en este problema.

Reconociendo la importancia de indagar estos estudios, se ha empezado primero con el tema central del estrés laboral, a través de la investigación en España del autor Vidal (2018). Su estudio denominado “Estudio del estrés laboral en las PYMES en la provincia de Zaragoza” tuvo como fin el contar con un programa de prevención de este estrés laboral, mejorando para esto el funcionamiento de la organización, controlando los

riesgos laborales, identificando peligros y aplicando medidas preventivas adecuadas. Para esto se apoyó en una metodología básicamente centrada en la aplicación de un cuestionario de salud general de Goldberg y siguiendo un manual de procedimientos de prevención de estos riesgos de INSHT.

Obteniendo como resultados que el ser humano siempre está sometido a múltiples presiones de su entorno, que cuando no se manejan de manera adecuada o cuando no se tiene las capacidades indicadas, se genera el problema del estrés laboral. Por eso la complejidad de este problema, porque depende mucho de la capacidad de adaptación de las personas. En el ámbito laboral no siempre es sencillo eliminar las fuentes de estrés, por eso hay que intervenir, dotar de habilidades al empleado, y que se analicen temas importantes como el liderazgo, cohesión, cultura y clima laboral, trabajo en equipo, valores compartidos. En el caso de estas Pymes se reconoce que son estas las que mueven la industria y el desarrollo de un país, pero que también por esta importancia, sus trabajadores son más aptos de generar estrés, patologías, enfermedades y accidentes (Vidal, 2018).

Como uno de sus elementos más importantes, se analizan estudios que provocan la carga extra en el empleado, que se termina transformando en estrés laboral. Así se tiene el estudio colombiano de Sánchez y Piedrahita (2022) denominado Factores de sobrecarga laboral en los colaboradores que realizan las pólizas de automóviles en un estudio de caso, se conoció que la muestra de 28 trabajadores presenta problemas de sobrecarga y estrés debido a que trabajan en el área de atención al cliente, siendo más sensibles a desarrollar trastornos emocionales. Ellos desean cambiar de puesto, ya que empiezan a presentar problemas con su salud física, un cansancio y fatiga mental, y mantienen pocas relaciones con sus superiores. Manifiestan que tienen dolores musculares y tensiones porque mantienen sus posturas por largos periodos y no descansan, además de síntomas psicológicos con irritabilidad, preocupación y actitudes negativas. En general, no se encuentran satisfechos con su trabajo y han empezado a faltar a su trabajo o a mostrar un deterioro en su calidad de servicio.

Sánchez y Piedrahita (2022) se plantearon un diseño metodológico cualitativo, con un nivel exploratorio y descriptivo. Siguiendo el paradigma interpretativo y el cuestionario para evaluar el estrés, se plantearon como objetivo el realizar un diagnóstico inicial de los procesos que cumplen las personas en esta empresa, los factores que les afecta. En definitiva, se pudo determinar que el entorno empresarial siempre está

cambiando, mejorando, y las personas viven en un espiral de cambios y presiones. El trabajo es uno de los espacios que más ocasiona estrés debido a la cantidad de tiempo que transcurren en este espacio social, y las exigencias que les ponen sus jefes. Esto ocasiona o una presión en que mejoren constantemente en este mundo competitivo, o en que tengan sentimientos de desesperanza y renuncien.

Siguiendo con el tema de los factores de la sobrecarga, los autores Carvajal y Garzón (2021) desde Colombia, también se enfocaron en los tipos de trabajos y actividades que provoca este problema en las personas. Por lo cual desarrollaron el estudio “Determinación de los impactos generados por sobrecarga laboral en la empresa Kontiki”. Su metodología fue de enfoque cualitativo, de una muestra de 70 trabajadores, y con técnicas como entrevista y observación de campo. De igual manera, sus objetivos se enfocaron en diseñar un programa de pausas activas para cuidar la salud y seguridad, identificaron oportunidades de mejora y supervisaron las condiciones de ergonomía en los puestos de trabajo.

Este caso demuestra un sobreesfuerzo en manipulación de carga, manejo de sistemas, ruido del trabajo, manejo de elementos calientes, superficies peligrosas y la permanencia en posiciones por tiempos prolongados. Debido a esto se ha generado una propuesta enfocada en todas las actividades críticas de esta empresa, caracterizando la accidentabilidad, el ausentismo, los riesgos y el impacto financiero de realizar un cambio. Principalmente han desarrollado un programa de pausas activas para disminuir dolores musculares, cambiar el organigrama, las tareas repetitivas, tener más descansos, destinar recursos para hacer mejoras en maquinaria y dar equipos de protección. Es toda una gestión ergonómica en forma de un instructivo para que cada uno sepa los pasos a seguir para sus turnos, descansos, procesos y los ejercicios a realizar (Carvajal & Garzón, 2021).

Con este estudio, se pudo reconocer que no solo basta en diagnosticar las causas, o decir hay que realizar pausas activas u otro cambio, sino generar un instructivo con todos los pasos a seguir, con todos los ejercicios, enfocados a cada parte del cuerpo más afectada por el tipo de trabajo que realizan. Por este motivo se necesita el compromiso de la alta gerencia en toda la caracterización de las actividades con más riesgo.

Adentrándose en las consecuencias de este problema, se puede manifestar que el impacto que más se conoce de esta sobrecarga se da en el estado de salud de los trabajadores. Teniendo así un primer estudio denominado “La sobrecarga laboral y sus

consecuencias en la salud de los trabajadores”. Este fue llevado a cabo en Colombia por Galeano y Cortes (2022) quienes se plantearon como objetivo el revisar de manera sistemática los artículos que analicen este tema de la sobrecarga y los efectos en la salud, generando una serie de recomendaciones a partir de una teoría de burnout y un modelo de manual de riesgos psicosociales. Se basaron en un estudio de revisión sistemática exhaustiva y documental.

Los resultados evidenciaron que los principales factores que determinan esta sobrecarga laboral se relacionan con las jornadas laborales y su extensión, con el rol que tiene cada persona al interior de la organización, las tareas, recursos para cumplir el trabajo y las capacidades cognitivas y físicas de cada individuo. Cuando esta situación es demasiado pesada se generan problemas como ausentismo, agotamiento, estrés y el síndrome de burnout. Por esto es necesario que la empresa cuente con estrategias que cuiden a sus trabajadores, que se enfoquen en acciones preventivas, a conocer todas las condiciones laborales, hacer un rediseño de puestos, fortalecer la inducción, tener mejores redes de apoyo y tener planes de bienestar que aporten a una vida saludable. También hay que educar a los trabajadores, tener autocuidado, alimentación, hábitos de actividad física, reforzar lazos familiares, tener capacitaciones, tener pausas en su trabajo (Galeano & Cortes, La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores, 2022).

O tal como el estudio de Urbano y Ortega (2023) denominado “Prevalencia de estrés y ansiedad en trabajadores del área administrativa y de campo en una empresa de ingeniería y construcción asociadas a la sobrecarga laboral, condiciones de trabajo en el sector petrolero y energético. Quito, 2023”. Siendo un estudio retrospectivo, de corte transversal y la aplicación de la encuesta DASS-21, se planteó como objetivo el determinar la prevalencia de estos problemas en trabajadores de una empresa de construcción e ingeniería. Demostrando por la teoría general de administración que pudiendo el trabajo ser una fuente de realización personal, también tiene factores de riesgo que incide en su salud y bienestar.

De acuerdo con este estudio se tiene prevalencia de cuadros de depresión en un 30%, de ansiedad en un 35% y de estrés en un 17%. Uno de los problemas de tener sobrecarga laboral es que los trabajadores no pueden conciliar su vida laboral con su vida personal o familiar, lo que los lleva a sufrir de ansiedad y generar con el tiempo trastornos en su salud mental. Y el problema es que, por la falta de empleo, las personas deciden quedarse en estos espacios a pesar de las condiciones. Como solución a este problema se

debe empezar con intervenciones de prevención con capacitaciones, grupos de apoyo, incluso con terapias con profesionales. También es necesario que los trabajadores se comprometan en acudir a estas sesiones, en dar a conocer las condiciones que les afectan, ya que también se ha evidenciado desinterés de su parte (Urbano & Ortega, 2023).

Y teniendo un caso práctico, desde España se halló un estudio de los autores Domínguez, Prieto y Barraca (2017) quienes realizaron “Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral” demostrando ya el caso de una persona en concreto con problemas en su salud por la sobrecarga se dirige un hotel como negocio familiar. El objetivo del estudio fue recoger toda la información y tratamiento de este hombre, conociendo su historial de salud, motivo de consulta, análisis, terapias necesarias y selección del tratamiento más adecuado. A esta persona se le aplicaron un cuestionario de ataques de pánico, de agorafobia, de ansiedad de Beck y otros.

Pudiendo determinar que esta persona adulta presenta síntomas como taquicardias, mareo, temblores en el cuerpo y sudoración, debido a que está en un estado de alerta por el tipo de trabajo que realiza en su negocio de un hotel, laborando 12 horas seguidas. Ha llegado al punto de no desconectar del trabajo, de estar con agotamiento emocional, por lo que, con todo el historial de su caso, se determina un trastorno adaptativo de ansiedad cognitiva. Se recomienda la terapia cognitivo-conductual con sesiones que tienen técnicas educativas, de manejar sus pensamientos disruptivos. Se generan 8 sesiones de tratamiento para gestionar tiempos, observar su tipo de trabajo, hablar sobre las consecuencias, tener un control de sus pensamientos apoyándose en la respiración, finalmente dándole un seguimiento a los pocos meses para evaluar su estado (Domínguez, Prieto, & Barraca, 2017).

Además, existen ciertos factores que pueden aumentar más los niveles de sobrecarga en los trabajadores, tal como se realizó el estudio “Teletrabajo y sobrecarga laboral en tiempos de pandemia en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Jaramijó”, mismo que ejecutado en Ecuador por la autora Santana (2022). Su objetivo fue crear un plan de acción para mejorar los niveles de satisfacción en los trabajadores de este GAD, definiendo factores negativos en tiempos de teletrabajo y las dimensiones que más consideran importante los servidores públicos. Por medio de una metodología cuantitativa, de método deductivo, inductivo, analítico, estadístico, y

trabajando con una muestra de 117 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta se pudieron determinar algunos resultados.

El 49,6% de los trabajadores tiene afectaciones en su estado de salud por la modalidad de teletrabajo. Todo esto debido al encierro, jornadas interminables y angustia por no saber que pasaba. Adicional, tuvieron que acoplarse al uso de TICs para cumplir con todo el trabajo, generando estrés, aunque lo único que rescatan fue el ahorro de tiempo en la movilización al trabajo. Este estudio terminó con una propuesta que satisfaga a los trabajadores, con acciones que disminuyan la sobrecarga, con un cambio en su cultura y un equilibrio entre el desempeño y productividad. En una de sus estrategias se fija capacitaciones de motivación, salud mental, comunicar problemas y la postura corporal que deben tener. Teniendo que involucrar a todos los trabajadores en este proceso y contar con un diagnóstico real de la situación (Santana, 2022).

Siguiendo en este mismo campo de teletrabajo, se revisó el estudio “Efectos en la salud física y mental de los trabajadores administrativos universitarios en relación con sobrecarga laboral durante la pandemia por Covid-19” de parte de los autores Gaviria y otros (2022). El fin de esta investigación fue identificar los efectos en la salud de estos trabajadores, para lo cual se apoyó en una metodología descriptiva, cuantitativa, en una muestra de 25 personas de esta área, a quienes se le aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory y el Nórdico de Kuorinka.

Como resultados se tiene que uno de los principales riesgos de esta sobrecarga laboral es el síndrome de burnout, que tiene afectaciones a nivel físico, mental y emocional. En este caso de estudio, el problema radica en la improvisación de lugares de trabajo por temas de la pandemia y el confinamiento que llevó a la nueva modalidad del teletrabajo para cumplir con su trabajo. La solución que se menciona es trabajar con pausas activas intermedias en sus jornadas laborales que mejoren su circulación, sus músculos y que alivien la tensión por los movimientos repetitivos. Así como el cambio de su espacio físico, de sus sillas y mesas que no son ergonómicas, y tener controles de salud en estos temas (Gaviria, Ramírez, Vergara, Arce, & Riascos, 2022).

Con estos preceptos se debe reconocer el impacto de esta pandemia, en la calidad de vida, en la inestabilidad, la informalidad del mercado, los cambios en el diario vivir y todas las responsabilidades que se debían cumplir desde el hogar. Así como también el conocimiento que todos los trabajadores debían tener sobre TIC's para cumplir con su

trabajo. Laborar en casa es sumar a las obligaciones laborales, los factores externos que pueden hacer ruido, interrumpir la concentración, invadir espacios personales del hogar, y aun así no contar con un espacio factible para trabajar con las condiciones necesarias.

También hay que comprender que la sobrecarga no solo afecta la vida del trabajador, sino que sus efectos se extienden al sistema familiar. Así lo demostró el estudio de Avilés y Hernández (2020) denominado “La sobrecarga laboral y su influencia en el sistema familiar: percepciones de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil”. Se creó con el fin de determinar esta carga laboral desde las propias percepciones de las familias y trabajadores de esta entidad, conociendo los efectos y las estrategias que han implementado. Sus resultados fueron obtenidos desde un enfoque mixto, de investigación aplicada y descriptiva. Determinando una muestra de 86 trabajadores que fueron estudiados por medio del cuestionario F-Psico.

Entre las principales amenazas que tienen los trabajadores de esta empresa son un mayor cansancio ya que demandan más tiempo para cumplir con sus programas de producción, pueden desarrollar enfermedades y tener accidentes laborales, tienen una alta rotación del personal lo que los lleva a renunciar incluso por las malas condiciones. Se aumenta conflictos en el entorno familiar y se desmotiva a los trabajadores de cumplir con sus obligaciones. Además, esta alta carga laboral se evidencia en sus cortos periodos de descanso, en un incremento de sus jornadas, no trabajan en equipo, tienen mayor exigencia para cumplir con tareas, y se reduce el tiempo que comparten con su familia. Esto en el entorno familiar ha llevado a que no compartan tiempo de calidad, que cancelen vacaciones, viajes o asistencia a compromisos, incluso esto se transforma en una carga a su pareja en las tareas domésticas. Y desafortunadamente no existen estrategias para mitigar el impacto de este problema (Avilés & Hernández, 2020).

Con este estudio se comprende que el cuidar de los trabajadores es responsabilidad de las empresas, aportando con estrategias de cuidado a sus trabajadores, en especial ahora que se está promoviendo el concepto de la importancia de talento humano como el recurso más valioso, y que se relaciona directamente con el desempeño y éxito de la empresa. Y tal como demuestra este estudio, no solo es la irritabilidad o falta de productividad que causa esta sobrecarga en sus puestos de trabajo, sino que se extiende a sus entornos familiares.

Adicionalmente al impacto en el trabajador y en la familia, se reconoce que la empresa es otro agente afectado por esta situación; y esto se demuestra con el estudio “Relación entre el ausentismo laboral y la sobrecarga laboral en un grupo de ingenieros de la ciudad de Cali”. Su autora Marroquín (2020) se propuso como objetivo el describir la relación existente entre ambos elementos, identificando variables sociodemográficas, percepciones y factores que inciden en esta situación. Teniendo como técnica un cuestionario aplicado a 20 ingenieros de esta organización, y por medio de un paradigma positivista, un enfoque cuantitativo y un trabajo de campo se pudieron determinar los siguientes resultados:

El 50% de los trabajadores tienen que siempre cubrir funciones que pertenecen a otros compañeros que no van al trabajo y el otro 50% determino que lo realiza por lograr horas extras, el cual lo cumplen en las noches, fines de semana o llevándoselo a la casa. Esto provoca también una multiplicidad en las funciones de los puestos de trabajo, una presión de tiempo para cumplir todo el trabajo, y afecta las relaciones entre compañeros. Con esto se puede determinar que el ausentismo es un grave riesgo para la empresa, impactando en su productividad, desempeño, costos adicionales y en el logro de objetivos de la organización. Si este tema no se considera puede ocasionar problemas mayores, casos de depresión y ansiedad, problemas en la salud, rotación de puestos, accidentes de trabajo, errores en las actividades (Marroquín, 2020).

Lo mismo se puede observar en un estudio realizado en Ecuador, denominado “Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida” que fue producto de Peña, Toala y Toala (2022) con el fin de indagar sobre los efectos negativos de la sobrecarga. Apoyado en la teoría de relaciones humanas, en una revisión documental y un enfoque cualitativo y método analítico se pudo determinar que esta sobrecarga también afecta el desempeño de la empresa, además del problema en la salud de los trabajadores.

El problema de generar una sobrecarga laboral en los individuos es que con el tiempo eso se observa en un agotamiento emocional, ya que esta situación se genera cuando el trabajador no tiene tiempo para cumplir con una carga laboral que sobrepasa su condición. Esto a la vez se evidencia con un impacto en su calidad de vida, en su estado de salud, en su percepción sobre el bienestar, y todo esto se relaciona con la competitividad que el mercado laboral exige en la actualidad, por la economía acelerada y por cumplir metas. Hay que cuidar este tema debido a que el impacto no solo se ve en el trabajador, sino en su familia, en sus relaciones sociales, incluso se evidencia en el trato

al cliente, en su satisfacción, y si es en el campo de salud y educación se tiene problemas más graves (Peña, Toala, & Toala, Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida, 2022).

Un tema esencial en la empresa es mantener buenos niveles de comunicación, escuchando y asegurando que las opiniones dadas sean escuchadas. Este problema del ausentismo se debe prevenir a toda costa para que en el futuro no genere consecuencias más graves y costos que a la final la empresa tendrá que cubrir, así como impacto en la salud de los trabajadores o una desmotivación, ya que los trabajadores que si asisten al trabajo tendrán que cumplir con el doble de trabajo recibiendo los mismos sueldos.

Un estudio directamente relacionado con esta investigación, fue el trabajo realizado por Redrovan (2022) denominado “Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador periodo 2019-2021”. Su objetivo fue determinar la influencia del estrés en el trabajo de las personas, analizando sus causas, y marcos legales relacionados. Su metodología fue desde un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo, un método deductivo, una muestra de 67 empleados de este sector camaronero, a quienes se les aplicó una encuesta, además de hacer una revisión documental.

En este sector, como en muchos otros, el estrés laboral ha demostrado ser una amenaza para la salud de las personas. Y que además de las afectaciones en la salud, también se tiene costos económicos, sociales. Los trabajadores directamente cuando presentan cuadros de estrés laboral, disminuyen su desempeño y productividad, por lo que la organización se ve afectada en el logro de sus objetivos. Entre las principales causas en este sector se menciona, que las tareas no se asignan de acuerdo a las capacidades del trabajador, que no les dan el tiempo suficiente, que existe sobrecarga, no los motivan y les sancionan por todo error (Redrovan, 2022).

Finalmente, comprendiendo que se deben realizar ajustes y presentar propuestas se analiza el estudio realizado en Ecuador de parte de la autora Arcos (2017) con el nombre “La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones”. Su objetivo fue conocer la sobrecarga laboral y sus niveles, y generar una propuesta que permita el compromiso organizacional de todos los colaboradores. Su diseño metodológico fue bibliográfico, descriptivo, estadístico correlacional, todo lo cual brindó lo siguiente:

Con el diagnóstico de este caso, se logró crear una propuesta para disminuir la, sobrecarga de trabajo, con el objetivo de fomentar el compromiso organizacional. Se va a analizar la carga laboral, diseñar programas de tiempo flexible, programa de capacitación, sensibilización sobre reglamentos de salud del trabajador. De esta manera se mantendrá adecuados costos, pero también se promocionará a los trabajadores, se evitará la carga laboral, reduciendo el ausentismo y accidentes laborales. Algunas de las acciones que se consideran es tener horarios flexibles donde puedan entrar y salir en diferentes tiempos; también tener semanas de trabajo comprimidas, es decir tener un día libre a la semana, cumpliendo con tareas y responsabilidades. Todo se realizará con pruebas piloto, con políticas de aplicación, definiendo horarios, evaluaciones y socialización con todos los colaboradores. Finalmente, se trabajarán las habilidades de liderazgo en los trabajadores para tener equipos con potencialidades, inteligencia emocional, empoderamiento y comunicación asertiva (2017)

1.2. Definición del problema

Se determina que el trabajo es una realidad necesaria en la vida de todas las personas, que esta actividad les da sentido a la vida y les permite conseguir muchos de sus objetivos y deseos, personales y profesionales. Lo interesante es lograr que este espacio no invada el espacio personal del trabajador, su sistema familiar y social, sus compromisos, que todo se mantenga en un perfecto equilibrio, beneficiándose todas las partes de los derechos y condiciones adecuadas que se deben cumplir (Patlán, 2013).

Pero de acuerdo con la actualidad, todas las demandas y competencias que se tiene en el mundo laboral, muchas veces se tiene todo lo contrario y estas condiciones positivas se convierten en riesgos para la salud y bienestar de los trabajadores. Se ha pasado de un sistema industrial, a uno de conocimiento, así como una serie de avances tecnológicos que cada vez exigen más transformaciones en las organizaciones y nuevos modelos de negocios. Y es aquí cuando uno de los principales problemas en el mundo organizacional sale a flote, ocasionando que los trabajadores tengan una carga excesiva de responsabilidades, jornadas más extensas y presiones de parte de sus directivos y compañeros (Sipion, 2019).

