

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA**

**Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una  
empresa camaronera. Estudio de una empresa camaronera  
de la ciudad de Machala en el año 2023**

**AUTORA**

**Jenny Marilia, Vaca Torres**

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

**TUTORA**

**Lic. Ana Maritza Quevedo Terán, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**29 de agosto del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

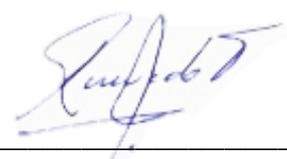
**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Vaca Torres, Jenny Marilia**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTORA**

f.   
Quevedo Terán, Ana Maritza

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f.   
Quevedo Terán, Ana Maritza

**Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Vaca Torres, Jenny Marilia**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una empresa camaronera. Estudio de una empresa camaronera de la ciudad de Machala en el año 2023** 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 29 días del mes de agosto del año 2024**

**LA AUTORA**

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

**Vaca Torres, Jenny Marilia**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## AUTORIZACIÓN

Yo, **Vaca Torres, Jenny Marilia**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una empresa camaronera. Estudio de una empresa camaronera de la ciudad de Machala en el año 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2024**

**LA AUTORA:**

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

**Vaca Torres, Jenny Marilia**

# REPORTE COMPILATIO

 INFORME DE ANÁLISIS magister		
Tesis Jenny Marilia Vaca- Septiembre 2024		<p>2% Textos sospechosos</p> <p>1% Similitudes &lt; 1% similitudes entre comillas &lt; 1% entre las fuentes mencionadas (ignorado)</p> <p>2% Idiomas no reconocidos (ignorado)</p> <p>&lt; 1% Textos potencialmente generados por la IA</p>
Nombre del documento: Tesis Jenny Marilia Vaca-Septiembre 2024.docx ID del documento: b53fe67f2000f2e42a0152b727e650efab2678f2 Tamaño del documento original: 806,2 kB Autores: []	Depositante: Ana Maritza Quevedo Teran Fecha de depósito: 9/9/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 9/9/2024	Número de palabras: 25.832 Número de caracteres: 173.943

## Firma de Estudiante



f. \_\_\_\_\_  
**Vaca Torres, Jenny Marilia**

## Firma de Docentes

f. \_\_\_\_\_  
**ANA QUEVEDO TERÁN, MGS**  
TUTORA

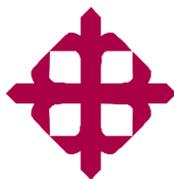
f. \_\_\_\_\_  
**GILDA VALENZUELA, MGS.**  
COORDINADORA UIC A-2024

## **AGRADECIMIENTO**

Me gustaría agradecer a todas las personas que con su colaboración y buena disposición hicieron posible la realización de este trabajo; así mismo quiero agradecer la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y sus docentes por toda la dedicación y los conocimientos impartidos durante la duración de esta hermosa carrera, en particular, a mi tutora Magister Ana Quevedo Terán por su guía y apoyo durante todo este proceso, el cual fue fundamental para que este trabajo se completara con éxito.

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo principalmente a mi familia: a mis padres por su apoyo constante por estar en cada paso, por impulsarme y creer en mí aun cuando ni siquiera yo lo hacía. Así mismo, se lo dedico a mi esposo y mis hijos que siempre tuvieron palabras de ánimo y aliento para que lograra mi objetivo, sin ustedes y su ayuda nada de esto hubiera sido posible, este logro es de ustedes y para ustedes.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f.

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**  
TUTORA

f.

**ROXANA DEL ROCÍO LEÓN NEVÁREZ**  
DOCENTE DE LA CARRERA

f.

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**  
COORDINADORA DEL ÁREA

f.

**MENDIETA LUCAS, LOURDES**  
DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)  
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)  
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 "SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE CAMPO DE UNA EMPRESA CAMARONERA. ESTUDIO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE MACHALA EN EL AÑO 2023", elaborado por el/la estudiante JENNY MARILIA VACA TORRES, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	10.00 / 10		

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



GILDA MARTINA  
VALENZUELA  
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

# ÍNDICE

RESUMEN.....	XV
ABSTRACT .....	XVI
INTRODUCCIÓN.....	2
1  CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.1  Antecedentes.....	4
1.1.1  Antecedentes Contextuales.....	4
1.1.2  Antecedentes Investigativos.....	7
1.2  Definición del Problema.....	14
1.3  Preguntas .....	18
1.3.1. Principal .....	18
1.3.2. Subpreguntas.....	18
1.4  Objetivos.....	18
1.4.1  General .....	18
1.4.2  Específicos.....	19
1.5  Justificación .....	19
2  CAPÍTULO: Marco Referencial.....	22
2.1  Referente Teórico .....	22
2.1.1  Teoría del Estrés Laboral .....	22
2.2  Referente Conceptual.....	25
2.3  Referente Normativo.....	40
2.3.1  Normas Nacionales.....	40