El principal problema que se genera en estos casos, es el estrés laboral, el cual de acuerdo a Vallejo (2022) es la reacción negativa que tiene una persona ante todas las exigencias y demandas en su trabajo. Sus principales causas se relacionan a las condiciones laborales, al tipo de apoyo, relaciones, recursos, cultura laboral, motivación y aspectos personales de cada trabajador. Esta vulnerabilidad que sufren los trabajadores es subjetiva ante cada persona y se lo puede percibir en menor o mayor impacto, incluso en la familia, así como en el aspecto empresarial, que también incurren en mayores gastos médicos y de productividad.

Un desencadenante de este estrés, es la sobrecarga laboral, y se entiende como un factor de riesgo que puede provocar riesgos en la salud de las personas, cuando las exigencias a las que se enfrentan son mayores que sus capacidades cognitivas y físicas. Directamente se encuentra relacionado con las demandas laborales, con las presiones de sus superiores, con el tiempo que disponen para cumplir sus tareas, o la distribución de los recursos en sus cargos laboral y el desempeño completo que tienen en su rol. Es decir, se analiza todos los parámetros del trabajo, la cantidad de trabajo, la adecuación física del cargo, el tiempo, los objetivos fijados, la concentración y responsabilidades que debe cumplir, y la capacidad de respuesta que tiene el individuo (Galeano & Cortes, 2022).

Se explica así que entre los factores causantes de esta sobrecarga laboral se encuentra la multiplicidad de roles que deben cumplir ciertos trabajadores, las demandas de tareas, la cultura organizacional, presiones y exigencias de los jefes, recursos insuficientes, mala organización estructural, mala comunicación, no ubicar prioridades en sus tareas, ubicación física del puesto de trabajo, las retribuciones económicas o emocionales que reciben por su trabajo cumplido, o factores individuales como la familia, personalidad. En general, cualquier condición desfavorable que altere el bienestar del trabajador (Sánchez & Piedrahita, 2022).

En función de lo planteado, se generan varias consecuencias desde la sobrecarga laboral, como efectos en la salud física, una fatiga emocional, agotamiento, ausentismo laboral, se genera una insatisfacción general con el trabajo, baja moral, sistema inmunitario y digestivo débil, un mal desempeño laboral, niveles de conflicto con sus sistemas familiares y sociales, así como cuadros de estrés y del síndrome de burnout (Galeano & Cortes, 2022).

Retomando lo expresado anteriormente, esta sobrecarga se suele vincular con los niveles de estrés de los trabajadores. El estrés en primera instancia va a afectar al nivel de autoestima de la persona, no podrá cumplir con sus tareas, tendrá una cosmovisión negativa de todo su trabajo y perderá habilidades necesarias para su cargo. Al igual que se tiene afectaciones a nivel organizacional, en la calidad de trabajo ofrecido a los clientes, la atención al usuario, eficiencia en sus productos y procesos, etc. (Loayza, Troya, González, & Sánchez, 2022).

Pero si no se toman las medidas pertinentes, este estrés va a llegar a un punto en el que se transforma en el síndrome de burnout, que de acuerdo con Patlán (2013), se entiende como un agotamiento que sufren los trabajadores, y se da cuando sus recursos y habilidades no pueden cubrir las demandas y presiones del trabajo, llegando a un punto en el que presentan los siguientes problemas:

- Cansancio emocional: que se evidencia en un agotamiento frente a todas las exigencias y presiones del trabajo, cuando la persona ya no es capaz de cumplir con sus niveles de rendimiento y objetivos.
- Despersonalización: es la generación de ideas y sentimientos negativos, tanto hacia las personas con las que labora, los clientes y con uno mismo, provocando acciones de rechazo, de irritabilidad.
- Falta de realización personal: es cuando el trabajador se autoevalúa de una manera negativa, perdiendo interés en lo que realiza, aislándose de los demás y teniendo baja motivación con sus logros (Patlán, 2013).

Este problema afecta la calidad de vida de los trabajadores en todos los sentidos, tal como indica Moran (2022), pudiendo presentarse de manera diferenciada y subjetiva en cada persona. Pero en general, se dan casos de relacionar la carga de trabajo que ejecutan con las remuneraciones económicas, las jornadas que realizan, la conveniencia del trabajo en sus vidas y proyectos personales. Es decir, se busca esa armonía entre todas las dimensiones de la vida del trabajador, lo material, lo físico, lo emocional y lo social. Así como el apoyo y protecciones que las personas sienten tener.

En muchas ocasiones las empresas consideran que este problema es algo subjetivo, personal, temporal, pero no se percatan que además de los efectos mencionados en la vida y salud del trabajador, el impacto también se evidencia en los niveles de productividad de la misma organización. Peña, Toala y Toala (2022) determinan que la

productividad de las empresas donde sus trabajadores tienen una carga excesiva de responsabilidades disminuye su ritmo de trabajo, las horas cumplidas, se infringe las jornadas laborales, se tienen malas relaciones entre compañeros, no se cumplen objetivos y metas, aumentan los casos de absentismo, se tienen enfermedades, accidentes, ineficiencia en el trabajo, falta de cooperación y comunicación.

De acuerdo con lo que implica este fenómeno en la vida del trabajador, se proponen una serie de medidas para cuidar a las personas. Como contar con un sistema de seguridad, salud e higiene para todos, así como sus reglamentos y recursos de cuidado. Dar talleres del cuidado de la salud, realizar evaluaciones periódicas, cuidar los horarios de trabajo, mejorar el clima laboral, tener una mejor división de responsabilidades y tareas. Delegar funciones, fomentar actividades positivas y relaciones sanas (Loayza, Troya, González, & Sánchez, 2022). Con todo esto se logra que el trabajador muestre lealtad y motivación en lo que ejecuta, en especial cuando es la imagen de la empresa ante el mercado y el cliente.

Y una de las áreas que más se puede enfocar en este cambio, es el área de talento humano, que tiene funciones como el de contratar al personal, de lograr su desarrollo, su retención, así como dar seguimiento a los trabajadores a lo largo de todas sus funciones. Las personas que laboren en este departamento deberán de estar en contacto directo con toda la nómina de la empresa, evaluando sus necesidades, generando programas y planes de acción, determinando procesos a seguir, y proyectando la demanda real de personas para cada trabajo (Arcos, 2017). Tampoco se debe olvidar que la alta gerencia es una parte esencial en el cambio y toma de decisiones sobre esta sobrecarga laboral, teniendo que mostrar compromiso en identificar los problemas y brindar soluciones para sus trabajadores.

Sumando a este trabajo, se debe considerar al Trabajo Social como un agente importante en el cuidado del bienestar y salud integral de los trabajadores. De acuerdo a su formación, competencias y herramientas, el trabajador social puede generar ese ambiente de confianza, cercanía con las personas, insertarse en las dinámicas diarias. Con este contacto directo se llega a conocer las realidades de los trabajadores, sus problemas, necesidades y demandas en cuanto a su empleo. Básicamente su intervención se centra en lograr que el recurso humano tenga las condiciones adecuadas de trabajo y que sea debidamente valorado (Jaramillo, 2019).

El trabajador social potenciará las habilidades y recursos de las personas, generará una resiliencia en los trabajadores para lidiar con sus jornadas laborales diarias. Al igual que luchará por el respeto de sus derechos y libertades, promoviendo un bienestar para todos, con planes de acción, programas y asegurando una buena calidad de vida (Jaramillo, 2019).

Es importante que este problema se analice desde todas las organizaciones, y que internamente se lleven a cabo todos los diagnósticos, intervenciones y determinación de factores de riesgo en este problema; dejando de lado el enfoque solo en personal de salud o docencia. Por tal motivo, el objeto de estudio de este trabajo gira en torno al estrés laboral, el mismo que se promueve desde diferentes causas, entre ellas, la de sobrecarga de trabajo producida en los trabajadores operativos de una camaronera ubicada en Durán.

De acuerdo con la observación de esta camaronera, sus trabajadores han demostrado que sus labores causan problemas en su salud, en las jornadas extensas que deben cumplir, en los tiempos que deben ejecutar sus tareas. La presión que reciben de sus superiores, y como todo este estrés laboral les afecta en su salud y en su desempeño laboral, llegando a estados de incomodidad e indiferencia en algunos casos por las responsabilidades o metas que se les asignan. Todo esto ocasiona estrés laboral en los trabajadores.

1.3. Pregunta general de investigación

¿Cómo se experimenta el estrés laboral en los trabajadores operativos de una empresa camaronera ubicada en Durán?

1.3.1. Preguntas específicas de investigación

¿Cuál es la existencia de estrés laboral a la que se enfrentan los trabajadores operativos de una empresa camaronera en Durán?

¿Cuáles son las causas que pudieran generar estrés laboral en los trabajadores operativos de una empresa camaronera en Durán?

¿Qué estrategias de afrontamiento han aplicado los trabajadores operativos de esta camaronera en situación de estrés laboral?

1.4. Objetivo General

Comprender el estrés laboral en los trabajadores operativos de una empresa camaronera ubicada en Durán, periodo 2024, con el fin de establecer los niveles de este riesgo laboral.

1.4.1. Objetivos Específicos

- Identificar la existencia de estrés laboral a la que se enfrentan los trabajadores operativos de una camaronera en Durán.
- Distinguir las causas que pueden generar estrés laboral en los trabajadores operativos de una camaronera en Durán.
- Describir las estrategias de afrontamiento que han aplicado los trabajadores operativos de esta camaronera en situación de estrés laboral.

1.5. Justificación

El problema del estrés laboral en el mundo empresarial actual se ha convertido en un riesgo mayor y preocupante, que no siempre es tomado en serio por los empleadores y los gobiernos, pero que acarrea graves consecuencias en el bienestar y salud de las personas. El trabajo es un espacio competitivo, con numerosos factores de riesgo, y con cargas excesivas que muchas veces pueden exceder los recursos y capacidades de los trabajadores (Ríos, 2023).

Lo interesante de estudiar este tema es que se ayuda a todas las partes involucradas, porque primero se ayuda al trabajador que se siente abrumado, que tiene afectaciones en su salud, en su percepción propia y relaciones con otros. Al mismo tiempo que la empresa mejora niveles de productividad, desempeño, competitividad y éxito en el mercado. Por eso, es necesario que se diagnostique las falencias de cada organización, conociendo los signos de esta sobrecarga laboral, del estrés, de la distribución de sus tareas, la contratación de nuevo personal o una mejor planificación en sus procesos, tiempos y funciones (Ríos, 2023).

Debido a todo esto, la relevancia y conveniencia de analizar este problema laboral es porque se pretende analizar los niveles de estrés, de sobrecarga, sus manifestaciones, causas, consecuencias y posibles acciones estratégicas que se pueden aplicar para mejorar el empleo para las personas. Con esto se evita el deterioro de la calidad de vida y bienestar del trabajador, y se lucha contra esa persecución de metas y objetivos ambiciosos en el

mundo laboral que lo único que provoca es una sobrecarga laboral e impactos negativos en la salud, que a largo plazo desequilibra por completo la vida familiar, personal y social del empleado (Soto, 2023).

Si se analiza el impacto social de este problema, directamente se lo puede vincular con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los ODS. Concretamente con el objetivo 8, que busca un trabajo decente, un crecimiento inclusivo, un empleo sostenible para todos y todas. Significa luchar contra crisis económicas, sociales y políticas, descender tasas de desempleo, mejorar oportunidades laborales, con salarios dignos, protección para el trabajador y su familia, haciendo un cambio desde inversiones en educación de estos profesionales (ONU, 2018).

Entre sus metas se tiene un crecimiento interno de los países, mejores niveles de productividad, políticas para el desarrollo y emprendimiento, mejorar el uso de recursos, alcanzar un empleo pleno para todos, reducir los niveles educativos bajos, erradicar trabajos forzosos, proteger los derechos laborales con un entorno seguro y sin riesgos y mejorar toda la inversión en empresas (ONU, 2018).

Y de igual manera, se vincula el tema de estudio con el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025. El cual, dentro de su eje económico, tiene el sexto objetivo que se enfoca incentivar la generación de un empleo digno para todos. Se busca justicia, reducir casos de precariedad laboral, la informalidad, respetar sus derechos, fomentar mejores oportunidades laborales, incentivar que se creen pequeñas y medianas empresas, que gocen de remuneraciones iguales, y que se promueve las capacidades de los trabajadores (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

En cuanto a su aporte académico, se muestra que la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2017) tiene elaborado sus dominios institucionales donde se encasilla cada estudio. En este caso se ubica esta investigación en el dominio 3, que se centra en la economía para el desarrollo social y empresarial. Y en la línea de investigación se puede indicar la de ética y responsabilidad social-empresarial, donde se busque que la empresa cuide a sus trabajadores.

De igual manera, dentro de la importancia de este tema, también se debe mencionar que el espacio laboral es uno de los entornos donde el trabajador social se vincula desde sus inicios, interviniendo en las diferentes problemáticas con la calidad de vida laboral. Por lo que el tema tiene relación directa con esta carrera social. Entre las

funciones que el trabajador social puede cumplir es apoyar al desarrollo personal y profesional, la cohesión, fortalecimiento de las personas, a ayudar a su inducción, solución de conflictos, mejora de relaciones entre compañeros, ser mediador, trazar planes de vida e identificar riesgos que puedan ser intervenidos eficazmente (UNIR, 2022).

Considerando que la carrera es Trabajo Social, se analiza el aporte que este tema de estudio brinda, siendo de total interés para esta disciplina y de otras ciencias relacionadas, que pueden partir de sus resultados para generar propuestas y otras líneas de investigación. También se beneficia directamente a los trabajadores operativos de la camaronera en la cual se concreta este problema de la zona de Durán. Teniendo para una posterioridad poder generalizar sus resultados en otras empresas de un mismo giro de negocio.

Y para culminar, se debe mencionar que el principal motivo de ejecutar este estudio es el apoyo que se brinda a la camaronera a resolver estas condiciones de trabajo y mejorarlas. Los trabajadores tendrán la oportunidad de mencionar sus problemas, riesgos, efectos en su salud, en su familia, y la empresa también podrá mejorar el apoyo, motivación, liderazgo y demás recursos disponibles para mejorar el ambiente laboral. Al igual que con este tema se puede generalizar sus resultados para otras empresas relacionadas en el sector o generar propuestas de acción e intervención.

CAPÍTULO II:

MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Teoría del Intercambio Social

De esta teoría se tomarán algunos elementos para el presente trabajo. Sin embargo, es importante conocer un poco de la misma, para ello se plantea su origen con los autores Thibaut y Kelley, Homans y Blau alrededor de los años 50 y 60. Inician con el objetivo de estudiar los fenómenos de grupo, la cohesión social, el cumplimiento de normas, el poder entre grupos. Analizando tanto la individualidad de cada ser, como la permanencia en relaciones con otros. Se indica que la relación de intercambio puede iniciar con pequeñas motivaciones que, poco a poco, va entablando relaciones más seguras y reciprocas (Morales J. , 1978).

Tal como lo determina Orgaz y Moral (2015) esta teoría tiene bases económicas y psicológicas, con el fin de estudiar el intercambio de recursos entre personas y grupos. Es esa interacción social tangible o intangible que se basa en una estructura de costos y recompensas que se obtienen de la relación establecida. De igual manera, se tiene el aporte de Carrillo (2023) quien menciona que el ser humano es un ser bio-psico-social, y que a través de sus relaciones busca un coste-beneficio, fundamentado en paradigmas conductistas por la escuela psicológica. Aunque se reconoce que estas relaciones no son una ciencia exacta, sino que fluctúa entre factores emocionales y conductas aprendidas de cada persona.

Comprendiendo este punto, se indica que las personas ven sus relaciones como intercambios económicos, buscando satisfacer necesidades e intereses propios, que a la vez fortalecen sus vínculos sociales con otros. Pero esta comprensión se da solo cuando las personas creen recibir lo justo, caso contrario se genera un malestar y la relación se deteriora (Isea, 2017). Por medio de este contacto que mantienen las personas, se

construye una imagen social de su entorno, lo cual guía sus acciones, se genera una atribución sobre la propia conducta y la de los demás.

Durán (2023) también menciona que esta teoría se basa en características como el equilibrio, la motivación, los beneficios y costos de una relación. Así como la afiliación que se necesita con el contacto con otros, el intercambio de bienes, servicios o información, la gratificación y recompensa para satisfacer alguna necesidad o recibir reconocimientos. Y esto se relaciona con el aporte de Robert Emerson en 1976, quien determina que las personas intercambian y usan su energía y recursos con el fin de obtener recompensas, recibiendo respeto, información atención y conocimiento. Generando de esta manera los principios de dar y recibir y el de conocer y ser conocido.

Enfocando esta teoría ya concretamente en la organización, los autores Martínez, Alcover y Uribe (2022) mencionan que abordan la evaluación de los trabajadores, así como las actitudes y comportamientos que ellos asumen hacia su trabajo, y el nivel de desempeño que ejecutan. Este modelo le indica a la organización, al empleador, que sus trabajadores siempre evalúan sus interacciones sociales en el entorno laboral, modificando sus futuros intercambios, y relacionándose con la percepción que tienen sobre el apoyo de la alta gerencia, la justicia que sienten, el contrato psicológico, las relaciones con jefes, el trabajo en equipo, etc.

Esto quiere decir que el trabajador mantiene unas creencias del acuerdo establecido con la organización, recordando cada promesa y beneficio que se le ha ofrecido, que para él se transforma en una obligación de parte de su empleador. Y de acuerdo con este cumplimiento, se determina la satisfacción laboral, el estado de salud, el desempeño y el deseo de permanencia y lealtad hacia la empresa. Además de saber manejar los cambios del mercado y la organización que puede atraer ajustes positivos o negativos a este intercambio (Martínez, Alcover, & Uribe, 2022).

En tal sentido es lo que determina Arregui (2021) que cuando la organización da un trato positivo, cuando recibe desarrollo en sus capacidades, formación, cuando la empresa le demuestra interés y lo valora, se genera una relación positiva. Contrario es cuando esta relación es de baja calidad, cuando se tiene presiones, supervisión excesiva, mal ambiente, mala comunicación, sobrecarga de funciones, estrés y demás. Esto se observa tanto en niveles de desempeño que son tangibles, como de manera emocional, de satisfacción que es la parte intangible.

Todo esto sobrepasa el trato personal y directo entre la empresa y el trabajador, sino que esta segunda parte empieza a comparar también las desigualdades o inequidades que sufre en su lugar de trabajo en comparación con sus compañeros. Y si se percibe aspectos negativos, el trabajador empieza a mostrar síntomas de estrés, de burnout y de malestar hacia la organización (Caballero, 2021). Pudiendo esto desencadenar diferentes opciones, ya sea la consideración de renunciar a su puesto o, por lo contrario, desarrollar un compromiso organizacional cuando la empresa ejecuta acciones positivas hacia él.

Aunque ha sido clara toda la explicación, es importante recalcar que esta teoría se ha considerado para el estudio de este problema, debido a que el ser humano en toda esfera o ámbito en el que se encuentra va a relacionarse, va a interactuar, va a observar su entorno y comparar costos y beneficios de realizar ciertas actividades. Y el trabajo es un campo explícitamente donde se genera una relación laboral entre dos partes donde claramente se indica a lo que se compromete cada una, teniendo que cumplir con estos puntos para mantener esa retribución positiva y ganar-ganar en ambos sentidos.

2.1.2. Gestión del Talento Humano

Las organizaciones están compuestas de un grupo diverso de personas, por lo que existe una heterogeneidad de características, conductas, valores, creencias, personalidades y competencias de cada colaborador. Es aquí cuando surge la necesidad de administrar o gestionar el talento humano que compone a la empresa. La importancia de este concepto se da en especial cuando se toma más en consideración el valor del personal de cada empresa (Vallejo L. , 2016). De esta manera, se comprende que esta gestión incluye desde acciones de seleccionar, reclutar, desarrollar y dar seguimiento al grupo de colaboradores de una organización. Con el fin de lograr un compromiso entre todos, se genera un sentido de pertenencia y de esta manera salir todos beneficiados con el logro de objetivos y productividad. Significa que se usa las capacidades, competencias y conocimientos de cada persona, se los respalda, se ofrece un desarrollo de enriquecimiento y motivación personal (Vallejo L. , 2016).

Esto se confirma también con el estudio de Gaspar (2021) quien determina que esta gestión es un elemento fundamental de las organizaciones y su éxito, desde el hecho de saber contratar a las personas adecuadas, hasta el ambiente en el que se desarrolla todo el trabajo. Y ya que las personas son las responsables de la eficiencia de su trabajo, es esencial que este recurso esté debidamente administrado, remunerado, recompensado y

satisfecho. Por este motivo, en la actualidad se busca que el personal esté capacitado, que desarrolle sus cualidades, que la cultura y valores de la empresa se comparta entre todos, que trabajen hacia una visión en equipo.

2.1.3. Condiciones Laborales

Según Grisales y Gallego (2020) las condiciones laborales se han visto afectadas por toda la competitividad del sector laboral, por los avances de tecnologías, por la globalización y por todas las demandas que las organizaciones exigen a sus trabajadores para seguir el ritmo del mundo actual. Comprendiendo que cuando se habla de condiciones laborales se incluye todas las características de un puesto de trabajo, desde aspectos físicos, iluminación, ruido, relaciones sociales, apoyo de la gerencia, factores de riesgo y protección, jornada laboral, carga laboral, exigencias, garantías y demás.

Por este motivo, si las empresas se vuelven más exigentes con su personal, deben al mismo tiempo mejorar las condiciones laborales en las que trabajan. Esto debido a que el trabajo es una esfera y dimensión esencial en la vida de cada ser humano, es un deber, una fuente de realización personal que le permite satisfacer necesidades y mejorar su calidad de vida. Pero cuando este trabajo no es positivo, en vez de beneficiar a los trabajadores, produce trastornos y enfermedades (Grisales & Gallego, 2020).

Básicamente las condiciones laborales representan el espacio donde se ejecuta el trabajo, pero este espacio conlleva varios factores que determinan el ambiente laboral. Se tiene el aspecto físico que es toda la infraestructura de la empresa, las condiciones de seguridad con todo el diagnóstico de riesgos y capacitación para cumplir con el trabajo. Las condiciones medio ambientales como ruido, iluminación, limpieza, etc. (Rosales & Miguel, 2021).

También existen las condiciones que se derivan de la carga de trabajo, que va en función de cada puesto, la jornada laboral, la remuneración, el contenido de la tarea, la carga mental que esto puede representar, la ergonomía, esfuerzo, monotonía. Y, por último, las condiciones psicosociales que son todas las percepciones del trabajador hacia el ambiente en el que cumple su trabajo, la cultura organizacional, la satisfacción que siente, las interacciones con los demás, el poder tomar decisiones, la comunicación, el respeto, si existen programas o iniciativas para cuidarlos. En fin, es cuando no se cuidan

estas características que se genera ansiedad, estrés, depresión, entre otros problemas (Rosales & Miguel, 2021).

2.1.4. Sobrecarga Laboral

A nivel general, se entiende que la sobrecarga laboral es esa exigencia excesiva que se requiere del trabajador, pidiéndole mayor rendimiento, logro de objetivos y demasiadas responsabilidades. Este factor laboral tiene graves impactos en la salud de los trabajadores, ya que provoca estrés, malestar, trastornos psicológicos, menos satisfacción laboral y desempeño (Sipion, 2019).

Esto ocurre cuando la empresa requiere de mayores resultados, pero en el menor tiempo, con las mismas condiciones, causando solamente que sus trabajadores sientan una fatiga y un agotamiento emocional y físico por todas estas exigencias. Esto a la vez puede desencadenar varias consecuencias, como el síndrome de burnout. Por eso, es esencial que tanto la organización como el trabajador sepa enfrentar estas condiciones, tales como demostrar autoeficacia, rendimiento, ciertos rasgos de su personalidad, estrategias para estas demandas, mejorar las relaciones, sentir el apoyo de parte de empresa, generar un trabajo en equipo, valores compartidos, participación y compromiso (Sipion, 2019).

Y desde el autor Franco (2021) se menciona que esta cantidad de trabajo físico y mental se puede dar también cuando la empresa no está bien estructurada, cuando no define correctamente sus puestos o cuando tienen que cubrir mayores demandas con la misma cantidad de personal. Y las consecuencias que se pueden observar de estas nuevas exigencias, es que el trabajador afecte su salud física y mental, que considere renunciar o que empiece a presentar ausentismo, lo cual a la vez también repercute en la economía de la empresa. De igual manera la jornada laboral se extenderá, ya que la cantidad de tareas aumenta, pero se tiene que cumplir en el mismo tiempo.

En definitiva, esta sobrecarga laboral causa un desgaste físico, mental y emocional en la persona, le hace tener autoestima más baja, perder la confianza tanto en la persona como en su organización, se deteriora las relaciones, puede también incurrir en errores de ejecución de la tarea, bajar rendimiento, hacer un esfuerzo mental y físico por la cantidad de actividades que debe cumplir, sentir frustración y fatiga. Aunque esto también podrá

depender de cada trabajador, por su edad, género, experiencia, educación y motivación hacia su trabajo (Gómez, Granada, & García, 2021).

2.1.5. Estrés Laboral

De acuerdo con Robbins y Judge (2009) el estrés es un problema creciente en las organizaciones, pero a pesar de sus consecuencias, no siempre se habla sobre este problema por miedo o recelos de los demás. Esta condición que se entiende como la forma de confrontar una demanda externa, a la cual el trabajador se enfrenta con todas sus habilidades y recursos, se genera cuando la situación o problema externo sobrepasa esta capacidad de la persona.

En el mundo organizacional se tienen muchos estresores o factores negativos que pueden incidir en la persona. Desde factores organizacionales que son el contenido de la tarea, las demandas que les exigen. Factores ambientales como incertidumbre o cambios tecnológicos. Factores personales que incluyen problemas familiares, económicos. En todos estos aspectos se pueden presentar diferencias de trabajador a trabajador, de acuerdo con sus percepciones, a la experiencia laboral, a sus creencias, autosuficiencia, apoyo que reciba. De acuerdo con estas condiciones, cada persona sentirá un nivel de estrés diferenciado (Robbins & Judge, 2009).

De igual manera, la autora Vallejo (2022) emplea este concepto como sinónimo de angustia, de tensión, de impotencia que siente una persona, muchas veces contra situaciones o factores que no puede controlar. El estrés tiene respuestas negativas en la persona y se plantea como una realidad que todo trabajador puede sufrir, y que el nivel de impacto en su vida será en base a su resiliencia, personalidad y vulnerabilidad, así como el tipo de trabajo que tiene que cumplir. Entre las manifestaciones que el estrés tiene en los trabajadores, se pueden mencionar:

- Síntomas físicos: que se puede vivir desde una baja en defensas del organismo, tensión muscular, problemas en el corazón y en el sistema respiratorio, en la presión, dolores, fatiga, problemas de sueño, úlceras, temblores, mareos e incluso puede ser el motivo de que se desencadenen otras enfermedades como diabetes, cáncer, problemas con el colon y el sistema inmunológico.
- Síntomas cognitivos: pierden el control en las actividades que deben cumplir, tienen pensamientos negativos recurrentes, son más exigentes, crítico, no se

pueden concentrar, están preocupados, no pueden tomar decisiones, sienten que van a fracasar en todo, etc.

- Síntomas emocionales: la conducta es un punto crítico de las personas que sufren de estrés, ya que presentan cuadros de autoestima baja, nervios, culpa, tristeza, se aíslan de los demás, están irritables, pasan angustiados.
- Síntomas conductuales: por último, se ha determinado que estos trabajadores sufren de una sobrecarga laboral debido al control que quieren tener en su vida, pero a la vez también presentan comportamientos agresivos, no poder ejecutar tareas simples, tener problemas de memoria, irritación, desórdenes mentales o llegar a consumir sustancias nocivas para su salud (Vallejo, 2022).

También en este concepto se menciona a un gran referente que analizó este tema desde 1926, con una perspectiva psicobiológica. Definiéndolo como una respuesta ante un estímulo externo que demanda una acción de la persona, que requiere de un esfuerzo de adaptación (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006).

Este autor realiza este modelo para comprender la influencia que tiene el estrés en la capacidad de las personas para hacer frente a estas situaciones, y tratar las consecuencias que puede generar en la vida humana (Universidad de Barcelona, 2020). El cual se da en tres etapas para lograr este síndrome de adaptación:

- Fase de alarma: que es el comienzo de una serie de alteraciones psicológicas y fisiológicas en la persona cuando se enfrenta a una situación de estrés.
- Fase de resistencia: cuando se desarrollan algunas actitudes y acciones para controlar y adaptarse a esta situación externa, aunque igual representa costos negativos en la vida de la persona como un trastorno, menor tolerancia, o rendimiento.
- Fase de agotamiento: cuando la persona no logra adaptarse, empieza a ocurrir trastornos a nivel integral de su vida que pueden llegar a ser crónicos e irreversibles (Universidad de Barcelona, 2020).

Aunque el estrés pueda ser visto como algo negativo que trae consecuencias a la vida humana, este autor lo determinó como un proceso indispensable para que el organismo funcione correctamente en adaptarse a los cambios constantes que se reconoce que la sociedad actual sufre. El estilo de vida que todos llevan presenta condiciones que repercuten en la vida humana, por lo que tal como este autor determina, es necesario

conocer cómo se puede hacer frente a esta vida, logrando una sabiduría y viviendo una vida significativa (Casanova, González, Machado, Casanova, & González, 2023).

Es importante en este sentido conocer los factores que concretamente desencadenan este estado de estrés en la persona. Por ejemplo, puede afectar desde los rasgos de personalidad, el tipo de familia funcional o disfuncional, el nivel de autoestima, las creencias en el tema de salud, las redes de apoyo, los estilos de vida, el nivel de organización, la calidad de vida y sus reacciones ante crisis o problemas para afrontarlos (Casanova, González, Machado, Casanova, & González, 2023).

2.1.6. Estrategias de Afrontamiento.

Las estrategias de este tipo son los recursos que una persona ejecuta para enfrentar a situaciones de estrés en diferentes ámbitos de su vida, y así tener menos conflictos en el diario vivir. Estas decisiones son el producto de constantes investigaciones a lo largo de la historia, donde se ha pretendido estudiar las dinámicas complejas por las que atraviesa el ser humano, que muchas veces desborda sus capacidades y recursos (Macías, Madariaga, Valle, & Zambrano, 2013).

Estas estrategias es lo que permite la adaptación de la persona en sus diferentes entornos, los recursos que reducen las consecuencias de sufrir un evento estresor, los procesos que los empleados ponen en práctica en hechos modificables. Se entiende como ese conjunto de respuestas que una persona pone en práctica para solucionar un conflicto, para obtener equilibrio y estabilidad, etc. (Izquierdo, 2020).

Así también se reconoce que existen algunas clasificaciones de estas estrategias, que pueden ir desde una acción activa, desde la planificación, la búsqueda de apoyo social, e instrumental, la religión, la aceptación de la situación, el centrarse en las emociones que se producen, la reinterpretación positiva, la negación, la desconexión mental, el consumo de sustancias, el humor, el buscar actividades relajantes, el buscar pertenencia, ignorar o hacer frente al problema, buscar ayuda profesional, tener miedo, y muchas más que depende de cada trabajador (Izquierdo, 2020).

2.1.7. Calidad de Vida Laboral

Este concepto es responsabilidad de toda la organización y específicamente se lo puede vincular con los objetivos que es la gestión de recursos humanos o el área de talento

humano de la empresa. Tal como determina Chiavenato (2011) la calidad de vida laboral se relaciona con el grado de satisfacción que sienten los trabajadores, y es un aspecto de responsabilidad social que deben asumir las empresas para compensar en cierto sentido todo el esfuerzo que realizan sus trabajadores por el éxito de la empresa. En pocas palabras, este concepto es siempre cuidar del medio ambiente laboral, de mejorar las condiciones laborales, de seguridad, sociales y psicológicas.

Este concepto es integral, y no solo abarca las condiciones físicas, sino también lo social y lo psicológico, que es lo que en realidad motiva a los trabajadores a desempeñar mejor su trabajo y sentirse valorados. Básicamente se entiende como ese nivel que las personas sienten que pueden satisfacer sus necesidades personales en función de lo que la organización les permite. Incluye desde las relaciones que mantiene con compañeros y jefes, la organización del trabajo, el reconocimiento, los salarios económicos, el nivel de responsabilidad, participación y posibilidad de desarrollarse en el futuro al interior de la empresa (Chiavenato, 2011).

Se debe reconocer también que este concepto puede percibirse de manera diferencial de acuerdo con cada trabajador, respecto al medio ambiente en el que labora y el grado de bienestar que le produce. Su origen se relaciona en la década de los 60 con el apoyo del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos, ya que antes no era una variable que se tomará en cuenta para la productividad de una organización (Cruz, 2018). En la calidad de vida laboral se pueden incluir variables como:

- Influencia del medio ambiente laboral
- La forma en que se solucionan los conflictos laborales
- El tipo de supervisión y liderazgo de la empresa
- Las recompensas económicas y psicológicas que se da a los trabajadores
- El nivel de apoyo de parte de la gerencia
- Las relaciones internamente a la empresa
- La apertura para que todos los trabajadores participen, lideren y tomen decisiones (Cruz, 2018).

En definitiva, cuando estas condiciones y gestión de la empresa es positiva, la percepción que tendrán los trabajadores sobre su puesto de trabajo será adecuado. Sentirá satisfecho sus necesidades y con bienestar en su vida. Y de la mano la empresa se verá beneficiada en su nivel de desempeño y productividad.

2.2. Referente Normativo

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

Esta ley es la carta magna de toda la legislación ecuatoriana, donde se reconoce en primera instancia que el Ecuador es un estado de derechos, de justicia, del Buen Vivir, que tiene deberes primordiales hacia sus ciudadanos, y en el art. 33 se enfoca directamente en el derecho de trabajo y seguridad social que todas las personas deben gozar (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Aquí se define al trabajo como un deber social, como un derecho, como una fuente que permite la superación de las personas, así como ser la fuente de la economía del individuo y su familia, por eso la importancia de que se respete plenamente este derecho, con dignidad, con retribuciones económicas justas y un trabajo libre y seguro. Este se vincula con el derecho a la seguridad social, que también es otro sustento de las personas en recibir beneficios sociales, de salud y protección para ellos y sus familias (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Por último, este derecho se complementa con los principios que debe cumplir el gobierno, tanto en asegurar que todos sus ciudadanos no sufran de desempleo o subempleo, que sus derechos sean irrenunciables, que, en caso de conflicto, sea el trabajador quien tenga el sentido más favorable, que las actividades iguales tendrán igual remuneración. Que deben gozar de un adecuado ambiente laboral, con rehabilitación y apoyo en caso de accidente o enfermedad laboral, también pueden formar sindicatos, abriéndose al diálogo e incluso el rol de tribunales de conciliación o mediación en caso de conflictos entre las partes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Desde este aporte se menciona la importancia que tiene el Estado en cuanto asegurar el derecho al trabajo para todos, aunque no se menciona el tema de riesgos laborales, y del estrés laboral que puede tener grandes afectaciones en la salud y bienestar de las personas, de sus familias y del desarrollo económico del país.

2.2.2. Tratados y Convenios Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos

Este documento es un hito esencial en la lucha de los derechos de la humanidad, donde a través de diferentes principios y derechos, determina en el art. 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual debe ser elegido de manera libre, en condiciones

que satisfagan sus necesidades, que sea estable y equitativo. Los trabajadores no deben sufrir de discriminación, deben recibir una remuneración justa en base al trabajo que realizan, el cual debe satisfacer al empleado y a su sistema familiar. Así como la libertad de ser parte de sindicatos (Asamblea General Naciones Unidas, 1948).

Se continúa en su art. 24 determinando que las personas en sus trabajos tienen derecho a gozar de vacaciones, de tiempo libre, y que todas las condiciones en las que labora le permiten tener una calidad de vida buena, que obtenga bienestar para el trabajador y su familia, cubriendo aspectos básicos como la vivienda, alimentación, vestimenta y educación (Asamblea General Naciones Unidas, 1948).

De acuerdo con esta Declaración, ya se cuida más el tema del respeto a los derechos humanos, y específicamente sobre el trabajo se menciona que las condiciones donde se ejecuten deben promover una calidad de vida saludable y positiva, debe permitir satisfacer las necesidades del trabajador y de su núcleo familiar que es la base de toda sociedad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Entrando en vigencia desde el año de 1976, tiene el objetivo de que las personas gocen específicamente en las mejores condiciones de estos derechos económicos, sociales y culturales, lo cual incluye al trabajo. En su art. 6 se define que los estados que conforman este pacto deben asegurar que las personas dentro de sus territorios tengan un derecho a ganarse la vida, pero con las medidas que garanticen su protección (Asamblea General Naciones Unidas, 1966).

Y en este derecho se incluyen aspectos como que toda persona debe recibir una remuneración justa en base a su trabajo, que no tenga brechas desiguales con otros compañeros, que se realice sus tareas en condiciones dignas, que tenga un sistema de seguridad y salud, que tengan la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, así como tiempo libre para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar y social (Asamblea General Naciones Unidas, 1966).

Finalizando con este documento el aspecto de leyes internacionales, se detalla la importancia de la economía en la comunidad, por ese motivo se ha formado este pacto entre algunos estados que se motivado en proteger los derechos económicos, sociales y culturales. Aquí se vuelve a mencionar que todo trabajador debe gozar de condiciones

equitativas, que permitan su crecimiento y que tenga libertad de escoger el tipo de trabajo que desea cumplir. Aunque queda como responsabilidad interna de cada nación, el tomar las medidas adecuadas para asegurar que estos derechos se cumplan cabalmente.

2.2.3. Leyes Orgánicas Nacionales

Código de Trabajo

Se puede indicar que este es el principal referente de las condiciones laborales a nivel nacional. Su fin es regular toda relación laboral, sin importar la modalidad y el ámbito donde se genere. Indicando que todo trabajador es libre de escoger su actividad laboral, que tiene derechos irrenunciables, que las leyes lo protegerán y serán favorables para ellos. Que toda relación debe iniciar con un contrato de trabajo donde se indique todas las cláusulas del trabajo, como horarios, remuneraciones, seguridad social, etc.

En este documento se incluyen también las obligaciones que debe cumplir el empleador para que sus trabajadores gocen de las medidas de seguridad y legales de acuerdo a cada caso. Como en el art. 38 que trata sobre los riesgos provenientes del trabajo, que causan un daño en la salud, y bienestar de la persona tanto a nivel físico como mental. Por lo cual se detalla que deben existir evaluaciones, comités de seguridad y salud, indemnizaciones en caso de enfermedades o accidentes, incluso si estos se producen por imprudencia profesional del trabajador, no se exime al empleador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Y en el art. 47 se especifica claramente que la jornada máxima que debe cumplir cada trabajador es de 8 horas diarias, lo que significa una jornada semanal de las 40 horas que no pueden excederse. Solo bajo acuerdo entre las partes y con remuneración extra se puede laborar horas suplementarias y extraordinarias con el recargo debido (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

De este código se pueden obtener varios avances en la legislación laboral del Ecuador, ya que abarca más elementos del trabajo, detallando con claridad cuáles son las obligaciones, derechos y prohibiciones que cada parte debe cumplir. Así como también menciona el tema de los riesgos, el nivel de responsabilidad que tiene la organización en este tema y el tiempo de las jornadas laborales que deben cumplirse como un derecho más. El problema que se genera, es que lo estipulado en un papel, no siempre se cumple

en la vida real y no existen seguimientos o controles de que se cumplan o no en las empresas.

Ley Orgánica de Salud

El tema de la salud ha tomado fuerza en la actualidad, ya que no solo se la visualiza como una presencia o ausencia de enfermedad, sino que encierra una serie de variables y dimensiones que afectan el estado de bienestar de cada persona. Y se reconoce que desde todos los entornos sociales se puede afectar o apoyar a la salud de las personas, no siendo la excepción el ámbito laboral.

La finalidad de esta ley es efectivizar el goce del derecho a la salud a nivel universal, con calidad y eficiencia para todos. Se denomina al Ministerio de Salud Pública como la entidad reguladora de este aspecto en el país, la cual entre sus atribuciones debe vigilar que las actividades de los trabajadores sean controladas en cuando a las enfermedades y accidentes laborales que se pueden producir. Esto lo consigue coordinando con el Ministerio de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

En el capítulo V, art. 117 se enfoca directamente en la salud y seguridad laboral, que imparte responsabilidad también con el IESS para proteger la salud de los trabajadores. De igual manera, los empleadores tienen la obligación de velar por la protección de sus empleados, por medio de capacitaciones, información, equipos de protección, ambientes seguros. Al igual que los trabajadores deben notificar sobre cualquier perjuicio que vulnere su vida y salud (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Esta ley también menciona ya la vinculación entre el nivel de salud con las condiciones laborales, reconociendo que este espacio común en la vida de las personas adultas, incide con diferentes riesgos ergonómicos, físicos, químicos, biológicos y psicosociales en su bienestar y calidad de vida. Aunque cabe mencionar que no se integra el tema de la sobrecarga laboral.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-140

Este acuerdo es resultado del Ministerio de Trabajo, y tiene como finalidad estipular con claridad las normas que deben cumplir los empleadores en sus entornos laborales, así como colaborar con los procedimientos de inspección que realiza la entidad encargada. Es aplicable tanto para el ámbito público como privado, siendo el primer paso

el registro de la organización en una plataforma del Ministerio (Ministerio de Trabajo, 2023).

Se motiva a que los empleadores respalden toda la información y datos de sus trabajadores, que cumplan con todos los pagos como de los décimos, las utilidades, de actas de finiquito. Todo esto se podrá visualizar en los reglamentos internos de las empresas, que se debe cumplir en toda organización con más de 10 trabajadores. Por último, se indica el proceso de inspecciones que puede realizar el Ministerio, quien tiene toda la facultad de asegurarse que se cumplan todas las disposiciones legales, y en caso negativo establecer la sanción correspondiente (Ministerio de Trabajo, 2023).

Este acuerdo se ha tomado como relevante al tema de estudio debido a que no existen otros reglamentos, ordenanzas o acuerdos que se enfoquen en el problema de la sobrecarga laboral en el país o en el sector de Durán. Por eso se menciona este acuerdo ministerial debido a que en cierta medida controla que el empleador cumpla con todas las disposiciones legales del trabajo, así como la apertura que dé para que el Ministerio de Trabajo realice sus inspecciones periódicas.