2.3.2	Normas Internacionales .....	42
3	CAPITULO: METODOLOGÍA.....	48
3.1	Enfoque de Investigación.....	48
3.2	Tipo y nivel de Investigación.....	49
3.3	Método de Investigación .....	49
3.4	Universo, Muestra y Muestreo .....	50
3.5	Categorías y Variables.....	52
3.6	Formas de Recolección de Información.....	53
3.7	Formas de Análisis de la Información .....	55
4	Capitulo: Resultados de la Investigación .....	57
4.1	Resultados por Objetivos Específicos.....	57
4.1.1	Objetivo 1: Describir las características del cansancio emocional identificado en los trabajadores de campo de una Camaronera. ....	57
4.1.2	Objetivo 2: Descubrir la existencia o no de la baja realización personal y la despersonalización en los trabajadores de la Camaronera. 71	
4.1.3	Objetivo 3: Identificar la respuesta del área de Talento Humano a los síntomas que podrían evidenciar síndrome de Burnout en los trabajadores de la Camaronera. ....	86
5	Capitulo: Conclusiones y Recomendaciones .....	98
5.1	Conclusiones .....	98
5.2	Recomendaciones .....	101
6	Bibliografía .....	103

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valores de composición de la Escala Maslach Burnout Inventory ..	54
Tabla 2. Valores de referencia para la Escala Maslach Burnout Inventory ...	55
Tabla 3. Valores promedio de despersonalización y realización personal de los trabajadores de campo.....	71
Tabla 4. Nivel de despersonalización y realización personal de los trabajadores de campo .....	72

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Trabajadores de campo que se sienten emocionalmente agotados por el trabajo.....	58
Figura 2. Trabajadores de campo que se sienten cansados al final de la jornada de trabajo.....	59
Figura 3. Trabajadores de campo que se sienten fatigados por la mañana .	61
Figura 4. Trabajadores de campo que se sienten cansados por trabajar en la camaronera. ....	63
Figura 5. Trabajadores de campo que se sienten frustrados en el trabajo ...	65
Figura 6. Trabajadores de campo que sintieron que están demasiado tiempo en el trabajo.....	66
Figura 7. Trabajadores de campo que sienten que trabajar en la camaronera les produce estrés .....	68
Figura 8. Trabajadores de campo que se sienten al límite de sus posibilidades .....	69
Figura 9. Trabajadores de campo que entienden fácilmente las instrucciones de su jefe.....	74
Figura 10. Trabajadores de campo que realizan con eficacia sus actividades .....	76
Figura 11. Trabajadores de campo que sienten influyen positivamente en la vida de otros .....	78
Figura 12. Trabajadores de campo que tratan a los demás como si fueran objetos.....	79

Figura 13. Trabajadores de campo que sienten que se han hecho más duros con la gente .....	81
Figura 14. Trabajadores de campo que sienten que el trabajo los está endureciendo emocionalmente .....	82
Figura 15. Trabajadores de campo que sienten que sus compañeros los culpan.....	84

## RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo de comprender como se expresa el Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una Camaronera de Machala en el año 2023 a fin de generar insumos estratégicos para el área de Talento Humano. Entre sus objetivos específicos esta describir las características del cansancio emocional identificado en los trabajadores, descubrir la existencia o no de la baja realización personal y la despersonalización en los trabajadores e identificar la respuesta del área de Talento Humano a los síntomas que podrían evidenciar síndrome de Burnout en los trabajadores de la Camaronera. Para lo cual aplicó una metodología de enfoque mixto, con un nivel de investigación descriptiva. Para esto se trabajó con una muestra de 38 trabajadores de campo y 2 colaboradoras del área administrativa de la Empresa Camaronera de Machala a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory, y entrevistas a la Jefa de Talento Humano y a la Trabajadora Social. De esta manera se obtuvo que, más de la mitad de los trabajadores de campo presentan cansancio emocional, estrés y frustración por el trabajo, así también presentan un nivel alto de despersonalización y un alto nivel de realización, desde la perspectiva del área administrativa denota atención a la variedad de síntomas que pueden reflejar el agotamiento emocional y la desmotivación de los empleados.