2.3. Referentes Estratégicos

2.3.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025

Este plan nacional se actualiza cada periodo político de 4 años en el país, teniendo este actual y vigente en el territorio nacional. Planteándose una visión a largo plazo, ha definido una serie de objetivos, los cuales se vinculan con cada eje propuesto, como es el social, el económico, el de energía, infraestructura y medio ambiente y el eje institucional. Como primer punto se detalla la realidad nacional sobre niveles de empleo, el impacto de la pandemia desde 2020, la evolución del PIB, la estructura productiva, el empleo informal, los sectores: financiero, fiscal y de comercio externo (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

La relación de este problema estudiado se vincula con el objetivo 6, que se enfoca en incentivar la generación de empleo digno, que todo el sistema económico busque el bienestar de la población, eliminando condiciones precarias en el país. Para esto, se apoya en políticas como el fomento de oportunidades laborales dignas, inclusivas, que siga todos los derechos laborales. El apoyo a las PYMES como unidades productivas del país, el impulso de empleo con expansión y pertinencia territorial. Que todos los grupos

vulnerables tengan acceso a condiciones iguales, tanto en remuneración como en el caso de las mujeres y en los jóvenes que se promueva sus capacidades de inserción en el mundo laboral (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

Estas son acciones claras que se deben promover en el campo laboral, aunque esto no asegura tampoco un enfoque directo en la prevención y corrección de los riesgos laborales, o en el problema en concreto del estrés laboral. Por estos mismos vacíos es que siguen produciéndose efectos en la salud física y mental de los trabajadores, ya que existen medidas y leyes generales, pero no concretas sobre problemas reales que surgen en este ámbito.

2.3.2. Agenda Zonal 8

Como se conoce, el país tiene una descentralización y una división de su territorio por zonas, incluyendo al cantón de Durán en la Coordinación Zonal 8. Primero se reconoce que el sector económico de este sector se basa en actividades de manufactura, construcción, comercio y otras actividades profesionales e inmobiliarias. La situación es que la PEA apenas su 50% de la población tiene acceso a un empleo adecuado, el resto lo componen en empleo informal, no remunerado o sub empleo (Secretaría Nacional de Planificación, 2023).

Entre los problemas hallados en lo económico, se integra los niveles de pobreza, la brecha de género existente entre mujeres y hombres al momento de acceder a un empleo, no existen empleos adecuados con condiciones dignas. Para eso se plantea el objetivo de incrementar las oportunidades de empleo, la inclusión y mejores condiciones laborales. Su prioridad es el mercado laboral, trabajando desde mesas técnicas para luchar contra cualquier vulneración de derecho laboral. Coordinando entre instituciones públicas como Ministerios, CFN, BanEcuador, y dando seguimiento a sus acciones con periodicidad cuatrimestral (Secretaría Nacional de Planificación, 2023).

Lo positivo de estas agendas zonales es que las medidas y políticas que se definan van relacionadas directamente con la situación real de cada comunidad. Determinando diagnósticos para conocer sus demandas y necesidades reales expresadas desde el punto de vista de cada uno de estos grupos sociales. En este punto se enfocó en el aspecto económico, en el empleo, en realizar reuniones de dialogo y debate para generar mejores oportunidades y condiciones laborales.

2.3.3. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT del GADM de Durán

Para finalizar este referente, se menciona al Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, que al igual que el anterior se enfoca en cada localidad de estudio. Pero en este caso no se ha determinado ejes diferenciadores, solo se han generado algunos objetivos estratégicos, como mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de este sector, al mismo que la estructura productiva de Durán se transforma con servicios más especializados, con valor agregado e industrias de acuerdo a los activos de la zona (Concejo Municipal del GAD Municipal del Cantón Durán, 2021).

En cuanto al trabajo solo se determina un breve diagnóstico que señala que existen sectores de la población que se encuentran desempleados, a pesar de actividades económicas en desarrollo del cantón. También se determina importante que la gobernabilidad del cantón sea más eficiente, que tenga mejores capacidades, articulación con otros sectores, logrando con esto una garantía de los derechos de los ciudadanos. Siempre se debe considerar las potencialidades de cada sector (Concejo Municipal del GAD Municipal del Cantón Durán, 2021).

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este tercer capítulo se va a referir sobre los métodos que se plantean para dar respuesta al problema y alcanzar los objetivos definidos. Determina también la forma de recopilar los datos, de seleccionar el grupo de participantes, de análisis posterior y toda la interpretación que se debe realizar desde los resultados obtenidos.

3.1. Enfoque de la Investigación

De acuerdo a la fundamentación teórica del problema, se ha decidido implementar un enfoque mixto, que de acuerdo a los autores Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2010) tiene la ventaja de incluir tanto los beneficios del enfoque cualitativo y cuantitativo. Se dice que este enfoque da una mejor imagen del problema, que permite profundizar en sus causas, consecuencias, perfiles y dimensiones.

La investigación mixta es un proceso sistemático que recaba ambas aproximaciones, trabajando tanto con percepciones cualitativas de las personas, como de razones estadísticas y numéricas de la parte cuantitativa. Se tiene mayores técnicas y herramientas para tener datos más variados y observaciones más claras (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010).

Con base en el problema de investigación, el enfoque mixto permitirá que se pueda levantar la información que permita conocer la realidad laboral de los trabajadores de la empresa para tener una visión integral del riesgo psicosocial del trabajo estudiado y sus implicaciones en los trabajadores.

3.2. Método de la Investigación

Como segundo paso, se ha determinado el método a trabajar, que será el fenomenológico, el cual permite conocer una realidad social en concreto, partiendo de las propias vivencias de las personas, sus significados, vivencias y conocimientos propios. Su autor fue Edmund Husserl, quien relaciona este método con la descripción, y da una base sólida para fundamentar la ciencia. Este método aborda las características de una evidencia vivida (Aguirre & Jaramillo, 2012).

Fuster (2019) menciona que es un método que se basa en las experiencias vividas, desde las perspectivas del sujeto, analizando los aspectos más complejos de la vida, que simplemente no se puede cuantificar. De acuerdo al estudio del estrés laboral, este método permite analizar el fenómeno desde un todo con significado, considerando lo que mencionen los trabajadores sobre sus vivencias laborales y sus experiencias.

3.3. Nivel y Tipo de la Investigación

Sobre el nivel de investigación, se ha optado por trabajar con el nivel descriptivo, que se refiere a la especificidad y detalle de todo el fenómeno estudiado, indagando tanto en sus características, propiedades, perfiles y rasgos más importantes. Recoge información de todas las variables y elementos que se relacionan con el problema de estudio, mostrando con precisión todas las dimensiones del tema (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010).

La elección de este nivel es porque va a permitir conocer las características que dan los trabajadores al problema del estrés laboral en sus puestos de trabajo. Es considerado el mejor método para recolectar información y mostrar esa relación entre las condiciones laborales, causas, consecuencias y medidas a tomar para contraatacar el problema.

Y sobre el tipo de investigación, se trabajó con el transversal, que se enfoca en la recolección de datos en un momento dado, analizando las variables relacionadas sobre un problema de un momento único. Muchas veces se entiende como una fotografía tomada, que permite conocer por ejemplo tasas de empleo, medir percepciones sobre una violencia, conocer un estado emocional de un grupo de personas sobre un problema en concreto (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010). Tal como se tiene este caso, que se pretende indagar en el problema del estrés laboral de un grupo de trabajadores de una empresa en concreto y de un límite de tiempo definido.

3.4. Universo, muestra y muestro

La presente investigación mixta ha planteado que, para la parte cuantitativa se abarcará al total del universo de sujetos que se pretende investigar, es decir 100 trabajadores operativos que representan el 100% de personas implicadas en un problema o situación de interés.

Para la parte cualitativa, se opta por trabajar con una muestra de 20 trabajadores como cantidad representativa del universo de estudio, la cual considerará los criterios y características que hagan válido el trabajo con un determinado grupo de personas (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010). El proceso para llegar del universo a la muestra se llama muestreo, que, en este caso en concreto, se ha elegido trabajar con el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual no trabaja con fórmulas, y más bien es el investigador el que decide una serie de condiciones para elegir la muestra con la que se trabajará.

De esta manera, se ha determinado que, la parte cuantitativa trabajará con el total del universo de investigación de esta empresa camaronera que es de 100 trabajadores del área operativa. Para la parte cualitativa, la muestra total será de un total de 20 trabajadores operativos, escogidos del mismo universo y siguiendo los criterios de selección de la muestra.

3.5. Criterios de selección de la muestra

Al elegir la muestra se debe cuidar los sujetos que formarán parte de esta, ya que deben cumplir con ciertos elementos y características que disminuyan en lo posible el sesgo en los resultados obtenidos. Para este caso se ha elegido los siguientes criterios de selección:

- Trabajadores hombres y mujeres.
- Trabajadores que se encuentren laborando en la empresa mínimo un año.
- Trabajadores que estén en el área operativa de la empresa camaronera para conocer el estrés de acuerdo con sus actividades.
- Trabajadores que deseen participar de forma voluntaria en la investigación.

3.6. Formas de recolección de información

El punto en esta metodología es obtener tanto las percepciones de los trabajadores, como de los jefes líderes de la empresa en concreto. Por eso se han escogido las siguientes técnicas:

Para la parte cualitativa:

Grupo Focal: De acuerdo con Rodas y Pacheco (2020) esta técnica tiene un trasfondo cualitativo, que es común en las ciencias sociales y que se observa como una entrevista

grupales. Básicamente, son un grupo de sujetos que son reunidos por un investigador para poder discutir y comentar de un tema concreto. Toda la información recabada se obtiene de la interacción de las personas, quienes comparten características similares, y de quienes se busca obtener información subjetiva y compartida por sus integrantes. Este grupo focal fue realizado a 20 trabajadores del área operativa. La guía de preguntas gira en torno a la encuesta aplicada en la parte cuantitativa, lo que permite dar respuesta a los objetivos 2 y 3 de la presente investigación.

Para la parte cuantitativa:

Escala de Karasek: Este autor generó uno de los instrumentos más aplicados en el ámbito laboral para estudiar los niveles de estrés laboral, denominado escala de demanda-control y apoyo. Entre los factores que analiza este instrumento es el uso de habilidades de cada trabajador, el nivel de autoridad que posee, el control sobre sus procesos, las demandas psicológicas y físicas de su trabajo, el apoyo social de sus jefes, de sus compañeros y el nivel de inseguridad que sienten (Patlán, 2022).

De acuerdo a los resultados obtenidos de cada trabajador, se podrá ubicar en uno de los cuatro cuadrantes que posee esta técnica, ya sea un trabajo activo, pasivo, de alta o poca tensión. Además, se analiza consecuencias del trabajo como trastornos psicológicos, tensión, ausentismo laboral y enfermedades crónicas a nivel integral de la persona (Patlán, 2022). Por su relación con el problema de la sobrecarga laboral, es que se ha decidido trabajar con este cuestionario.

3.7. Formas de análisis de información

Posterior a la recolección de todos los datos se ha determinado emplear la triangulación de datos. Los resultados obtenidos de las técnicas aplicadas serán confrontados con el marco conceptual y normativo de los autores citados, para el debido sustento con los resultados. A partir de este punto, se hará una codificación axial que, de acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2010) es la determinación de las categorías del estudio problematizado e ir identificando relaciones, dimensiones, variables y propiedades desde cada una.

Este proceso analítico es esencial para descubrir todos los significados más importantes de las respuestas dadas de los sujetos que participaron. Así como ir integrando y refinando las teorías y conceptos relacionados. Es el proceso de examinación

donde el investigador adjunta datos de acuerdo a hechos relevantes que se han obtenido (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010). En este caso en particular, se puede hablar de categorías sobre condiciones laborales, causas y consecuencias de estos riesgos, así como las estrategias de afrontamiento aplicadas.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se muestran los resultados obtenidos después de haber aplicado las técnicas del grupo focal, la encuesta a los trabajadores y el marco conceptual y normativo del presente trabajo. Esto con el fin de comprender el estrés laboral en estos empleados operativos de la camaronera ubicada en el cantón Durán, y establecer los niveles de este riesgo laboral. Toda la información recolectada se analizará en base a los tres objetivos específicos planteados en la investigación. Teniendo el primer objetivo:

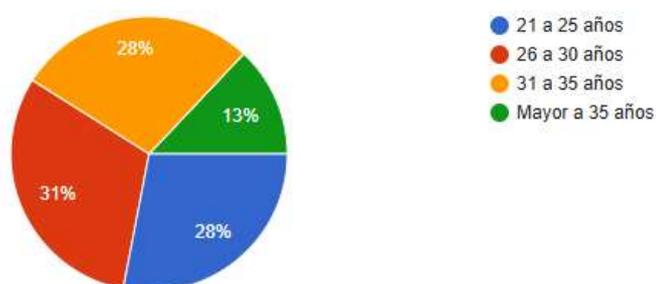
- **Objetivo 1: Identificar la existencia de estrés laboral a la que se enfrentan los trabajadores operativos de una camaronera en Durán.**

En primer lugar, es necesario mostrar los datos sociodemográficos de los trabajadores que laboran en esta camaronera. Luego, este primer objetivo se responde con la técnica cuantitativa, que fue la escala de Karasek de demanda-control del empleado. Se aplicó a la totalidad de los trabajadores de la camaronera, es decir 100 personas.

Información general

Figura 1

Edad de los trabajadores



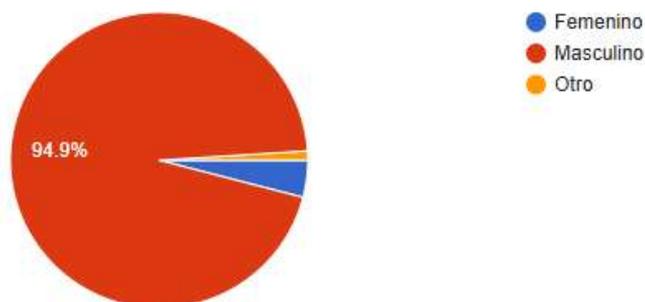
Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

De acuerdo a este primer gráfico, se conoce que los trabajadores operativos de esta camaronera en Durán, en un 31% están en el rango de 26 a 30 años, seguido de un

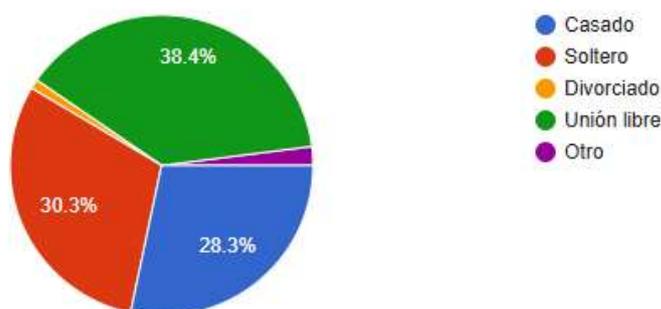
28% se encuentran tanto en el rango de los 21 a 25 años, como de los 31 a 35 años. Esto demuestra que son un personal relativamente joven en este sector laboral.

Figura 2
Género de los trabajadores



Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

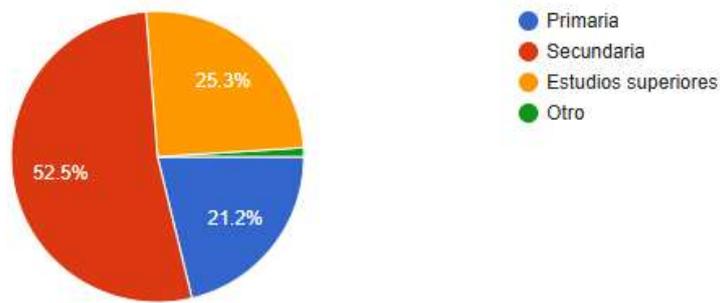
Figura 3
Estado civil de los trabajadores



Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

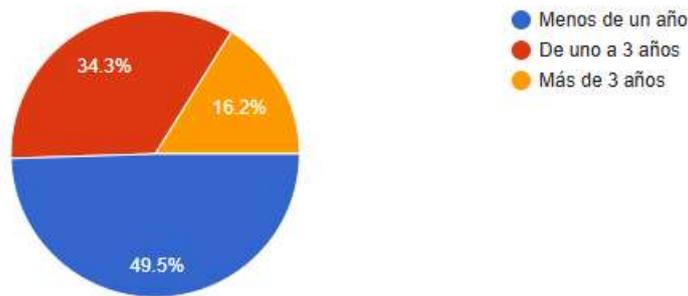
Respecto a las dos ilustraciones siguientes, se indica que en un 94,9% son hombres quienes laboran esta camaronera. En relación al estado civil de los trabajadores, un 38,4% mencionan estar en unión libre, seguido por un 30,3% que son solteros y un 28,3% se encuentran casados.

Figura 4
Nivel educativo de los trabajadores



Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 5
Años laborando en la empresa



Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

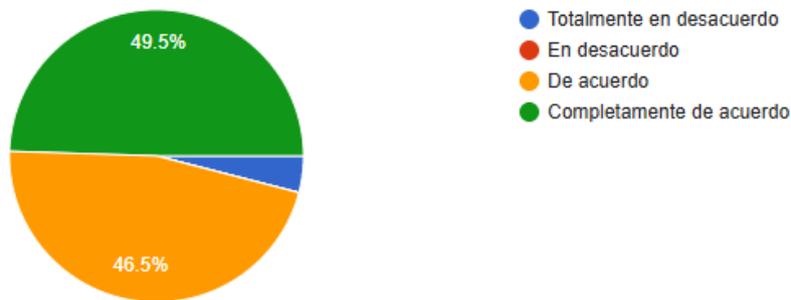
Y para finalizar estos datos iniciales, se indica el nivel educativo de estos trabajadores, quienes en un 52,5% solo han alcanzado un nivel de secundaria, incluso existe un 21,2% que solo tiene estudios primarios. Sobre los años que tienen laborando en la camaronera, el 49,5% tiene menos de un año, es decir que son recientes y que apenas están acoplándose a su visión y forma de trabajar. Seguido de un 34,3% que ya tienen entre uno a tres años, y solo el 16,2% tiene más de 3 años trabajando en esta compañía.

Control sobre el trabajo

Desde esta primera dimensión, se analiza el nivel de control que tienen los trabajadores sobre sus actividades cotidianas. Desde la OIT (2013) se menciona que este factor influye en la satisfacción y estrés laboral, ya que se analizan aspectos como la

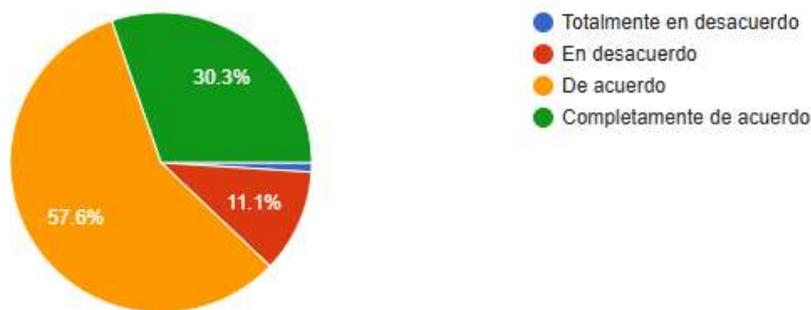
participación de los trabajadores en toma de decisiones, en el manejo de sus procesos, la manera en que aplican sus habilidades. En definitiva, se comprende que, si un trabajador tiene control sobre su trabajo, disfrutan más lo que hacen y son más productivos.

Figura 6
El trabajo requiere aprender cosas nuevas



Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 7
Se necesita un nivel elevado de calificación



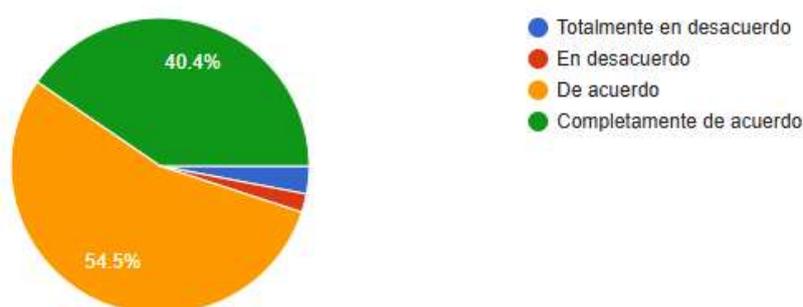
Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Así se observa en estas primeras ilustraciones, donde en la primera sumando los que responden positivamente se tiene el 96% quienes mencionan estar de acuerdo en que su trabajo requiere de aprender nuevas cosas. Y esto se apoya, en que el 87,9% están de acuerdo en que para realizar su trabajo se necesita de buenas cualidades y calificaciones. Esto refleja el hecho de que estos trabajadores consideran que sus jefes les exigen altos objetivos y resultados eficientes. Consideran que para mejorar su área deben aprender constantemente, tener soluciones creativas o incluso ocupar nuevos cargos en otras áreas. Siendo mejores, también ellos mencionan que tienen la oportunidad de ser escuchados.

Frente a los resultados de estos dos gráficos, es de comprender que la Unidad de Talento Humano de la Organización debe fortalecer y mejorar los mecanismos del reclutamiento del personal así como también se debe generar acciones como capacitaciones, reuniones de trabajo, evaluación de desempeño con el fin de fortalecer, mejorar, innovar las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa para poder llegar a óptimos resultados y cumplir con los objetivos de la empresa (Vallejo L. , 2016)

Sobre el tema de la creatividad en sus puestos de trabajo, considerando todas las respuestas positivas, el 94,9% menciona que si están de acuerdo en que requieren esta habilidad para innovar constantemente y realizarlo mejor. Lo cual se puede relacionar con el lema que mantiene la organización, de siempre estar innovando, lo cual les genera presión y exigencias a las personas de siempre hacer más.

Figura 8
El trabajo requiere ser creativo



Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

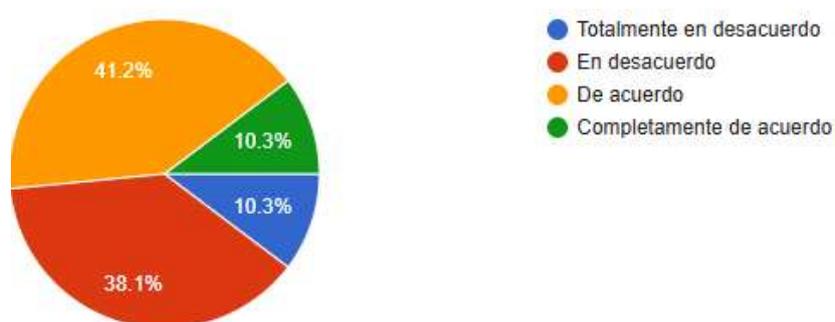
A pesar de lo indicado anteriormente, en la siguiente pregunta, se tiene una división mitad/mitad entre algunas respuestas que consideran que su trabajo significa siempre hacer lo mismo y los demás consideran que si pueden variar entre sus actividades. Analizando sus campos de trabajo, esto se comprende debido a que todos tienen sus actividades fijas diarias, pero debido a las demandas presentadas, en algunos casos deben cubrir otras áreas de trabajo. Tal como indican Rosales y Miguel (2021), que las percepciones de los trabajadores son negativas cuando el contenido de su tarea es

repetitiva, monótona, y esto se transforma en una carga mental, en un faltar de esfuerzo, entre otros problemas.

De igual manera, han indicado que sus líderes les incitan a hacer las cosas de manera diferente para su desarrollo y pueden darse nuevos retos periódicamente. Por esa razón, el 51,5% mencionó estar de acuerdo en que hacen siempre lo mismo, y el 49,5% considera que requieren más de ellos.

Figura 9

El trabajo consiste en hacer siempre lo mismo



Elaborado por: Sánchez, 2024

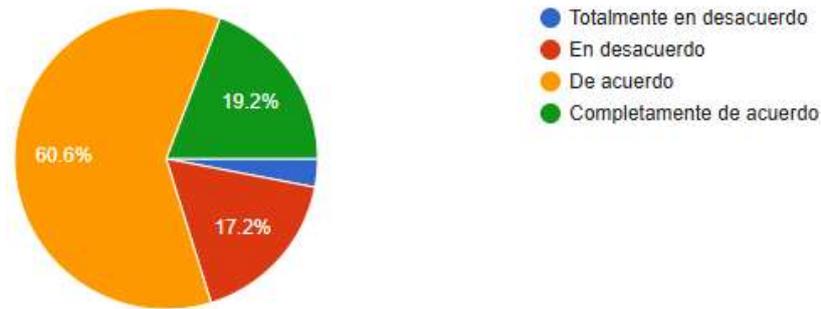
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Considerando que se tiene cierta monotonía en las acciones, pero que así mismo les exigen innovación, creatividad y aprender cosas nuevas, todo eso suma las condiciones del trabajo donde ejecutan su labor. Este tema subjetivo e intangible debe ser regulado, caso contrario se tendrá prevalencia de estrés, de sobrecarga laboral, tendrá afectaciones tanto a nivel de salud y satisfacción de la persona. O progresivamente se tendrá síndrome de burnout, entre otras complicaciones que se evidenciarán tanto en un cansancio emocional, en una despersonalización y en la falta de realización personal. Además, que todo este impacto se refleja en la productividad y éxito de la organización, por ende, tiene repercusiones económicas en la empresa en su eficiencia y en evitar mayores riesgos o problemas de salud en sus trabajadores.

Las siguientes preguntas que se realizaron, se enfocaron en un componente esencial de la satisfacción laboral como es el tener libertad para tomar sus propias decisiones de cómo hacer el trabajo, donde el 79,8% indicó que si la tienen. Seguido, que el 70,1% de los trabajadores de la camaronera sí pueden tomar decisiones autónomas.

Figura 10

Tengo libertad de decidir cómo hacer el trabajo

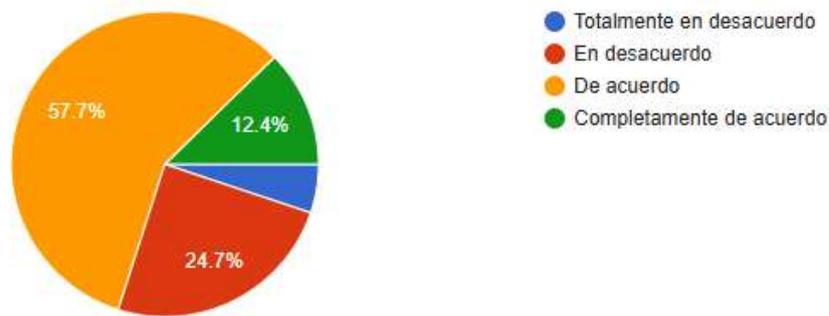


Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 11

Se permite tomar decisiones autónomas



Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

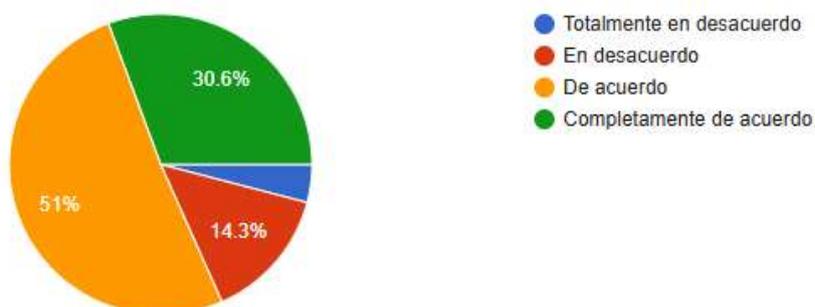
Por lo tanto, en los resultados arrojados se percibe que las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y el nivel de comunicación que se ha establecido entre los altos mandos y el trabajador, son buenas porque se evidencia la confianza que hay entre el trabajador y el empleador, un hecho esencial que permite manejar la carga de trabajo, el control de la tarea, y el esfuerzo que realizan generan un impacto positivo en el bienestar y salud de los trabajadores.

Tal como indican Rosales y Miguel (2021) estos factores son parte de las condiciones laborales, como el ambiente de trabajo, el nivel de comunicación que se ha establecido entre los niveles jerárquicos y el poder tomar decisiones, es un hecho esencial para manejar la carga de trabajo para controlar el contenido de la tarea, el esfuerzo que realizan y cómo estas situaciones impactan en su bienestar y salud.

De acuerdo con los siguientes gráficos, se puede indicar que el 81,6% mencionan tener la oportunidad de variar sus tareas de tiempo en tiempo. Al igual que el 78,8% tienen la influencia de controlar lo que sucede en sus procesos y puestos de trabajo.

Figura 12

Se tiene la oportunidad de hacer cosas diferentes

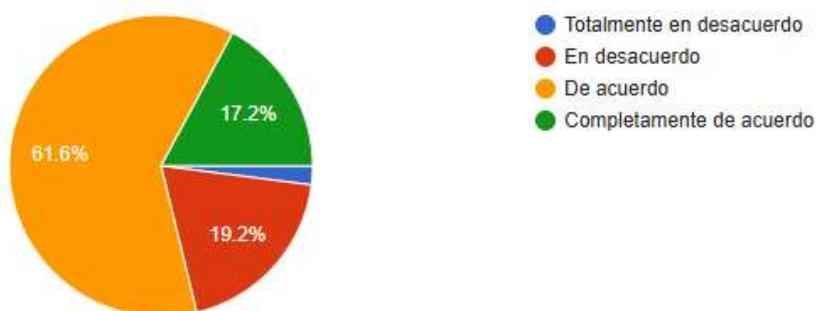


Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 13

Influencia sobre cómo ocurren las cosas en el trabajo



Elaborado por: Sánchez, 2024

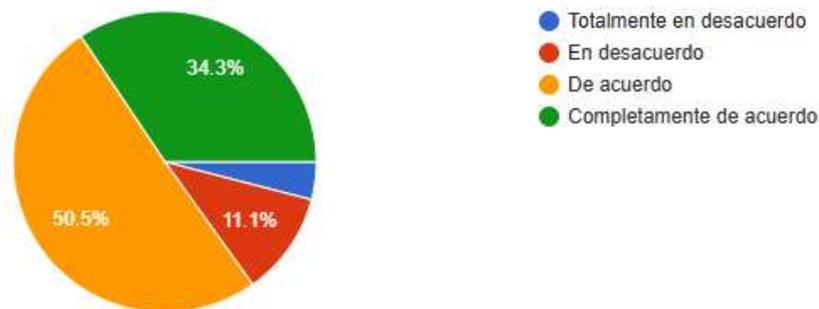
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Los resultados mencionados en los gráficos muestran resultados positivos en las condiciones laborales de estas personas, ya que tienen la oportunidad de hacer sus trabajos variando ciertas tareas y tiempos. Así, como tener influencia y poder de cómo ocurren las cosas en sus cargos.

De acuerdo a lo anterior, Alfaro (2016) habla sobre la monotonía del quehacer laboral, cuya postura, movimientos, funciones son repetitivas, en el trabajador y en consecuencia va ocasionar con el tiempo riesgos psicosociales y enfermedades profesionales. Es de mencionar que este tema es fundamental, pues todo profesional debe

tener conocimiento en estos temas, en vista que los objetivos que tiene dicho profesional es crecer, actualizar sus conocimientos para su desarrollo y crecimiento personal como profesional (Arcos, 2017).

Figura 14
Posibilidad de desarrollar habilidades personales



Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Sobre este último gráfico, se señala que el 84,8%, indican tener la posibilidad de desarrollar habilidades personales. Esto se traduce en el hecho de que pueden crecer personal y profesionalmente en esta empresa.

Como análisis general de este primer objetivo, se entiende que el estrés laboral que perciben estos colaboradores es más propenso en los campos sobre que requieren aprender cosas nuevas para mantenerse creativos e innovadores todo el tiempo. También en el área de tecnificarse, de capacitarse, siempre deben mejorar sus cualidades. De igual manera se han obtenido respuestas contradictorias, mientras algunos indican que pueden tener libertad para actuar y hacer sus tareas de manera diferente, para romper la monotonía. Otros mencionan que deben hacer siempre lo mismo, lo cual se traduce en un estrés laboral.

Por último, no se puede ocultar los aspectos positivos también, que incluyen desde el hecho de que tienen la libertad de decidir sobre su trabajo, al igual que pueden tomar decisiones autónomas. Esto les permite variar y hacer las actividades de manera diferente. Así mismo como el tener la influencia de cómo ocurren las cosas en sus puestos. Y el hecho de que se les incita a crecer en su carrera, con más conocimientos y habilidades en su profesión.

Demandas laborales

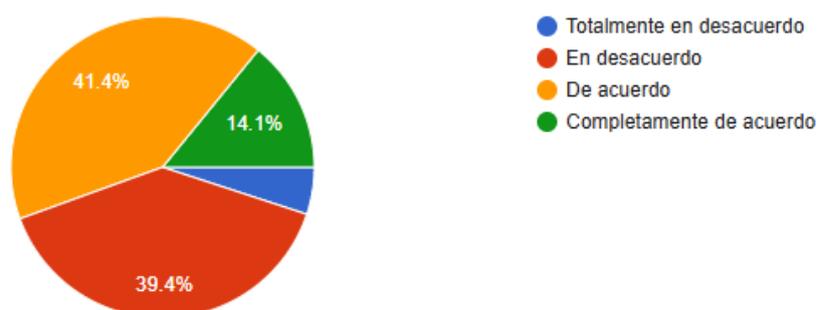
Entre las principales causales del estrés laboral se encuentra a la sobrecarga de trabajo, donde se tiene el problema de la alta demanda en tareas, tiempos, presiones y exigencias de los jefes. Así como tener un mal ambiente laboral, una inadecuada comunicación o recursos insuficientes. Estas malas condiciones es lo que altera el bienestar del trabajador (Sánchez & Piedrahita, 2022). Y esto, a la vez puede ocasionar consecuencias en el personal, como agotamiento, insatisfacción, baja moral, enfermedades, accidentes laborales y conflictos, incluso en sus sistemas familiares (Galeano & Cortes, 2022).

Por ese motivo, se ha querido conocer en este grupo de trabajadores, si sus tareas las deben cumplir de manera rápida, mencionando desde sus experiencias el 55,5% que si lo deben cumplir bajo estos parámetros de tiempo. Esto es debido a que deben cumplir obligatoriamente con las metas y objetivos planteados por la organización, ya que deben hacer entregas y cumplir con los clientes. Esto claramente es una condición que causa sobrecarga laboral y, por ende, estrés laboral en los trabajadores.

De acuerdo a Sipion (2019) esta situación es normal en el sector laboral actual, donde el mundo organizacional para salir a flote debe cargar más responsabilidades, presiones y jornadas a sus trabajadores. Es decir, se habla de un mercado altamente competitivo y exigente con todos, con jornadas laborales exhaustivas.

Figura 15

El trabajo debe hacerse rápidamente



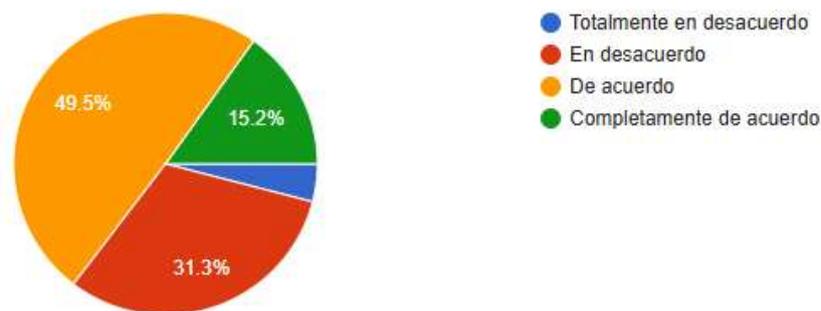
Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Y sobre el esfuerzo mental que requieren los trabajadores para realizar sus actividades laborales, el 64,7% detalla que requiere alta concentración para realizar sus tareas. Igual que el siguiente gráfico, donde el 53,5% reconoce que su trabajo sí les pide cumplir con una cantidad excesiva de trabajo. Ambos puntos, son elementos de sobrecarga laboral en esta empresa, ya que significa un alto esfuerzo mental y tener que cumplir con muchas tareas, sin tener el reconocimiento o remuneración adicional sobre esto.

Esto se confirma con lo compartido por Ríos (2023) que el trabajo se puede convertir en un espacio competitivo, que sus exigencias pueden sobrepasar las capacidades y recursos de los empleados y, muchas veces, los empleadores no reconocen el impacto en la salud de su personal. Pudiendo en este aspecto planificar mejor los tiempos, funciones y procesos que tienen que cumplir los trabajadores.

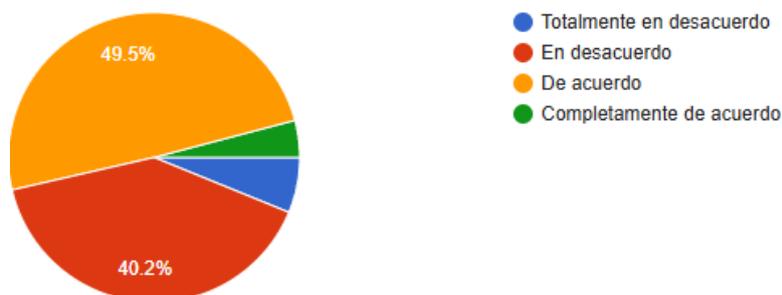
Figura 16
El trabajo requiere de un gran esfuerzo mental



Elaborado por: Sánchez, 2024
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 17

El trabajo pide hacer una cantidad excesiva



Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

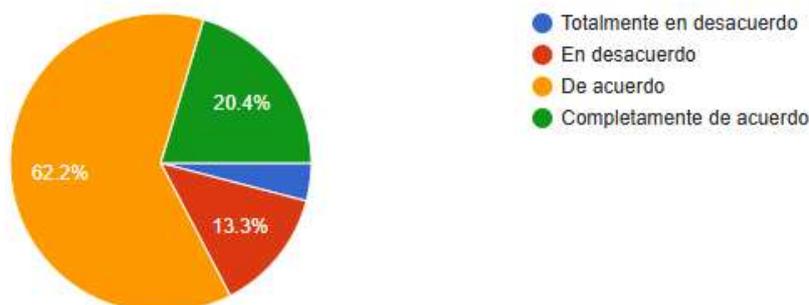
De manera contradictoria, se muestran los resultados de la siguiente pregunta. Donde se buscó conocer si los trabajadores cuentan con el tiempo suficiente para cumplir su trabajo, indicando el 82,6% que su jornada laboral si les alcanza para completar sus responsabilidades. A pesar que anteriormente determinaron que sus jefes les piden que hagan una cantidad excesiva de trabajo, luego indican que esto no les limita salir a tiempo de su jornada laboral.

Este dato puede comprender, porque si el trabajador tiene estrés labora producido por sobrecarga de trabajo, como es que logra cumplir con todo lo encomendado, en un tiempo récord, con el fin de salir en el horario establecido por ley y contrato. Esto igual significa un problema de sobrecarga, porque siguen cumpliendo más del trabajo que deben realizar.

Tal como indica otro autor, este es un factor esencial, porque la extensión de las jornadas es justamente un riesgo laboral que afecta la satisfacción de la persona. Y si no es manejado de la forma correcta, se transforma en una sobrecarga laboral por el tiempo y posteriormente se tiene la generación de enfermedades profesionales (Morales F. , 2021). Más bien, una acción que se recomienda aplicar es contratar nuevo personal, o tener turnos rotativos, si la demanda del cliente y el mercado sobrepasa su oferta laboral.

Figura 18

Se dispone de suficiente tiempo para hacer el trabajo



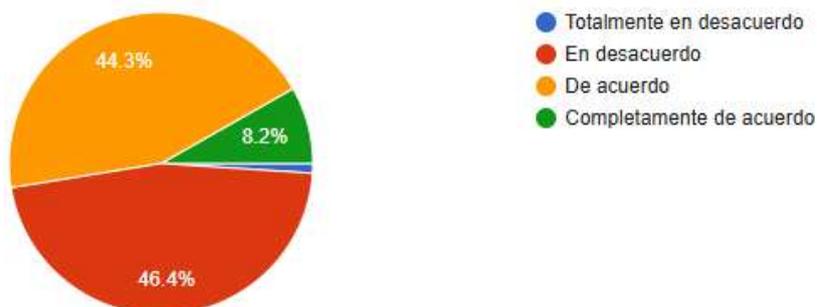
Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Continuando con el tema de las demandas laborales, se pretende conocer si los trabajadores reciben ordenes o pedidos contradictorios para ejecutar sus funciones. Desde su percepción se ha señalado el 46,4% que si reciben este tipo de tareas y ordenes que pueden confundir sus responsabilidades. Es decir, contemplando el punto anterior, es normal que los trabajadores además de sus responsabilidades y funciones establecidas, tengan que cumplir con otros pedidos externos de sus superiores.

Figura 19

No se reciben pedidos contradictorios de los demás



Elaborado por: Sánchez, 2024

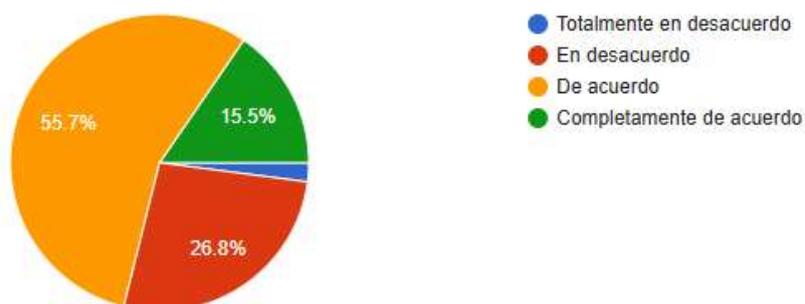
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Lo mismo, se ha buscado comprender sobre si su trabajo les obliga a concentrarse por largos periodos de tiempo, a lo que mencionan el 71,2% que sí es verdad. Esto es

debido a que tienen que cumplir una serie de tareas adicionales a las suyas, y deben realizar en el mínimo tiempo que tienen de su jornada, para no extenderse más tiempo. Esto va de acuerdo al estudio de Sánchez y Piedrahita (2022), quienes determinan que cuando tienen que laborar en estas condiciones, es común que las personas desarrollen tensiones, dolores musculares, que tengan cambios en su humor y actitudes negativas hacia su trabajo. Es decir, tiene estrés laboral que se expresan en síntomas físicos en su salud por esta sobrecarga y demandas laborales.

Figura 20

El trabajo obliga a concentrarse por largos periodos de tiempo



Elaborado por: Sánchez, 2024

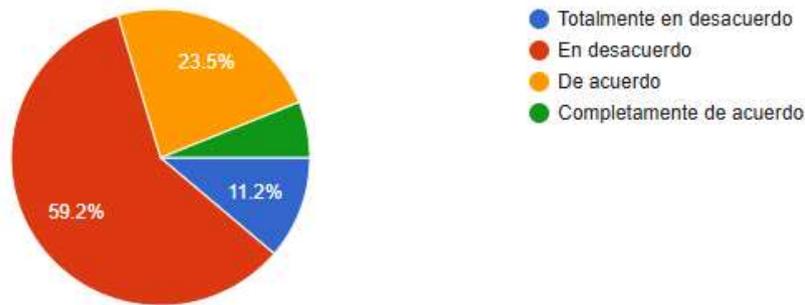
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Sobre si sus tareas son interrumpidas y ocasiona que su trabajo se prolongue, la mayoría de los trabajadores han indicado que no tienen este problema, exactamente el 70,4% señalan cumplir su jornada de manera normal. Esto como ya han mencionado, les genera una carga mental, y el estar concentrados por largos periodos de tiempo, con tal de cumplir con todo dentro de su jornada laboral.