**Palabras Clave:** *Síndrome de Burnout, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal, Estrés Laboral, Trabajadores de campo, Talento Humano, Trabajo Social.*

## ABSTRACT

The objective of this degree work is to understand how Burnout Syndrome is expressed in the field workers of a Shrimp Farm in Machala in the year 2023 in order to generate strategic inputs for the Human Talent area. Among its specific objectives is to describe the characteristics of the emotional fatigue identified in workers, discover the existence or not of low personal fulfillment and depersonalization in workers and identify the response of the Human Talent area to the symptoms that could show Burnout syndrome. in the shrimp farm workers. For which a mixed approach methodology was applied, with a descriptive research level. For this, we worked with a sample of 38 field workers and 2 collaborators from the administrative area of the Machala Shrimp Company to whom the Maslach Burnout Inventory questionnaire was applied, and interviews with the Head of Human Talent and the Social Worker. In this way, it was obtained that more than half of the field workers present emotional fatigue, stress and frustration at work, as well as a high level of depersonalization and a high level of accomplishment, from the perspective of the administrative area it denotes attention. to the variety of symptoms that can reflect emotional exhaustion and employee demotivation.

**Keywords:** *Burnout Syndrome, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Fulfillment, Work Stress, Field Workers, Human Talent, Social Work.*

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación contempla como objetivo principal de comprender como se expresa el Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una Camaronera de Machala en el año 2023 a fin de generar insumos estratégicos para el área de Talento Humano. La industria camaronera es considerada como un campo estratégico de mayor concentración laboral debido al proceso de producción camaronera en la que los trabajadores están expuestos a constantes exigencias laborales para el cumplimiento de producción.

Debido a las exigencias laborales que el tipo de industria requiere se ha visto la necesidad de analizar cómo afecta el síndrome de burnout en la calidad de vida de los trabajadores, en tal sentido la presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capítulo 1: Definición del Problema en este apartado se presenta la información previa referente al Síndrome del Burnout, es decir los antecedentes contextuales, estadístico e investigativos del tema estudiado, así también se presentan los objetivos que se pretende cumplir con la investigación.

Capítulo 2: Marco Referencial este apartado consta las teorías que sustenta la investigación las mismas que son Teoría del Estrés Laboral, se conceptualiza los principales términos de la investigación, además de las referencias normativas y estratégicas que prometen un entorno seguro y decente para los trabajadores.

Capítulo 3: Metodología aquí se detalla el diseño metodológico de la investigación el mismo que consta de un enfoque mixto con un alcance descriptivo, en las formas de recolectar información se cuenta con el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y entrevistas realizadas a la jefa de Talento Humano y a la Trabajadora Social de la empresa, por lo que la muestra se trabaja con 38 trabajadores de campo y 2 colaboradoras del área administrativa de la Empresa Camaronera de Machala y en las formas de análisis de la información se realiza la triangulación de la información.

Capítulo 4: Resultados de la Investigación, una vez recabada la información del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory se ingresa a una base de datos en la cual se tabula la información y codificadas las entrevistas realizadas, los resultados se presentan por objetivos específicos, denotando la presencia del Síndrome de Burnout en los colaboradores de la empresa.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones, finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones generales de la investigación.

## **CAPÍTULO: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1 Antecedentes**

#### **1.1.1 Antecedentes Contextuales**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) refiere que a nivel mundial se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión, la ansiedad y estrés laboral lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares, al tratarse del síndrome de burnout como un fenómeno ocupacional derivado de la salud mental en entornos laborales.

En tal sentido, los trabajadores son considerados los actores principales y están expuestos a presiones laborales diarias que requieren un mayor esfuerzo constante, lo que, junto con el estrés personal y familiar, puede contribuir al desarrollo de enfermedades que afectan su salud, como el estrés, si el estrés continúa, y la incapacidad de los empleados para resolver estas situaciones puede conducir al desarrollo de enfermedades crónicas, como el síndrome de burnout (Raspa, Lopez, & Moya, 2019).

En el Diario América Economía (América Economía , 2022) se presentan los resultados de estudios recientes, esto muestra que la fatiga mental y el agotamiento de las personas siguen creciendo después de la epidemia. La empresa argentina de soluciones de meditación Pura Mente ha observado que ocho de cada diez usuarios latinoamericanos padecen este síndrome.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST, 2010) el agotamiento fuerte y prolongado genera resultados negativos tanto en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Es así que los trabajadores de empresas camaroneras al pertenecer a una de los importantes y más influyentes campos laborales estarían generando agotamiento físico y mental.