Esto va en relación a la siguiente pregunta, donde se indica que el trabajo de estas personas es dinámico, teniendo el 86,7% una percepción compartida en este punto. Esto no se lo toma tan positivamente, ya que este dinamismo más se debe comprender como todo el esfuerzo que el trabajador realiza para cumplir con todo lo que encomendaron en su día.

Figura 21

La tarea es interrumpida y se la debe finalizar más tarde

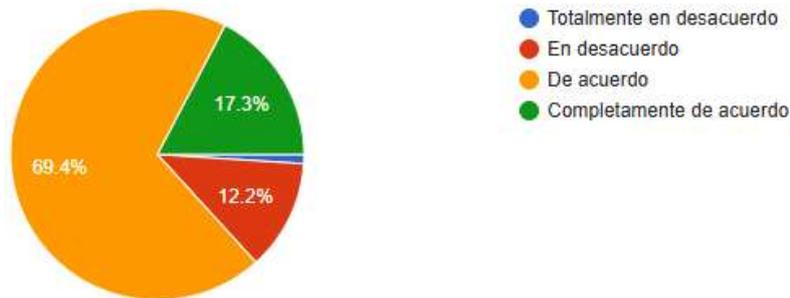


Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 22

El trabajo es muy dinámico



Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

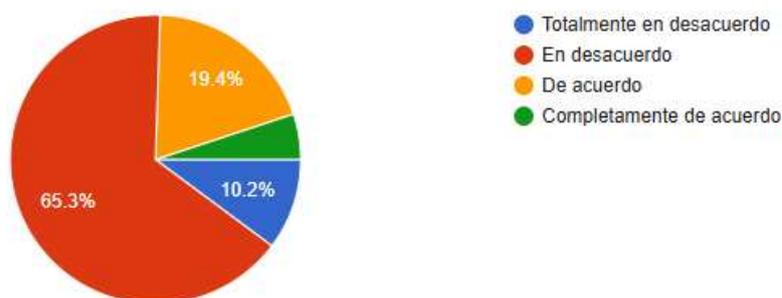
Para finalizar con este tema de las demandas, se les ha preguntado sobre si su trabajo se retrasa por tener que esperar el trabajo de los demás compañeros. A lo cual han respondido en un 75% que no les afecta en ningún sentido. Esto en breves rasgos, indica que los jefes le ponen actividades y responsabilidades claras a cada uno, por lo que cada uno es responsable de cumplirlas.

Para concluir en esta segunda dimensión, para Chiavenato (2011), la calidad de vida laboral se relaciona con el grado de satisfacción que sienten los trabajadores, y es un aspecto de responsabilidad social que deben asumir las empresas para compensar en cierto sentido todo el esfuerzo que realizan sus empleados por el éxito de la empresa. En

pocas palabras, este concepto es siempre cuidar del ambiente laboral, de mejorar las condiciones laborales, la seguridad, sociales y psicológica de los empleados, en el cual en referencia a los resultados mencionados no se está atendiendo.

Figura 23

El trabajo se retrasa porque debe esperar el trabajo de los demás



Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Desde esta dimensión, se señala que igual se tiene puntos contradictorios entre lo que han compartido los trabajadores. Primero, se señala que los puntos de sobrecarga que se han hallado son en tener que cumplir con su trabajo de manera rápida. Lo mismo les exige que se concentren mucho, por largos periodos, lo que representa una carga mental en estas personas.

La empresa les exige una cantidad excesiva de trabajo. Lo peor es que, para no desequilibrar su espacio personal o familiar, estos trabajadores cumplen todo lo que les piden en la misma jornada laboral de 8 horas. Casi la mitad de estos trabajadores presentan una presión al recibir tareas y ordenes contradictorias, lo cual puede verse como un dinamismo alto, aunque sigue siendo una sobrecarga de trabajo que conlleva al estrés laboral.

Apoyo Social

El trabajador debe sentirse respaldado por sus superiores y jefes, tal como se indica en la Teoría del Intercambio Social, donde el empleado busca satisfacer necesidades, vínculos con otros, tener equilibrio, tener afiliación y recompensas por su

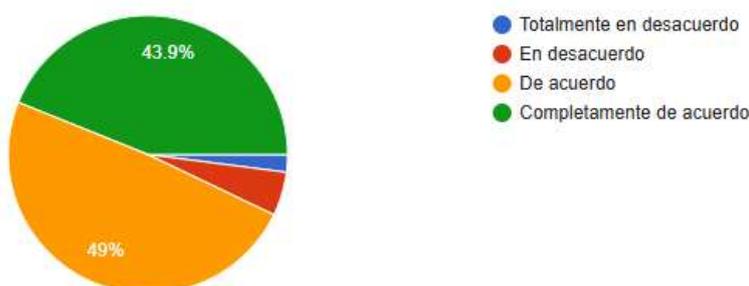
trabajo. Así como los trabajadores son evaluados, ellos también analizan su trabajo, a la organización, el apoyo de la gerencia, la justicia y trato que reciben (Martínez, Alcover, & Uribe, 2022).

Por eso, se analizan los siguientes gráficos que muestran que un 92% de los encuestados, que su jefe sí se preocupa por el bienestar de los colaboradores. Al igual que el 93% confirma que su jefe sí les presta atención a lo que ellos mencionan. A pesar de las altas demandas y exigencias que este trabajo puede representar, el vínculo que se ha formado con los superiores ha logrado sobrepasar estas posibles malas condiciones laborales.

Esto se puede relacionar con lo mencionado por la teoría de intercambio social, la misma que determina que mientras un trabajador reciba recompensas o determine que es tratado con igualdad, respeto y valor, automáticamente ellos mantendrán una lealtad hacia la empresa y será positivo también para los resultados de la organización (Martínez, Alcover, & Uribe, 2022). Tal vez es este apoyo el que motiva a las personas a que no renuncien y sigan laborando en este lugar a pesar del estrés laboral.

Figura 24

El jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores bajo su supervisión

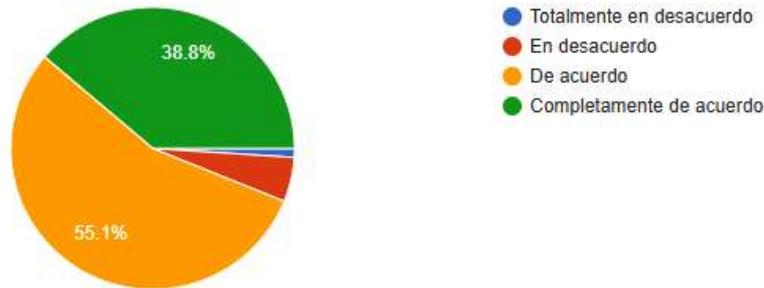


Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 25

El jefe presta atención a lo que se le dice



Elaborado por: Sánchez, 2024

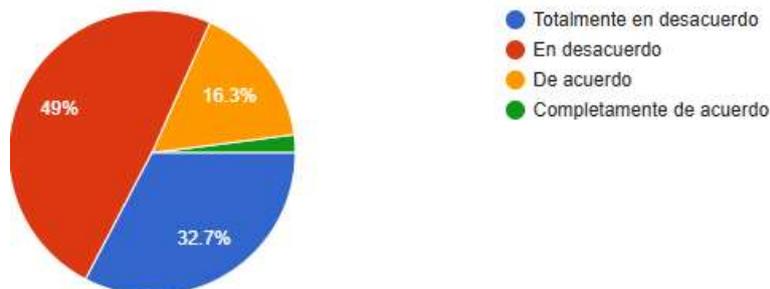
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

El 81% determina que su jefe no tiene actitudes hostiles o conflictivas hacia ellos. Al igual que el 83% menciona que su jefe les facilita la realización de su trabajo. Y para culminar el tema de la relación con el jefe, se les ha cuestionado sobre si su jefe consigue que todos los trabajadores laboren de manera unida, a lo que el 91% determinó que sí.

Este nivel de confianza, de trabajo en equipo, de motivación y liderazgo que ha demostrado el jefe representa un punto positivo en las condiciones laborales y en la cultura organizacional compartida. El mostrar interés, preocupación, el darles facilidades para que cumplan con su trabajo, motiva a las personas a que sigan cumpliendo con un buen desempeño. Por eso el tema que tienen, la unión hace la fuerza.

Figura 26

El jefe tiene actitud hostil o conflictiva hacia el trabajador

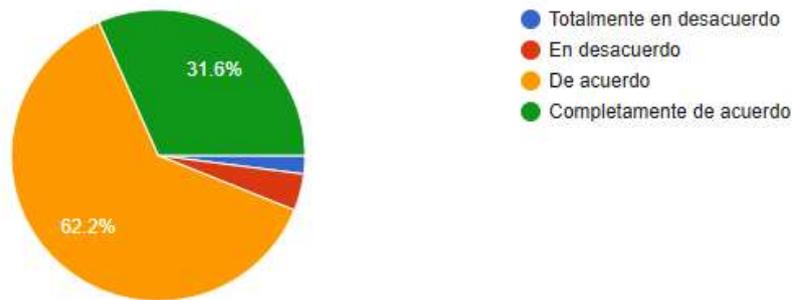


Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 27

El jefe facilita la realización del trabajo

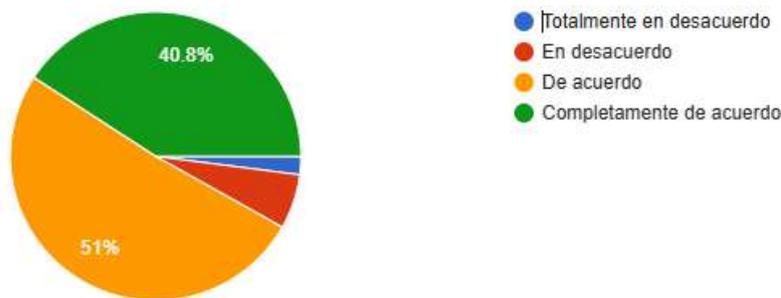


Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 28

El jefe consigue que la gente trabaje unida



Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

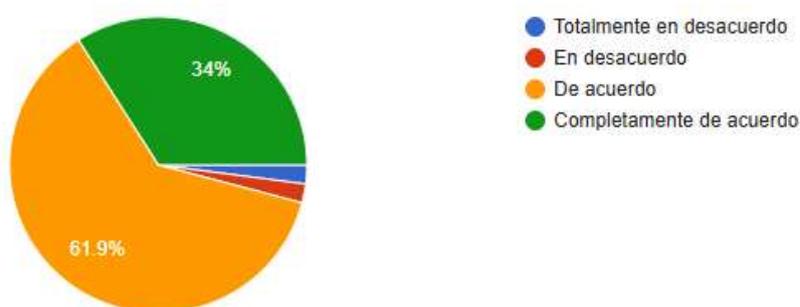
El nivel de apoyo que reciban los trabajadores de parte de sus jefes es primordial, ya que esto forma la calidad de vida laboral, con la satisfacción de estas personas y el nivel de motivación que tengan para cumplir su trabajo. De acuerdo a Cruz (2018) esta calidad de vida laboral se influye directamente por el nivel de apoyo de la gerencia y por el tipo de liderazgo y supervisión que se aplique en la organización.

Otro aspecto, es la relación que se forma entre compañeros de los mismos niveles jerárquicos. Para lo cual se ha podido recopilar que el 95% está de acuerdo y completamente de acuerdo con que todo el personal contratado por la empresa, está debidamente calificado para realizar su trabajo. Al igual que es necesario tener el apoyo de los superiores, con quienes se comparte todo el tiempo, es con los compañeros del área. Por eso la importancia de mantener buenas relaciones

Esto determina Sipion (2019) sobre la importancia de fomentar el trabajo en equipo de tener un ambiente donde se comparta los mismos valores. Así como también hablando de manera administrativa, se menciona que, al contratar personal debidamente calificado, es responsabilidad de la gestión de talento humano, la cual se enfoca en tener una diversidad de personas con heterogeneidad de competencias y el reconocimiento de cada trabajador (Vallejo L. , 2016).

Figura 29

Las personas con las que se trabaje están calificadas para sus tareas



Elaborado por: Sánchez, 2024

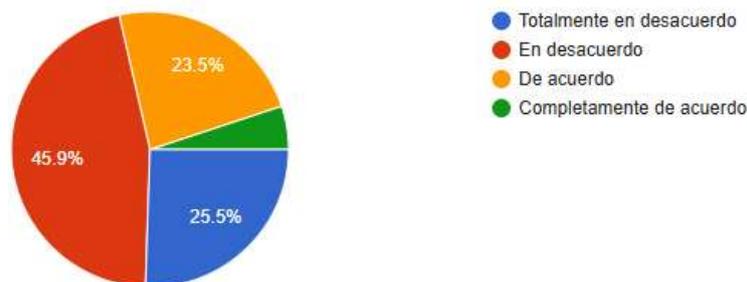
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Esta misma situación de gestión de talento humano se puede observar en la siguiente pregunta, que analiza si los trabajadores tienen actitudes hostiles entre ellos, mencionando el 71% que no, que si han logrado mantener buenas relaciones. Esto desde el ámbito de gestión, se puede analizar desde talento humano, quien tiene la responsabilidad de agrupar toda la lista de creencias, conductas y valores de cada persona que se integra a la empresa. Todo esto es fundamental para el éxito de la compañía (Gaspar, 2021).

Así como también se menciona el enfoque teórico de este estudio, que es el intercambio social. Este determina que toda persona busca satisfacer necesidades, crear vínculos, recibir algo a cambio de su relación. Esto debe ser equilibrado, si se genera una afiliación a un grupo de personas, se analiza los costos y beneficios implicados (Durán, 2023).

Figura 30

Las personas con las que se trabaja tienen actitudes hostiles



Elaborado por: Sánchez, 2024

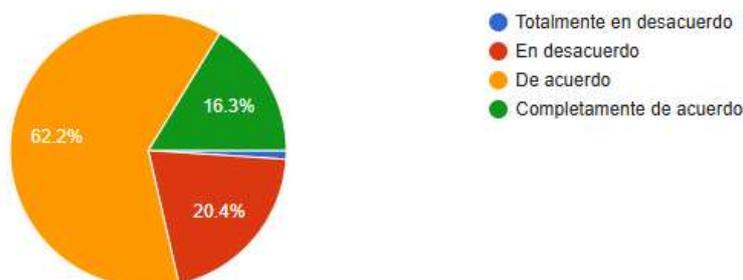
Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Continuando con las relaciones entre compañeros, se ha preguntado sobre si existe interés entre compañeros, entre las personas con quienes trabajan, a lo que han indicado el 78% que si se interesan mutuamente. Lo mismo con la siguiente pregunta, que determina si las personas con las que trabaja son amistosas, teniendo el 94% de aprobación sobre esta situación. Con esto se tiene un aspecto positivo, que representa un factor de protección frente a otros elementos de riesgo en esta empresa. Determinando que se tiene un buen grupo humano en la empresa.

De acuerdo a la Organización Laborfox (2021) se indica que mantener buenas relaciones entre compañeros y tener confianza es la base del éxito de toda organización. Esto permite ahorrar tiempos en tareas, aprovechar oportunidades, perseguir los mismos objetivos, mejor comunicación, etc. Para esto es recomendable tener libertad para expresarse, aplicar la escucha activa, el respeto, la empatía, el trabajo en equipo y la responsabilidad.

Figura 31

Las personas con las que se trabaja se interesan por uno

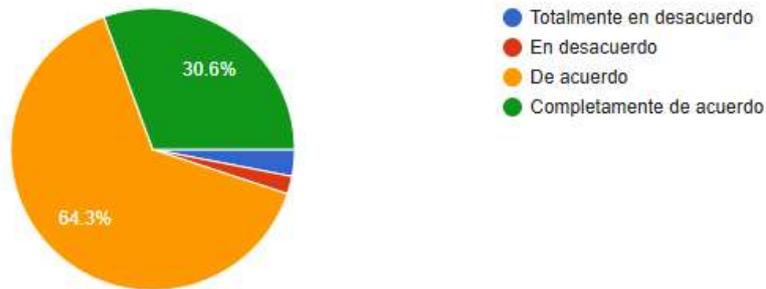


Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 32

Las personas con las que se trabaja con amistosas



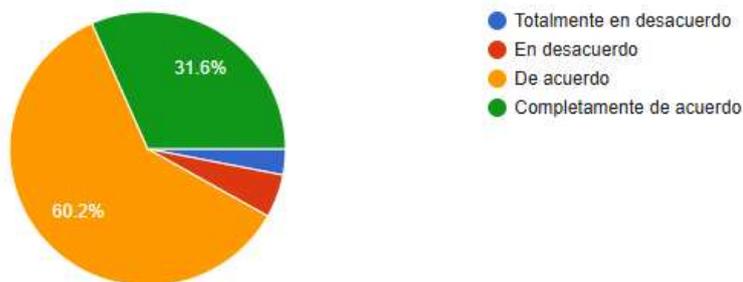
Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Y finalmente, se ha investigado sobre si todos los trabajadores se apoyan mutuamente, a lo que han respondido el 91% que si lo realizan. Al igual que conocer si todo este equipo de trabajo facilita la realización de sus labores, mencionando el 92,8% que si están de acuerdo con esta afirmación. Siguiendo respaldando la idea de que se cuenta con un buen equipo de trabajo en esta empresa.

Figura 33

Las personas con las que se trabaja se apoyan mutuamente

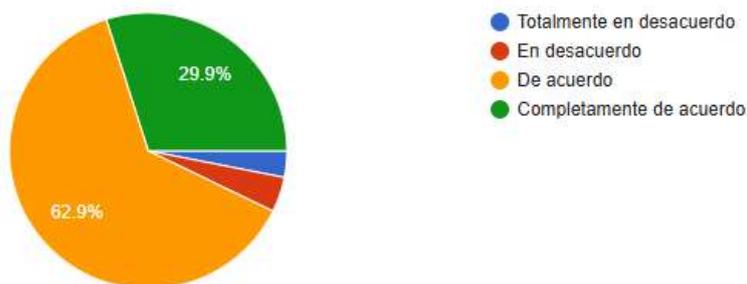


Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Figura 34

Las personas con las que se trabaja facilitan la realización del trabajo



Elaborado por: Sánchez, 2024

Fuente: Encuesta aplicada de Escala de Karasek

Tal como se muestra en el estudio de Marroquín (2020), la relación con compañeros influye mucho en la carga de trabajo que puede asumir cada persona. Por ejemplo, si uno de ellos falta, puede provocar que los que asisten deban realizarles su trabajo, o que, si no finaliza su parte, el otro tenga que culminar su jornada más tarde por realizarlo. Esto puede afectar las relaciones entre compañeros, el tener multiplicidad de funciones o el aumento en el ausentismo laboral.

En relación al apoyo percibido, los líderes han mostrado tener buenas relaciones, comunicación y confianza hacia sus subordinados. Esto es un punto positivo en contra de todas las demandas y exigencias anteriormente indicadas. Son jefes que les prestan atención, que se interesan por su bienestar, que no muestran malas actitudes y que fomenta el trabajo en equipo. Sobre el equipo de trabajo que se mantiene, se tiene también un buen punto de trabajo, ya que son personal calificado para cumplir con sus trabajos, se nota el compañerismo, el interés, la amistad, el apoyo y que entre todos facilitan la realización de su trabajo.

- **Objetivo 2: Distinguir las causas que pueden generar estrés laboral en los trabajadores operativos de una camaronera en Durán.**

En este segundo objetivo, ya se analizan los resultados cualitativos obtenidos del grupo focal realizado con estos trabajadores operativos de la camaronera. De igual manera se tienen las respuestas divididas por dimensiones respecto al estrés laboral.

Control sobre el trabajo

Sobre esta primera premisa se les preguntó a los trabajadores sobre si su trabajo requiere aprender cosas nuevas y ser creativos. A nivel general han señalado que el trabajo si requiere que aprendan cosas nuevas, siempre y cuando sea para su mejora continua e innovación en procesos. Comprenden que es necesario aprender cosas nuevas para su crecimiento, lo cual se evidencia en lo siguiente:

- *“...mi trabajo exige una combinación de aprendizaje constante, adaptabilidad y creatividad para brindar respuestas valiosas y relevantes a los usuarios...”* (T2, 2024)
- *“...por la razón de que la tecnología día a día va educando y el grupo de la empresa se caracteriza por la innovación, por ende, toca aprender nuevas cosas...”* (T4, 2024)
- *“...puede ser una estrategia inteligente para mejorar los resultados de la empresa...”* (T12,2024)
- *“...porque es la manera cómo podemos dar nuevas soluciones a los retos que nos enfrentamos...”* (T17, 2024)

Tal como indican Sánchez y Piedrahita (2022) el entorno laboral siempre está cambiando, mejorando, y va a requerir que las personas se enfrentan a cambios y presiones. Se reconoce que este espacio laboral, así como permite satisfacer necesidades, también puede ocasionar enfermedades como el estrés laboral. Esta alta competitividad genera sentimientos negativos y cansancio en las personas (Florencia, 2023).

Y lo mismo con la segunda pregunta de este control, que buscó conocer si el trabajo que ejecutan consiste en hacer siempre lo mismo. La mayoría, señaló que su

trabajo si es un poco rutinario, aunque, a veces también deben cambiar y ejecutar nuevas acciones o alguna situación emergente que deben solucionar. Desde sus propias palabras respondieron:

- “...no, porque siempre estamos innovando y mejorando los procesos de trabajo...” (T4, 2024)
- “...no, existe la oportunidad de aprender nuevas áreas...” (T6, 2024)
- “...si, porque tengo que repetir algunas cosas...” (T10, 2024)
- “...si, todos los días es igual...” (T18, 2024)

En este sentido, se tiene respuestas divididas; mientras unos reconocen que su trabajo si es repetitivo, otros si consideran que tienen más variedad en sus funciones. Tal como indican Carvajal y Garzón (2021) las organizaciones siempre deben cuidar estas condiciones de trabajo, la cultura compartida, la forma de liderar. Y deben plantearse propuestas de cuidado y de pausas activas con el fin de cuidar a sus trabajadores, tanto el aspecto ergonómico como la presión psicológica que sus responsabilidades les pueda acarrear.