La exposición a factores de riesgo psicosocial, dosis perjudiciales de factores estresores, especialmente la carga de trabajo, falta de control y autonomía, ambigüedad y conflicto de roles, malas condiciones laborales, falta de apoyo social, falta de formación para las tareas y otras variables, responsabilidad-recursos-autonomía un desequilibrio entre etc. y si esto ocurre en trabajos que involucran importantes necesidades emocionales y brindan servicios humanos, se puede producir un proceso de estrés crónico que puede perjudicar la salud de los trabajadores (INSST, 2010).

Así también, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST, 2010) refiere que el burnout no consiste en una situación o hecho que acontece en el seno de la empresa o el trabajo, es el resultado de procesos de estrés laboral y organizacional de larga duración, que finalmente conducen a un agotamiento emocional y un estado de fatiga negativa hacia la ejecución de las actividades laborales.

Este problema afecta a Europa y EE.UU., sin embargo, los países que presentan más problemas económicos y sociales, tienen más ciudadanos afectados por estrés laboral, teniendo en cuenta que las dificultades económicas del país pueden influir en la generación de este síndrome (América Economía , 2022).

A nivel Latinoamericano, específicamente en México es considerado uno de los países con mayores niveles de fatiga por estrés laboral desde el inicio del brote de Covid-19, con al menos el 75% de los trabajadores padeciendo esta condición, según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), tanto es así que supera los niveles de China con el 73% y EE.UU. con el 59% (América Economía , 2022).

Durante la pandemia, el personal de salud fue uno de los sectores más afectados. En 2016, entre el 25 y 33% de quienes trabajaban en terapia intensiva padecía, a nivel global, burnout. Luego de que comenzara la pandemia el 51% reportó agotamiento severo, de acuerdo con la revista británica de medicina The Lancet. En Estados Unidos, el 13% de las médicas y los médicos han tenido pensamientos suicidas (América Economía , 2022).

De manera similar, en América Latina, un estudio de 11.530 profesionales de la salud encontró que la prevalencia del agotamiento en Ecuador, Perú, México, Colombia, El Salvador, Guatemala, Uruguay, Argentina y España oscilaba entre el 2,5% y el 14,9%. Por otro lado, un estudio realizado en Ecuador en 2018 entre 77 docentes de secundaria y preparatoria reportó una tasa de agotamiento del 2,5% (Cabezas y Beltrán, 2018), citado por (Santaella, 2022).

Otro estudio realizado en 2021 en el que participaron 380 trabajadores de la salud en centros de salud provinciales de Ecuador informó una prevalencia de agotamiento del 9%. En cuanto a la dimensión burnout, el 95% de los encuestados experimentó despersonalización, el 47% – la dimensión agotamiento y el 11% – la dimensión perfección profesional (Torres et al., 2021), citado por (Santaella, 2022).

De acuerdo al Instituto Nacional de estadísticas y Censos (INEC, 2023) la población económicamente activa en el Ecuador es de 8,4 millones de personas a nivel nacional, de los cuales las cifras para el sector productivo de la piscicultura y camaronera corresponden al 15,7% de acuerdo al Boletín de Cifras del Sector Productivo (Ministerio de Producción, 2023).

En un estudio realizado por Rodríguez *et al* (2021) concluyen que la incidencia del síndrome de agotamiento de los empleados que labora en la empresa pesquera de Manta la proporción de pertenencias es relativamente alta y es más común entre las trabajadoras de producción, las solteras de 26 a 35 años, las que han trabajado de 1 a 5 años y las que trabajan más de 40 horas semanales.

Cabe mencionar que los estudios y análisis alrededor del Síndrome del Burnout se centran mayormente en el área de la salud, sin embargo, para el área industrial como las camaroneras del Ecuador existen antecedentes contextuales muy escasos.

### **1.1.2 Antecedentes Investigativos**

Para la construcción de antecedentes del presente estudio, se ha utilizado una revisión bibliográfica, para extraer información de tesis y artículos científicos que sustentan la realidad sobre el tema “Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una empresa camaronera”. En los párrafos que se desarrollaron, se presentaran los trabajos investigativos seleccionados para analizar las diferentes perspectivas de autores de los contextos de Europa (específicamente en España), Latinoamérica, y Ecuador.

Partiendo del contexto europeo, en España, la autora López (2017) en su estudio *“El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega”*, cuyo objetivo general fue: Reconocer la relación directa y negativa existente entre el Compromiso Afectivo (CA) y la Intención de Abandono (IA) a causa del Síndrome de Burnout. La metodología aplicada, tuvo un enfoque cuantitativo, además, se construyó una entrevista de 25 preguntas, la misma que fue aplicada a una muestra de 15 trabajadores seleccionados al azar de dicha institución (López, 2017).

Además, como principales resultados del estudio, su autora resalta, que la globalización como proceso influyente en las actividades laborales que se realizan en las empresas, lo cual puede generar vulnerabilidad de los sujetos sociales. Cuando existen cambios en las organizaciones pueden manifestar una sobrecarga de trabajo a causa de las demandas que acarrea la empresa a sus trabajadores, teniendo como resultados comportamientos y actitudes asociadas al burnout. En cuanto a los hallazgos, se muestra una correlación alta entre el Agotamiento Emocional y la Despersonalización, asimismo, la falta de Eficacia Profesional mantiene una relación poco considerable con las otras variables planteadas en esta investigación (López, 2017).

Otro estudio realizado en España, titulado *“El Síndrome De Burnout. Evolución Conceptual Y Estado Actual De La Cuestión”* por Anabella Martínez (2010), en este apartado la autora demuestra que un 40% de los sujetos padecen este síndrome de quemado y por ello, son vulnerables al estrés, irritabilidad, perciben las situaciones como amenazantes y ansiógenas, lo cual

incidir en su salud, es decir, que las conductas de afrontamiento o las estrategias que utilizadas para contrarrestar dicha problemática no son las adecuadas. Para el análisis de los resultados se tomó algunas categorías conceptuales, como: prevención del síndrome de burnout e impacto de la enfermedad. El objetivo planteado se basó en medir el Burnout personal en las áreas de servicios humanos, evaluando dichas dimensiones por medio de tres sub-escalas (Martínez A. , 2010).

En cuanto a la metodología, se utilizó el enfoque cuantitativo, una encuesta y su respectivo cuestionario de 25 preguntas, la misma que fue aplicada a una muestra de 20 profesionales en el servicio de salud de dicha institución para conocer cómo actúa el síndrome del quemado en ellas (Martínez A. , 2010).

En el contexto Latinoamericano, en Guatemala, se ejecutó una investigación denominada *“Influencia Del Clima Laboral En El Síndrome de Burnout”* bajo la autoría de Leyvi Castro (2012), en este documento se planteó como objetivo general: determinar la influencia del clima laboral en el Síndrome de Burnout en los trabajadores del área administrativa de una empresa de producción de la ciudad de Quetzaltenango. Por su parte, la metodología fue bajo un enfoque cuantitativo, por ello se empleó un test psicométrico *“Maslach Burnout Inventory”*, una encuesta estructurada por 30 preguntas, donde se valoró el clima laboral. Para la aplicación de dichos instrumentos se trabajó con una muestra de 50 trabajadores comprendidos entre las edades de 20 a 60 años, de ambos sexos de esta manera el autor tener una enriquecedora perspectiva de los participantes (Castro, 2012).

Las categorías conceptuales utilizadas fueron: clima laboral y Síndrome de Burnout. Mediante el análisis de dichas categorías, los resultados arrojaron que, existe una relación directa entre el clima laboral y el desarrollo del síndrome de burnout en el contexto laboral, el cual genera síntomas como estrés, cansancio, irritabilidad y hasta ausentismo en los trabajadores (Castro, 2012).

Como principales resultados, se evidencia que del 100% de los encuestados, el 34% coincide que el clima laboral de la empresa es medianamente bueno, sin embargo, es necesario construir estrategias de prevención con respecto al síndrome del quemado, para evitar la presencia de factores que incidan en la salud física y mental del recurso humano. También de la muestra total, un 12% presentó un índice a considerar de padecer a futuro el Síndrome de Burnout (Castro, 2012).

Mientras que, en Perú, la investigadora Kenia Bustamante (2021) realizaron el estudio "*Carga de trabajo y desempeño laboral del enfermero en los servicios de emergencia*". El propósito de esta sección es describir la carga de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras del departamento de emergencias a partir de una revisión bibliográfica de los últimos 5 años. (Bustamante, 2021).

Según esta medida, el 78% de los estudios indicaron que el grado de sobrecarga de trabajo era moderado y el 66,7% de los estudios indicaron que el esfuerzo laboral era normal. En términos de dimensiones, el 50% de las personas estuvo de acuerdo en utilizar la tensión física, la tensión mental, el trabajo por turnos y la organización de los servicios para describir la sobrecarga de trabajo. Por otro lado, el 44,4% de las personas coincidió en

utilizar los siguientes aspectos para caracterizar el desempeño laboral: planificación, responsabilidad, iniciativa, puntualidad, calidad del trabajo, confiabilidad, libertad de acción en las relaciones interpersonales, cumplimiento de estándares (Bustamante, 2021).