Demandas laborales

En esta segunda categoría, se analiza si el trabajo les exige un gran esfuerzo mental, ante lo cual todos indican que su trabajo si requiere de bastante concentración, de poner sus cinco sentidos. Estas personas reconocen que un error puede traer gastos, lesiones, accidentes y problemas a la empresa. De lo cual se ha podido resumir:

- “...si, porque en el ámbito laboral siempre hay que tener los sentidos bien puestos...” (T2, 2024)
- “...si, porque un error puede afectar mi integridad...” (T10, 2024)
- “...si, por seguridad propia y del área de trabajo...” (T16, 2024)
- “...si, ser creativo y buscar estrategias para ampliar exigencias...” (T19, 2024)

A pesar que se han recolectados datos positivos sobre las condiciones laborales de esta empresa, se puede indicar que los individuos si sienten una presión por el tipo de trabajo que ejecutan. Tal como indican en sus respuestas, ellos reconocen que un error les

puede afectar en su integridad, que tienen que cuidarse. Hay que comprender que toda esta situación laboral funciona en circularidad, si el trabajador tiene claridad y especificaciones claras, se desempeñará bien y a la vez, la organización tendrá éxito y sus entornos serán saludables (Peña, Toala, & Toala, 2022).

Sobre el tema de las exigencias, se les ha preguntado a los trabajadores si esta carga que tienen es pesada o como la definen desde su perspectiva. Teniendo respuestas similares que indican que el nivel de exigencia es normal, regular como todo trabajo. Que tienen órdenes claras desde el inicio, aunque cuatro trabajadores indicaron que si sienten como una carga adicional el que les vengán a pedir más tareas adicionales.

- “...mi trabajo requiere mucha concentración, ya que cada error puede causar pérdidas de tiempo en el trabajo y gastos innecesarios...” (T4, 2024)
- “...bien para un mejor desempeño en el trabajo, tanto personal como para la empresa...” (T9, 2024)
- “...son sobrecarga de trabajo diario...” (T14, 2024)
- “...por sobrecarga de trabajo diario...” (T15, 2024)

Este es un claro ejemplo de lo que es el estrés laboral. Tal como mencionan Robbins y Judge (2009) que es un problema creciente en las empresas actuales, y que básicamente se entiende como una confrontación ante las demandas externas. El problema surge cuando la persona no tiene las suficientes habilidades y recursos para hacer frente a estas tensiones. Además, de comprender las exigencias, también se buscó conocer el tiempo que disponen para ejecutar todas sus tareas, y si este es suficiente para cumplir su trabajo. En la mayoría han recalcado que, si tienen planificado su trabajo, aunque también pueden surgir situaciones emergentes y más prioritarias que deben atender.

- “...si, porque para cada trabajo se nos otorga un determinado tiempo para realizar bien el trabajo...” (T2, 2024)
- “...si, aunque hay situaciones emergentes que exigen prioridad, por lo cual hay 50% - 50%...” (T6, 2024)
- “...si, porque es acorde a lo que establece la ley para cumplirlo...” (T9, 2024)
- “...si, debido que nos apegamos a la rutina...” (T17, 2024)

Igual, este tema se lo puede vincular con el estrés laboral, ya que es uno de los principales factores que puede desencadenar este riesgo. Cada persona tiene factores negativos en sus vidas que pueden incidir en su trabajo, ya sean organizacionales o incluso personales. Por eso, es importante que reciban apoyo y que las demandas sean claras para que no signifique un agotamiento o presión adicional (Robbins & Judge, 2009).

Ya conociendo el tiempo y las exigencias a las que se enfrentan estos trabajadores, también se quiso conocer si son interrumpidos continuamente al realizar sus tareas, o si les indica realizar más actividades. A pesar que se ha mostrado que el jefe les indica las actividades claras que deben realizar, si tienen bastante inconveniente con el tema de los imprevistos, de las situaciones emergentes, de las actividades prioritarias. Ellos han indicado lo siguiente:

- “...no, porque nosotros esperamos un tiempo determinado donde nos asignan nuestros trabajos y de ahí no hay interrupciones...” (T1, 2024)
- “...si, no son interrumpidas, pero hay casos en que se deben tener prioridades y se deja una tarea por otra...” (T6, 2024)
- “...si, porque cuando hay otra emergencia se puede y se debe realizar primero la emergencia...” (T13, 2024)
- “...si, a veces nos dan más trabajo...” (T15, 2024)

Puede que, como trabajadores, no reconozcan el impacto en su bienestar, pero estas tareas se pueden ir sumando y creando una insatisfacción laboral y bajo desempeño. Todo esto forma el concepto subjetivo de la calidad de vida laboral para cada trabajador, el cual se comprende como esa satisfacción, esa visión que tienen del lugar donde trabajan, de si tienen buenas condiciones, relaciones y funciones claras (Chiavenato, 2011).

Apoyo Social

En esta tercera categoría se pretende conocer las relaciones y actitudes que tienen los trabajadores, el jefe y los compañeros. En una primera pregunta se les realizó sobre si consideran que su jefe se preocupa por su bienestar, a lo que indicaron que sí, que se preocupa por sus necesidades, que busca su facilidad, su integridad. La empresa en general les ha mostrado esta preocupación.

- “...si, siempre está pendiente a nosotros, nos dan charlas de cómo maniobrar...” (T1, 2024)
- “...si, entiende las necesidades emergentes personales y busca la facilidad para su supervisado...” (T6, 2024)
- “...si, porque siempre nos ayuda dando ideas de mejora para cada área...” (T9, 2024)
- “...si, porque sabe escuchar...” (T16, 2024)

Este es justamente un factor importante del estrés y la sobrecarga laboral, el sentirse apreciados por sus supervisores, por la gerencia. Tal como mencionan Galeano y Cortes (2022), que la organización debe contar con planes de bienestar, ya que si se les exige más trabajo, se debe reconocer su esfuerzo, se debe cuidar su salud, ofrecerles redes de apoyo y educarlos en su bienestar. Esta responsabilidad de la empresa se está promoviendo mucho más ahora en la actualidad, al reconocer el valor de su talento humano.

Una segunda pregunta se enfocó en conocer si el jefe consigue a través de sus funciones, que todos trabajen unidos. El principal lema que se ha podido obtener de estos trabajadores es que la unión hace la fuerza. Indican además que sí, su jefe les motiva a trabajar en equipo, ya que de esta manera tendrán mejores resultados. En sus palabras han expresado lo siguiente:

- “...si, porque la unión hace la fuerza y siempre se trabaja de manera unida para que el trabajo sea menos difícil...” (T2, 2024)
- “...si, porque un equipo de trabajo unido sale las cosas de la mejor manera, además la unión hace la fuerza...” (T8, 2024)
- “...si, porque siempre nos da charlas de cómo hacer los trabajos en grupo...” (T12, 2024)

Esto se puede relacionar con lo indicado por Sipion (2019) que las empresas deben reconocer la importancia de trabajar en equipo, de compartir valores y creencias entre todos. Que se debe preocupar por mejorar sus relaciones, por comprometerse con su trabajo y permitirles la participación de todos. También fue interesante conocer si el jefe

demostraba actitudes hostiles o conflictivas hacia sus subordinados. Ante lo cual todos han estado de acuerdo en que es una persona abierta al diálogo, en que siempre los escucha, que tiene un buen trato hacia sus subordinados, que tiene paciencia y evita los conflictos. Más específicamente señalan lo siguiente:

- “...no, es una persona abierta al diálogo y muy razonable a la vez...” (T4, 2024)
- “...no, siempre es sociable con el grupo de trabajo...” (T9, 2024)
- “...no, al contrario, siempre busca fortalecer al grupo...” (T17, 2024)

Como parte de la gestión de talento humano, se reconoce que a los trabajadores no solo se les debe contratar, sino que se debe mantener relaciones comunicativas y de apoyo de manera permanente. Se debe buscar su desarrollo, competencias, enriquecimiento, ser eficientes y responsables con su trabajo. Así se beneficia tanto el clima laboral, como el logro de objetivos y metas de la empresa (Vallejo L. , 2016).

Y para culminar este segundo objetivo, se quiso conocer si los trabajadores consideran que su jefe les presta atención a todo lo que dicen. Teniendo en este punto una respuesta positiva que demuestra que el jefe siempre escucha sus opiniones y propuestas, analiza las ideas que se le plantea y siempre decide el camino más seguro para todos, dando la oportunidad y libertad de hablar.

- “...si, siempre somos escuchados cada que tenemos una idea para ejecutarla...” (T3, 2024)
- “...si, porque permite realizar un cambio si uno presenta una mejor idea al trabajo a realizar...” (T4, 2024)
- “...si, está atento a todo comentario y sugerencia para mejorar...” (T19, 2024)

Además, se debe reconocer que son los empleados quienes conocen a la perfección cada proceso que deben realizar, tiempos, precisiones e insumos requeridos. Como indica Jaramillo (2019) que el recurso humano debe laborar en un ambiente de confianza, que se debe conocer sus necesidades y demandas. Se debe asegurar que tengan las condiciones adecuadas de trabajo.

En concreto, las causas que generan estrés laboral en estos trabajadores son que deben siempre mantener una mejora continua, que siempre deben aprender cosas nuevas para estar innovando, así como el contenido y monotonía de su trabajo que deben cumplir

todos los días. El gran esfuerzo mental que les exigen al tener que mantenerse concentrados, o el no tener que cometer errores, el no excederse del tiempo que deben cumplir en su jornada. Esto también les hace más presión, por querer culminar todo y no quedarse haciendo sobre tiempo. Y, los líderes a pesar de tener un buen ambiente y trato con sus empleados, les hacen cumplir con más actividades con la idea de que son cosas emergentes y urgentes, sin agregarles un adicional económico por este sobreesfuerzo.

- **Objetivo 3: Identificar las estrategias de afrontamiento que han aplicado los trabajadores operativos de esta camaronera en situación de estrés laboral.**

Centradas en el Problema

Dentro de estas estas estrategias de afrontamiento, se tienen varias opciones. Como primer punto se ha generado las centradas en el problema, que de acuerdo a Cirami, Córdoba y Ferrari (2020), estas se aplican cuando se tienen menos niveles de estrés y sobrecarga. Y son acciones desde el aspecto cognitivo y conductual del trabajador que pretende cambiar el centro o fuente del problema.

La primera pregunta que se les hizo a los trabajadores fue si creían tener la libertad para decidir sobre su trabajo. A lo que todos mencionaron que, si tienen esta libertad, siempre que se respete los lineamientos de la empresa, que se tenga la autorización y que sea para facilitar el trabajo.

- “...si, porque al desarrollar mi trabajo soy el único responsable y al ser así, yo decido cómo hacer y qué hacer...” (T1, 2024)
- “...si, porque me permite tomar mis propias decisiones y las puedo realizar en mi trabajo...” (T4, 2024)
- “...si, siempre que cumplamos nuestro trabajo tenemos la facilidad de realizarlo de la mejor manera que podamos...” (T17, 2024)
- “...si, tenemos la libertad de hacer nuestro trabajo bajo los lineamientos de la empresa...” (T20, 2024)

Lo mismo con otra pregunta, que se enfocó en el nivel de autonomía que tienen los trabajadores. Las respuestas que se obtuvieron fueron similares a la anterior que mencionan si tienen autonomía, aunque siempre y cuando el jefe acepte su propuesta o

siempre y cuando se cumpla con las actividades y tiempos establecidos. De esta manera, detallaron lo siguiente:

- “...si, porque la decisión que tomo siempre se enfoca en los procesos y política de la empresa...” (T4, 2024)
- “...no, porque más se siguen las órdenes dictadas por el jefe...” (T5, 2024)
- “...sí, tengo autonomía propia, pero en ciertas áreas tengo que pedir autorización...” (T16, 2024)
- “...si, siempre se llega a un consenso en toma de decisiones...” (T19, 2024)

Estas estrategias se reconocen por basarse en la planificación, en la confrontación. Son las acciones directas que pretenden eliminar la amenaza. En este caso, para lidiar con cualquier problema de estrés o sobrecarga laboral. Estas personas han demostrado tener libertad y autonomía en sus puestos de trabajo, como una forma de lidiar con estas presiones y demandas (Muñoz, 2019).

Y la última pregunta, relacionada con la estrategia centrada en el problema, fue conocer las actividades sociales y deportivas que estos trabajadores realizan para atacar directamente el centro de cualquier riesgo laboral. En este caso, en su totalidad han indicado que juegan fútbol, vóley e indor como una estrategia de salud y bienestar. Esto directamente se vincula con lo estipulado por la Ley Orgánica de Salud, donde ya se reconoce el concepto de salud integral, de bienestar, que analiza todos los entornos sociales, y que reconoce todos los determinantes de la vida que afecta el estado de salud (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Centradas en el Pensamiento

En este campo se les preguntó a los trabajadores sobre qué hacen cuando sienten que no tienen control sobre su trabajo. Donde se pudo obtener diferentes opciones, aunque la principal que se puede mencionar es que buscan ayuda profesional o el lidiar la situación con una persona de confianza.

- “...busco ayuda en personas con experiencia profesional...” (T1, 2024)
- “...existe comunicación dentro del ámbito laboral y contamos con contactos exteriores, como familiares, profesionales y personas de confianza...” (T6, 2024)

- “...me estreso de manera que las cosas no salen bien, hasta el punto que pido consejo a un compañero...” (T9, 2024)
- “...callar y tratar de solucionar...” (T18, 2024).

Este tema se puede relacionar con el concepto de estrés laboral, cuando ya el trabajador siente angustia, tensión, cuando está frente a situaciones que no controla. Aquí se habla de un adecuado nivel de resiliencia que se debe tener para afrontar los síntomas que pueden ir desde una enfermedad, dolores o en el ámbito psicológico, emocional, con cuadros de ansiedad, depresión, irritabilidad, y otros (Vallejo R. , 2022).

En algunos casos, ya se observa que los trabajadores si ejecutan algo en su beneficio, pero en otros casos se estresan y se callan los problemas. Aquí se puede evidenciar el progreso del estrés, que va desde un momento de alarma con ciertas alteraciones; pasando a una fase de resistencia donde se toman acciones para adaptarse a la situación, hasta que llega a la fase de agotamiento que ya presenta trastornos cuando no se logra manejar estas situaciones (Universidad de Barcelona, 2020).

Y, se finaliza con una pregunta que buscó conocer si los trabajadores reciben capacitaciones, si consideran que estas son necesarias y que otros conocimientos, habilidades y talleres les gustaría adquirir. En la totalidad de los trabajadores encuestados mencionaron que si reciben estas capacitaciones y talleres. Ahora sobre los temas que más requieren se ha obtenido una lista de opciones, que van desde temas técnicos de sus áreas, como en el campo de seguridad y de su salud:

- “...si, sobre temas aplicados al trabajo como mecánica automotriz, de combustión interna y mantenernos actualizados con la tecnología...” (T1, 2024)
- “...si, en Excel, power point y liderazgo...” (T4, 2024)
- “...si, en el aspecto de mejorar la calidad del producto que se genere como es el camarón...” (T9, 2024)
- “...si, sobre seguridad como cuidar nuestros entornos y el medio ambiente...” (T10, 2024)
- “...si, métodos de comunicación y mantenimiento de máquinas...” (T18, 2024)

Este es un campo que se debe mejorar en la organización y que tal vez en toda empresa siempre pasa como una falencia. Tal como indican estos trabajadores, estas

capacitaciones pueden ir desde temas de seguridad, de su propia integridad, hasta conocimientos en mecánica, en liderazgo, en temas tecnológicos. Por ejemplo, Urbano y Ortega (2023) determinan que estas capacitaciones pueden ir desde capacitaciones en prevención en riesgos, tener grupos de apoyo o terapias con profesionales. Santana (2022) habla en cambio de capacitaciones de motivación, de salud mental, involucrando siempre a todos los trabajadores. Según Rosales y Miguel (2021) estas capacitaciones también sirven para cumplir con el mismo trabajo de una manera más eficiente.

Centradas en las Emociones

Llegando al último componente de estas estrategias de afrontamiento, se enfocó en las centradas en la emoción, y se buscó tener información sobre la percepción que tienen los trabajadores sobre si sus compañeros están debidamente calificados para cumplir con su trabajo, a lo que estas personas indicaron, casi en su mayoría, que son personal calificado para su función.

- “...si, son personas eficientes y productivas, de calidad en el trabajo...” (T10, 2024)
- “...si, porque esta empresa antes de ingresar te evalúa para saber si estas apto o no...” (T13, 2024)
- “...no, suelen desempeñar otro tipo de trabajo...” (T14, 2024)
- “...si, cada una de las personas tienen experiencia y conocimiento en el área que se encuentran...” (T20, 2024)

Esta es otra dinámica donde el trabajador tiene que saber cómo lidiar con compañeros y supervisores que no siempre están capacitados. Aquí deben aplicar sus recursos y estrategias para posibles conflictos entre división y carga de tareas. El saber aplicar estas acciones permiten que el ser humano se adapte a sus diferentes entornos (Macías, Madariaga, Valle, & Zambrano, 2013).

Continuando con las respuestas obtenidas, se analizó si estos trabajadores creen que las personas con las que trabajan se apoyan mutuamente para lograr sus objetivos, a lo que indicaron que sí, que son muy colaboradores y que sí se apoyan para tener mejores resultados.

- “...si, porque si él no tiene algo bien claro, la otra persona puede tener ya esa experiencia...” (T1, 2024)
- “...si, nos apoyamos mutuamente para realizar la labor con más prudencia...” (T5, 2024)
- “...si, existe compañerismo como camaradas dentro del trabajo...” (T6, 2024)
- “...si, porque el trabajo en equipo es necesario e infaltable en un grupo de trabajo...” (T19, 2024).

Con esto demuestran que, si existe compañerismo, si hay colaboración entre compañeros, lo que significa que han comprendido que los objetivos y metas se consiguen más rápido con trabajo en equipo. Comprenden que cada persona es diferente, que tienen ciertas especialidades y conocimientos que otros no y de esta manera, se complementan. Con todo esto, se alcanza esa calidad de vida positiva que todo ser humano debe gozar. Que se traduce en la calidad de las relaciones que se mantienen al interior de la empresa y que a la vez les permite satisfacer sus necesidades (Chiavenato, 2011).

Todo esto va sumando a que un trabajador sienta estrés laboral, generado por la sobrecarga de trabajo, el no poder trabajar en equipo es un causal de este riesgo laboral (Avilés & Hernández, 2020). Y si no se puede lograr de manera individual entre los propios trabajadores, se puede tener el apoyo de parte de la organización, quien puede realizar pruebas piloto de las mejores estrategias que le funcionen en su giro de negocio (Arcos, 2017).

Y los resultados obtenidos se culminan con la última pregunta, que se enfocó en conocer si los trabajadores consideran que las personas compañeras de trabajo son amistosas. De las 20 encuestas, 17 indicaron que sí, mientras 3 señalaron que no mantienen buenas relaciones.

- “...si, son personas que muestran un aire de felicidad y crean un buen ambiente laboral...” (T4, 2024)
- “...si, porque no existe discordia, son personas sociables...” (T8, 2024)
- “...si, porque empezamos todos juntos desde cero...” (T13, 2024)
- “...no, la mayoría solo cumple con su trabajo...” (T18, 2024)

De acuerdo con Izquierdo (2020), cuando se habla de estas estrategias de afrontamiento, depende mucho de la persona, ya como indicaron algunos ejemplos las

personas, pueden ir desde buscar apoyo profesional, centrarse en la religión, planificar, manejar las emociones, o buscar actividades de ocio. Son todas las respuestas que el trabajador puede poner en práctica para obtener ese equilibrio deseado en su ámbito laboral.

Se reconoce que el trabajo es fundamental en la vida de las personas, que les da sentido, les permite satisfacer necesidades, conseguir proyectos personales y profesionales. Pero para que sea una experiencia enriquecedora debe tener buenas condiciones laborales, no sufrir de riesgos a su integridad. Y un tema esencial, es permitirle al trabajador lograr esa conciliación de la vida laboral con su vida personal o familiar (Patlán, 2013).

Los trabajadores, para sobrellevar el estrés laboral que se ha evidenciado en ciertos puntos, se han concentrado en estrategias centradas en el problema, en el pensamiento y en las emociones. Ellos han mencionado que tienen libertad y responsabilidad sobre el trabajo que ejecutan, teniendo cierta libertad para su cumplimiento. Es decir, tienen cierto nivel de autonomía y poder tomar decisiones en su beneficio y de la empresa.

En otros casos, los trabajadores buscan ayuda en personas de confianza, en profesionales o canales de comunicación dentro de su empresa para sobrellevar un problema. Así como recibir capacitaciones que les permitan mejorar y desarrollarse. Esto también se apoya en que cuentan con un equipo de trabajo eficiente, que se apoyan mutuamente y que tienen un grupo de amigos, más que solo compañeros de trabajo.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El objetivo general de este trabajo de titulación fue comprender el estrés laboral en los trabajadores operativos de una camaronera ubicada en el cantón Durán, en el periodo 2024, con el fin de establecer los niveles de este riesgo laboral. Determinando que, este estrés laboral, trae graves impactos en la salud del personal. Se observa como una exigencia excesiva al trabajador, ya sea por una mala estructuración, liderazgo, división de tareas o cuando quiere cubrir mayor demanda, contando con el mismo talento humano.