Para la obtención de los resultados, se abordó una metodología de tipo documental, donde fue necesaria la búsqueda de artículos en las bases de datos de buscadores biomédicos en internet; por ello se revisaron 18 estudios desarrollados entre los períodos de enero del 2015 a enero del 2020 con la finalidad de obtener diferentes perspectivas de autores con respecto a la problemática de estudio (Bustamante, 2021).

Así también las autoras Irma Martínez, Susana Chinchay, Aurelia Palacios & Priscila Luján (2022) publicaron un artículo titulado “*Síndrome de Burnout entre trabajadores municipales de la provincia de Surana, Perú*”. El objetivo general de este estudio es: “Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral de los empleados de la provincia y municipio de Surana, Perú”. En cuanto a la metodología del estudio antes mencionado, se trata de un diseño no experimental basado en métodos cuantitativos y un tipo de trading llamado correlación. Con una justa distribución de hombres y mujeres, se seleccionaron 70 empleados de diferentes subgerencias del ámbito de desarrollo social. Martínez *et al* (2022)

En cuanto a los principales hallazgos, existe una relación negativa entre el síndrome de burnout y el ambiente laboral y sus dos primeras dimensiones (agotamiento emocional y despersonalización). Se concluye que el síndrome de burnout se intensificará si existe un ambiente laboral superpoblado y no participativo. Martínez *et al* (2022)

Otro estudio, fue el realizado en Venezuela por Pasquale Raspa, Danny López y Fabio Moya (2019) titulado “*Síndrome de Burnout entre empleados de empresas del sector comercial de la ciudad de Maracaibo, Venezuela*”. El objetivo general del estudio es analizar el síndrome de burnout entre las empresas que trabajan en el sector comercial de la ciudad de Maracaibo, especialmente en las organizaciones asociadas a la mencionada cámara de comercio de la ciudad.

En cuanto a la metodología utilizada fue de tipo descriptiva con diseño no experimental, transeccional, de campo. La población estuvo conformada por 108 trabajadores de cinco 5 empresas del sector comercial. En relación a los resultados de la encuesta, el mayor porcentaje de empleados encuestados optó por "elegir siempre", el 53,1% indicó que había perdido el entusiasmo por el trabajo, indicando que las ganas de trabajar habían desaparecido, su actitud es distante y sienten que su eficacia profesional ha disminuido (Raspa, Lopez, & Moya, 2019).

En Ecuador, el investigador Franklin Morales (2021) lleva a cabo un estudio denominado “*Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.*”. Con respecto a la metodología de dicho estudio, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, la cual muestra la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral; asimismo, se trabajó con una muestra de 30 trabajadores de ambos sexos de las diferentes áreas de la institución (Morales, 2021).

El objetivo fue analizar la ocurrencia del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en la empresa de salud Life and Hope S.A. Su negocio,

con origen en la ciudad de Quito, está enfocado en tratar pacientes con enfermedades crónicas, catastróficas, raras y de alta complejidad bajo el tratamiento de potentes terapias oncológicas (Morales, 2021).

En cuanto a los resultados, al leer una de las variables utilizadas (p. ej., síndrome de burnout), se identificó el agotamiento emocional como medio, la despersonalización como baja y el sentimiento realizado por los compañeros de trabajo como alta. Se sabe que la segunda variable, la satisfacción laboral, promedia todos los factores: supervisión, entorno, beneficios, sustancia y compromiso (Morales, 2021).

Así mismo, se encuentra el estudio titulado "*El Síndrome de Burnout (Deterioro Profesional) y su impacto en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. 2012-2013*" bajo la autoría de Fausto Sigcha (2013). Se evalúa la incidencia del síndrome de burnout (enfermedad profesional) y sus factores relacionados y su impacto en el desempeño de los empleados de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi.

Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo con una muestra de 198 colaboradores, seleccionados al azar entre el personal administrativo y operativo de ELEPCO en la ciudad de Latacunga (Sigcha, 2013).

Con ello se obtuvo que, la mayor concentración de personas se encuentra en los niveles medio/alto en los ejes de Agotamiento Emocional y Autorrealización, lo cual indica que, de los 3 ejes del Síndrome de Burnout, dos tercios se encuentran en nivel alto/medio, que puede considerarse una cantidad representativa de personas en la escala de Burnout (Sigcha, 2013).