Para obtener los resultados se trabajó con una encuesta a 100 trabajadores, y un grupo focal a 20 trabajadores, quienes tienen edades entre los 21 a 35 años, donde la mayoría son hombres, con un nivel educativo en un 52,5% de secundaria. Y son personal relativamente actual en la camaronera, en un 49,5% incluso tienen menos de un año.

En el primer objetivo se identificó la existencia de estrés laboral en los trabajadores que, en el campo sobre el control sobre el trabajo, mencionaron que sí tienen estrés. Especialmente en el hecho de que es un trabajo demandante, que tienen que aprender cosas nuevas, mantenerse creativos e innovadores. Sus habilidades y conocimientos también deben mejorar, así como ciertas limitaciones para actuar y decidir sobre su trabajo. Aunque también han mencionado que no tienen problema en el hecho de tener libertad sobre ciertas decisiones autónomas, de variar sus actividades y de incitarles a crecer más en su carrera.

Sobre el aspecto de demandas laborales, se concluye que estas personas muestran sobrecarga en puntos como tener que realizar su trabajo rápido, estar concentrados por periodos largos de tiempo, con una cantidad excesiva de tareas, siendo ordenes contradictorias algunas veces. Todo lo cual les provoca trabajar más arduamente para no sobrepasar su jornada de 8 horas.

Y, en la dimensión de apoyo social, se tiene un aspecto positivo, ya que los líderes mantienen buenas relaciones con sus subordinados. Les prestan atención, mantienen diálogos, no muestran malos tratos u hostiles, más bien les fomenta el trabajo en equipo. Lo cual va de la mano con el hecho de que todos los trabajadores han señalado que todas

las personas contratadas están calificadas para cumplir con su trabajo, y se ha generado un ambiente de compañerismo, apoyo y amistad.

En el segundo objetivo, se buscó distinguir las causas que pueden generar estrés laboral. Sobre lo cual han sido claros la mayoría en indicar que deben siempre buscar la mejora continua, el desarrollo de un mejor desempeño, de aprender cosas nuevas en caso les toque ir a otras áreas. Les exigen un gran esfuerzo mental, alta concentración, son tareas monótonas y que no aceptan errores en sus funciones. Además, del hecho de que siempre les exigen más tareas solo con el pretexto de ser tareas emergentes de último momento.

Por último, para concluir con el tercer objetivo, que buscó identificar las estrategias de afrontamiento que han aplicado estos trabajadores, se analizaron acciones tanto centradas en el problema, en el pensamiento y en las emociones. Los trabajadores se apoyan en cierta libertad sobre sus puestos de trabajo, así como el tomar decisiones que les beneficien y tener autonomía en sus áreas de trabajo.

Así como tener ayuda de profesionales, de personas de confianza cuando tienen problemas en su trabajo, como ciertos canales de comunicación que se han identificado con los jefes. Tienen también un equipo de trabajo que se apoyan mutuamente, que hacen más fácil el cumplimiento de sus funciones. Además, de las capacitaciones que reciben, las cuales les permiten tener crecimiento y desarrollo personal y profesional.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones redactadas, se recomienda siempre tener evaluaciones e identificaciones de los riesgos que se pueden presentar en una organización laboral. Así poder prevenir problemas mayores en el futuro. Tener intervenciones individuales o grupales que se centre en los temas de mayor interés y afectación. Se recomienda que se desarrolle en los trabajadores las habilidades necesarias para que tengan la capacidad de controlar su trabajo, de ser más creativos, innovadores y tener autonomía y libertad en sus funciones. Es importante controlar las actividades de sobrecarga de trabajo que les piden a los trabajadores, en forma de actividades de último momento.

Es recomendable que esta empresa camaronera continúe con el nivel de apoyo social ejercido hasta el momento, porque se reconoce por todos, que mantienen buenas relaciones tanto con el jefe, como entre compañeros. Tanto en la confianza, comunicación y participación que ejercen.

Respecto a las demandas laborales se recomienda trabajar en el esfuerzo mental que el trabajo requiere en este grupo de trabajadores. Así como contar con el tiempo adecuado para cumplir con sus responsabilidades, sin afectar su jornada o tiempo privado. Se recomienda que esta organización continúe con capacitaciones y talleres más consecutivos, que fomenten el crecimiento profesional y humano, que les permita adquirir los conocimientos tanto de su área de trabajo, y de cuidar su salud e integridad.

En el caso de las estrategias de afrontamiento, se debe brindar más opciones o ayuda con profesionales en este campo. Muchos trabajadores no reconocen el impacto que tienen estas acciones, ni como les puede ayudar en su estado de salud y bienestar.

Y, una última recomendación, es que, con los conocimientos obtenidos se puedan generar propuestas que se enfoquen en los temas más importantes de esta camaronera. Incluyendo también un enfoque desde el trabajo social, como apoyo en los riesgos y sobrecarga que tienen estos trabajadores.

Bibliografía:

- Aguirre, J., & Jaramillo, L. (2012). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51-74.
- Alfaro, A. (2016). La monotonía laboral asociada a factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de Remanufactura. Chile: Universidad de Concepción.
- Arcos, M. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Tesis de Postgrado. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Arregui, I. (2021). Coexistencia y conciliación de la teoría del capital social y la teoría de intercambio social y su impacto en la empleabilidad de los trabajadores. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Asamblea General Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Ginebra.
- Asamblea General Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Ley Orgánica de Salud. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). Código del Trabajo. Quito.
- Avilés, A., & Hernández, K. (2020). La sobrecarga laboral y su influencia en el sistema familiar: percepciones de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil. Tesis de Grado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 37-48.
- BBC News Mundo. (21 de agosto de 2019). [www.bbc.com](https://www.bbc.com/mundo/noticias-49411425). Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49411425>
- Caballero, M. (2021). El síndrome de burnout y su relación con la intención de abandono en una muestra de trabajadores de diferentes grupos poblacionales. España: Universidad Oberta de Cataluña.
- Carrillo, A. (2023). [www.psicologiaymente.com](https://psicologiaymente.com/social/teoria-de-intercambio-social). Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/teoria-de-intercambio-social>

- Carvajal, D., & Garzón, J. (2021). Determinación de los impactos generados por sobrecarga laboral en la empresa Kontiki. Tesis de Grado. Universidad ECCI, Colombia.
- Casanova, M., González, W., Machado, F., Casanova, D., & González, M. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Médica Espiritual*, 1-12.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cirami, L., Córdoba, E., & Ferrari, L. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de covid-19. *Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 118-132.
- Concejo Municipal del GAD Municipal del Cantón Durán. (2021). Ordenanza N° GADMCD-2021-004-DNM. Durán.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Pensamiento y Gestión*, 58-81.
- Diario La Hora. (2022). Estrés laboral deja pérdidas de \$1,6 millones al día en Ecuador. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costoeconomia/>
- Domínguez, I., Prieto, V., & Barraca, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3).
- Durán, S. (2023). www.erurekando.org. Obtenido de <https://www.eurekando.org/ciencias-sociales/teoria-del-intercambio-social-de-emerson-teoria-del-intercambio-social/>
- Florencia, M. (09 de noviembre de 2023). [www.es.statista.com](https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieron-agotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles/). Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieron-agotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles/>
- Franco, D. (2021). Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el personal de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito. Tesis de Postgrado. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 201-229.
- Galeano, N., & Cortes, S. (2022). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. Universidad Cooperativa de Colombia, 1-30.

- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 318-329.
- Gaviria, A., Ramírez, L., Vergara, A., Arce, V., & Riascos, G. (2022). Efectos en la salud física y mental de los trabajadores administrativos universitarios en relación con sobrecarga laboral durante la pandemia por Covid-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo*, 51-69.
- Gómez, D., Granada, M., & García, N. (2021). Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en Hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021. Tesis de Grado. Universidad de Cartagena, Cartargena.
- González, P. (01 de agosto de 2023). www.primicias.ec. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/guayaquil-empleo-informal-ecuador/>
- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Colombia: UCP.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- INEC. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU Indicadores laborales febrero 2024. Quito.
- Isea, E. (2017). www.psicologiasocial.fandom.com. Obtenido de https://psicologiasocial.fandom.com/es/wiki/La_teor%C3%ADa_del_intercambio_social,_concebida_por_John_Thibaut_y_Harold_Kelley
- Izquierdo, M. (2020). Estrategias de afrontamiento: una revisión teórica. Tesis de Grado. Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Jaramillo, M. (2019). Rol del trabajador social en la identificación y atención del estrés laboral del Hospital Básico 1 B1 El Oro. Tesis de Grado. UTMACH, Machala.
- Loayza, G., Troya, L., González, E., & Sánchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 1-8.
- Macías, M., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 123-145.

- Marroquín, P. (2020). Relación entre el ausentismo laboral y la sobrecarga laboral en un grupo de ingenieros de la ciudad de Cali. Tesis de Grado. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Cali.
- Martínez, E., Alcover, C., & Uribe, J. (2022). Hacia un modelo de relaciones de intercambio psicosocial en las organizaciones: evaluación de la dinámica entre contrato psicológico, percepción de apoyo-traición organizacional, burnout e intención de renuncia. *Contaduría y Administración*, 142-164.
- Mena, M. (2023). 2022, otro año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Ministerio de Trabajo. (2023). Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-140. Quito.
- Morales, F. (20 de septiembre de 2021). www.eleconomista.com.mx. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sobrecarga-laboral-provoca-750000-muertes-al-ano-20210919-0086.html>
- Morales, J. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 129-146.
- Moran, R. (2022). Sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nacional de Lima. Tesis de Grado. Universidad Norbert Wiener, Lima.
- Muñoz, M. (2019). Estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral en los empleados de una empresa de servicios digitales. Santiago de Cali: Universidad de San Buenaventura Colombia.
- OIT. (2013). La prevención del estrés en el trabajo. Ginebra.
- OIT. (2023). www.ilo.org. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-time/>
- ONU. (2018). www.un.org. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Laborfox. (2021). ¿Cómo tener una buena relación con tus compañeros? Obtenido de <https://laborfox.com/relacion-companeros-de-trabajo/>
- Orgaz, F., & Moral, S. (2015). La teoría del intercambio social como mecanismo para el desarrollo del turismo comunitario. Una revisión de la literatura. *Revista Turydes Revista Turismo y Desarrollo*.

- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo I. *Estudios Gerenciales*, 445-455.
- Patlán, J. (2022). Construcción y validación de una escala demanda-control-apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Médica Hered*, 24-34.
- Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 29-40.
- Raworth, K. (2019). Realizar entrevistas semi estructuradas. OXFAM.
- Redrovan, G. (2022). Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador periodo 2019-2021. Guayaquil: UCSG.
- Ríos, K. (06 de agosto de 2023). [www.payfit.com](https://payfit.com/es/contenido-practico/sobrecarga-de-trabajo/#:~:text=La%20sobrecarga%20de%20trabajo%20se,un%20per%C3%ADodo%20de%20tiempo%20dado). Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/sobrecarga-de-trabajo/#:~:text=La%20sobrecarga%20de%20trabajo%20se,un%20per%C3%ADodo%20de%20tiempo%20dado>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.
- Rodas, F., & Pacheco, V. (2020). Grupos Focales: Marco de Referencia para su Implementación. *INNOVA Research Journal*, 182-195.
- Rosales, P., & Miguel, M. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada calderón & Ventura S.A.C, provincia de Huancayo 2020. Trabajo de Investigación. Universidad Continental, Huancayo.
- Sánchez, M., & Piedrahita, D. (2022). Factores de sobrecarga laboral en los colaboradores que realizan las pólizas de automóviles en un estudio de caso. Tesis de Postgrado. Universidad ECCI, Bogotá.
- Santana, M. (2022). Teletrabajo y sobrecarga laboral en tiempos de pandemia en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jaramijó. Proyecto de Investigación. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2023). Agenda de Coordinación Zonal 8. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador. Quito.
- Sipion, E. (2019). Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores. Trabajo de Investigación. Universidad Católica Santo Toribio de Mogroviejo, Perú.

- Soto, B. (15 de agosto de 2023). [www.es.linkedin.com](https://es.linkedin.com/pulse/los-problemas-de-salud-generados-por-la-sobrecarga-laboral-soto). Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/los-problemas-de-salud-generados-por-la-sobrecarga-laboral-soto>
- UCSG. (2017). Dominios institucionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil.
- UNIR. (18 de agosto de 2022). www.unir.net. Obtenido de <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/trabajo-social-empresa/>
- Universidad de Barcelona. (2020). www.ub.edu. Obtenido de http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
- Urbano, E., & Ortega, M. (2023). Prevalencia de estrés y ansiedad en trabajadores del área administrativa y de campo en una empresa de ingeniería y construcción asociadas a la sobrecarga laboral, condiciones de trabajo en el sector petrolero y energético. Quito, 2023. Quito: UDLA.
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba: ESPOCH.
- Vallejo, R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. Tesis de Postgrado. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Vidal, V. (2018). Estudio del estrés laboral en las PYMES en la provincia de Zaragoza. España: Universidad de Zaragoza.

ANEXOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

INSTRUMENTOS APLICADOS (ENCUESTA Y GRUPO FOCAL)

Cuestionario para Evaluar. El Estrés Laboral de KARASEK

Estrés laboral de los trabajadores del área operativa de una
empresa en el cantón Durán

El objetivo de este estudio es comprender el estrés laboral en los trabajadores operativos de una camaronera ubicada en Durán, periodo 2024, con el fin de establecer los niveles de riesgo laboral. Toda la información recolectada será utilizada solo con fines académicos y con total confidencialidad.

1. Edad

- 21 a 25 años
- 26 a 30 años
- 31 a 35 años
- Mayor a 35 años

2. Género

- Femenino
- Masculino
- Otro

3. Estado civil

- Casado
- Soltero
- Divorciado
- Unión libre
- Otro

4. Nivel educativo

- Primaria
- Secundaria
- Estudios superiores
- Otro

5. Años laborando en la empresa

- Menos de un año
- De uno a 3 años
- Más de 3 años

6. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

7. Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

8. En mi trabajo debo ser creativo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

9. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

10. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

11. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

12. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

13. Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

14. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades

Personales

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

15. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

16. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

17. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

18. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

19. No recibo pedidos contradictorios de los demás

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

20. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo

- Completamente de acuerdo

21. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

22. Mi trabajo es muy dinámico

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

23. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

24. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

25. Mi jefe presta atención a lo que digo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

26. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

27. Mi jefe facilita la realización del trabajo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

28. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

29. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que Realizan

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

30. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia m

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

31. Las personas con las que trabajo se interesan por mi

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

32. Las personas con las que trabajo son amistosas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

33. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

34. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Completamente de acuerdo

LINK, DE LA ENCUESTA

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf6NaoQ43M6MjUtJIVDu2IIs1g5zPRF2keEaNvWtKYOy42VQ/viewform?usp=sf_link



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CUESTIONARIO GRUPO FOCAL

Objetivo del Grupo Focal: El objetivo de este estudio es comprender el estrés laboral en los trabajadores operativos de una camaronera ubicada en Durán, periodo 2024, con el fin de establecer los niveles de riesgo laboral. Toda la información recolectada será utilizada solo con fines académicos y con total confidencialidad.

Preguntas:

Control sobre el trabajo

--Causas del control

¿Por qué piensa usted que su trabajo requiere de aprender nuevas cosas y ser creativo/a?

¿Cree usted que su trabajo consiste en hacer siempre lo mismo?

--Demandas laborales

¿Piensa usted que su trabajo le exige un gran esfuerzo mental?

¿Cómo podrían definir las exigencias que perciben en su trabajo?

¿Cree usted que dispone de suficiente tiempo para hacer su trabajo?

¿Cree usted que su tarea es interrumpida a menudo y debe realizar más tareas?

--Apoyo social

¿Considera usted que su jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión?

¿Considera usted que su jefe consigue que su gente trabaje unida?

¿Cree usted que su jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia ustedes?

¿Piensa usted que su jefe presta atención a lo que dice?

--Centradas en el problema

¿Cree usted que tiene libertad de decidir cómo hacer su trabajo?

¿Considera usted que tienen algún nivel de autonomía en las decisiones que toma?

¿Qué actividades deportivas y sociales realizan ante la sobrecarga laboral?

---Centradas en el Pensamiento

¿Qué hacen cuando sienten que no tienen control sobre su trabajo?

¿Consideran necesario recibir capacitaciones, talleres, charlas que les brinden conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño laboral?

Qué tipo de capacitaciones, en que temas:

---Centradas en las emisiones

¿Considera usted que las personas con las que trabaja están calificadas para las tareas que realizan?

¿Cree usted que las personas con las que trabaja se apoyan mutuamente para trabajar juntos?

¿Considera usted que las personas con las que trabaja son amistosas



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Kevin Durango Lombrao con cédula de identidad 13309274-0 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cédula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Kevin Durango Lombrao

FIRMA

Ciudad Durán de 25 Novio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Eniel Juado con cédula de identidad # 0929105383 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cédula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 25 de Julio del 2024



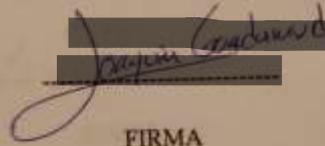
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Joaquín Omar Gradimud con cédula de identidad # 93513630 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.


FIRMA

Ciudad de 25/Julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, [Redacted Name] con cédula de identidad # [Redacted ID] he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cédula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

[Redacted Signature]

FIRMA

Ciudad 25 de julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Laura Abante Durán.....con cédula de identidad #.....he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad ___ de 25 julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Sergio José Aguilar Mora con cédula de identidad # 09227718080 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cédula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Sergio Aguilar

FIRMA

Ciudad 25 de julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Enel Toledo con cédula de identidad # 092534383 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 25 de Julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ... [Redacted Name] con cédula de identidad # [Redacted ID] he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

[Handwritten Signature]

FIRMA

Ciudad [Redacted] de 25/11/2024 del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Alvaro Santibáñez Tabares Trujillo, con cédula de identidad # 09279448256, he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Alvaro Santibáñez

FIRMA

Ciudad 25 de Julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Esteban Escobar Villalón Zaldívar con cédula de identidad # 0922291502 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Esteban Villalón Zaldívar

FIRMA

Ciudad DS de Sulista del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, John Jarama Bascaya con cédula de identidad # 0925343147 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 25 de Julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Moisés Arceledo Hurtado con cédula de identidad # 095333074 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cédula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad 25 de Julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Van Hacer Sanchez.....con cédula de identidad # 229899896 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Juan V.S.

FIRMA

Ciudad 25 de julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ... Betty Lorena Sánchez Mora con cédula de identidad # 31662366 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Betty Lorena Sánchez Mora

FIRMA

Ciudad 25 de Julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, José Carlos Jiménez Jiménez, con cédula de identidad # 090091111, he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cédula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad de 25 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Kenia Pazuyo Lombardi con cédula de identidad # 3022325 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Kenia Pazuyo

FIRMA

Ciudad de Guayaquil del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carlos Durango con cédula de identidad # 0925343147 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

Carlos Durango

FIRMA

Ciudad de 26 Julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Guillermo Escobar Jiménez, Durán cédula de identidad # 110.111.82216 he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cédula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

FIRMA

Ciudad de 25 de julio del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Consentimiento Informado para participantes de la investigación "La sobrecarga laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa en el cantón Durán"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, [REDACTED] con cédula de identidad # [REDACTED] he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, en el que se me describe que la información que voy a entregar a la estudiante Betty Lorena Sánchez Mora con cedula de identidad # 0925343147, va a ser manejada netamente para un estudio investigativo por su proceso de titulación. En el cual yo he decidido apoyar y participar.

[REDACTED]

FIRMA

Ciudad 25 de Julio del 2024

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez Mora, Betty Lorena** con C.C: # 0925343147, autora del trabajo de titulación: **“Estrés laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa camaronera en el cantón Durán”** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** 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

LA AUTORA

Betty Sánchez M.

f. _____
Sánchez Mora, Betty Lorena



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estrés laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa camaronera en el cantón Durán		
AUTOR(ES)	Sánchez Mora, Betty Lorena		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando MSc.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	114 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo, Protección, Enfermedad profesional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estrés laboral, sobrecarga laboral, trabajo, camaronera, riesgos laborales.		

El presente trabajo de titulación tiene el objetivo de comprender el estrés laboral en los trabajadores operativos de una empresa camaronera ubicada en Durán, periodo 2024, con el fin de establecer los niveles de este riesgo laboral. Para esto se apoyó en un diseño metodológico de enfoque mixto, con un método fenomenológico, nivel descriptivo y de tipo transversal. Su muestra fue determinada de 20 trabajadores que fueron determinados por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Y de esta manera se pudo recopilar como principales resultados que en esta camaronera sí existe algunas áreas con mayor presencia de estrés laboral, en especial cuando a los trabajadores les imponen más tareas de las acordadas, y de la alta exigencia e innovación que se les exige siempre. Aunque también se debe mencionar que la relación entre compañeros y jefes es de apoyo y positiva, lo que ha mantenido este equipo de trabajo en pie. Pudiendo concluir también que la organización debe asumir la responsabilidad de cuidar el bienestar y salud de sus empleados para evitar consecuencias como estrés, problemas físicos y de salud mental.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfonos: +593 978930188	E-mail: betty.sanchez@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	