Finalmente, en el trabajo investigativo de Pico, Rodríguez, Espinel y Vélez (2019) titulado "El síndrome de burnout es común entre los trabajadores de las empresas pesqueras ecuatorianas." Asimismo, sus autores destacan que la discrepancia entre las exigencias del puesto y la carga de trabajo que habitualmente requieren las actividades de la empresa (representadas por cada sujeto) genera los llamados riesgos psicosociales, entre ellos los síndromes de burnout (agotamiento emocional, desorganización o deshumanización de la personalidad y falta de personalidad). satisfacción laboral), ya que se sabe que este síndrome aumenta con el tiempo y se ha convertido en un problema social y de salud. Pico *et al* (2019)

En relación a la metodología utilizada en el presente estudio, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo-descriptivo de corte transversal. Por ello, se aplicó el test de Maslach Burnout Inventory que evalúa las tres dimensiones del síndrome de burnout, que trae consigo problemas para la salud de índole psicológico como físico e incluso social. Pico *et al* (2019)

Los resultados arrojan, Se entiende que la prevalencia del síndrome de burnout entre los trabajadores de las empresas pesqueras es del 70%. En consecuencia, la incidencia del burnout es mayor entre los empleados que más lo sufren. De esto se puede concluir que las mujeres mayoritariamente padecen este síndrome en el ámbito laboral. Pico *et al* (2019)

## **1.2 Definición del Problema**

La escasa atención que se brinda al síndrome de estar quemado o Burnout en las grandes industrias, especialmente en las camaroneras se ve

reflejado en el desgaste profesional tanto físico como mental para la producción de camarón de exportación se debe cumplir con los estándares de alta calidad, lo que conlleva mayor esfuerzo, más allá de crear una afectación laboral, también afecta en la calidad de vida de los trabajadores.

Es así como la Organización Mundial de la Salud, menciona que el síndrome de Burnout, es conocido como el desgaste profesional o la cronificación de un estado de stress laboral severo, se considera un factor de riesgo laboral porque puede afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en peligro la vida del paciente. (Medicina Legal de Costa Rica, 2015).

El síndrome de estar quemado es considerado como un posible resultado de las exigencias de la práctica laboral en la camaronera en condiciones que no son favorables para los trabajadores. La cronicidad de este síndrome puede conllevar a situaciones más avanzadas en la afectación de la salud tanto física como mental de los trabajadores de la camaronera, es decir se estaría limitando la calidad de vida.

En este síndrome, son comunes los síntomas tales como el cansancio o agotamiento emocional, pérdida progresiva de energía, desgaste y fatiga, en consecuencias graves puede llegar a ser la causa de problemas de abuso de alcohol o drogas, colapsos nerviosos, cuadros psiquiátricos y suicidios. (Medicina Legal de Costa Rica, 2015).

Se considera al sector camaronero como una de las mayores fuentes de empleo a nivel costero, así también es de los sectores con mayor rotación y desgaste de personal que existe, ya que, en muchas ocasiones los trabajadores no solo deben cumplir con jornadas extensas de trabajo y turnos

rotativos, sino que también deben permanecer durante semanas y meses en cuarentena realizando el control y cuidado del producto semilla del camarón, es decir el tratamiento de las piscinas, debido a ello, no interactúan con sus familias y esto puede generar altos niveles de estrés y ansiedad.

Es así que los altos niveles de estrés y ansiedad en los trabajadores también repercuten la calidad de vida, esto se ve reflejado en la salud mental y física de los trabajadores. Para el investigador Iván Jaramillo (2024) menciona que la existencia de Burnout dentro de las compañías es un tema de interés común, se ha demostrado que los empleados que son sometidos a altos niveles de estrés, poca autonomía, malas relaciones laborales y niveles bajos de apoyo en el entorno laboral son causas directas para que exista un estrés crónico y que más tarde de paso a un nivel de Burnout.

El entorno laboral es un factor influyente, inhabilitante y con un valor personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del síndrome de burnout son considerables y aumentan año tras año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo (Sigcha, 2013).

El síndrome de burnout se desarrolla de una forma creciente, por lo que es importante considerar las formas de desgaste emocional, la despersonalización y la limitada realización personal estarían afectado en diversos ámbitos de los trabajadores de la empresa camaronera, y más aún en la calidad de vida de los trabajadores.

La presencia del síndrome de burnout es una secuencia predecible de factores estresantes constantes en el ambiente laboral, seguida de un período

de adaptación negativa a los cambios necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo, por lo que se considera un síndrome de burnout. problemas contemporáneos (Lovo, 2021).

Actualmente, el síndrome de burnout se considera un proceso multicausal y muy complejo, que, además del estrés, incluye opciones como aburrimiento, crisis de desarrollo profesional, mala situación económica, sobrecarga laboral, falta de estimulación, mala orientación profesional, etc (Saborío & Hidalgo, 2015).

Se considera al síndrome de burnout como problema de investigación, al momento en la que se ve afectada la salud tanto física como mental de los trabajadores, ubicándolo en una posición de extrema fragilidad en el ámbito laboral y social, esta enfermedad ocupacional engloba factores psicosociales que lo convierten en un asunto propicio a investigar desde el área de talento humano y de la profesión de trabajo social.

Conforme a que el agotamiento se vuelve más prominente en el lugar de trabajo, es importante comprender cómo este agotamiento crónico y la insatisfacción laboral interactúan entre sí y, en última instancia, afectan la salud y el bienestar de los empleados (Jaramillo, 2024).

En este sentido, el tema de este estudio es el posible burnout entre los trabajadores de campo de una empresa productora de camarón ubicada en Machala, provocado por las altas exigencias del entorno social del trabajo, lo que genera un alto nivel de estrés y sobrecarga el trabajo de los trabajadores y otros colaboradores, deben asumir la responsabilidad de sus cargos y cargos como consecuencia de la ausencia del trabajo.

### **1.3 Preguntas**

#### **1.3.1. Principal**

- ¿Cuáles son las características del síndrome de Burnout que pudieran desarrollo los trabajadores de una Camaronera de Machala en el año 2023?

#### **1.3.2. Subpreguntas**

- ¿Cuáles son las características del cansancio emocional identificados en los trabajadores de la Camaronera?
- ¿Cómo se evidencia la baja realización personal y la despersonalización en los trabajadores de la Camaronera?
- ¿Cómo responde el área de Talento Humano a los síntomas que podrían evidenciar síndrome de burnout en los trabajadores de la Camaronera?

### **1.4 Objetivos**

#### **1.4.1 General**

- Comprender como se expresa el Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una Camaronera de Machala en el año 2023 a fin de generar insumos estratégicos para el área de Talento Humano.

### **1.4.2 Específicos**

- Describir las características del cansancio emocional identificado en los trabajadores de campo de una Camaronera.
- Descubrir la existencia o no de la baja realización personal y la despersonalización en los trabajadores de la Camaronera.
- Identificar la respuesta del área de Talento Humano a los síntomas que podrían evidenciar síndrome de Burnout en los trabajadores de la Camaronera.

### **1.5 Justificación**

La importancia de realizar la presente investigación se enfoca en la necesidad de conocer cómo estaría influyendo el síndrome burnout en el desgaste profesional de los trabajadores de una camaronera de Machala. Hoy por hoy resulta necesario determinar como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en los trabajadores, estaría influyendo en el desarrollo del síndrome de burnout. Es así como se propone analizar como el desgaste profesional es provocado por el síndrome de Burnout desde la percepción de los trabajadores mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory en la empresa camaronera de la ciudad de Machala.

Con la realización de la presente investigación, se motiva a prestar especial atención al recurso humano que se encuentra laborando en estas organizaciones y, asimismo desde el departamento de recursos humanos

construir estrategias que permitan disminuir dichos índices de burnout presentes en los trabajadores.

A nivel académico, la ejecución de la presente investigación permitirá conocer cómo el desgaste profesional es inducido por el síndrome burnout, con lo que se promueve la aplicación de metodologías de intervención en el talento humano para la prevención de dicho síndrome.

Por consiguiente, el estudio propuesto también representa un insumo para futuras investigaciones que realicen profesionales interesados en el tema propuesto, resaltando que existe una variedad de investigaciones similares a nivel local, nacional e internacional.

Mientras que, desde un aspecto profesional, la investigación servirá como sustento para profundizar la problemática del desgaste profesional da paso a la generación del síndrome de burnout y en el contexto laboral de la industria camaronera.

La investigación está enfocada bajo los dominios científico-tecnológico-humanistas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2017), los cuales tienen como finalidad responder a las distintas demandas en el entorno social y buscar la pertinencia de los trabajos investigativos realizados en el marco de la academia referente al contexto del país. En este sentido la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil busca potencializar el ámbito de la investigación, teniendo en cuenta aspectos sociales, debido a que los dominios también guardan estrecha relación con las políticas socioeconómicas y con el Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades.

Se determinó que este trabajo responde específicamente al dominio 5, *Educación, comunicación, arte y subjetividad*, puesto que establece como eje central priorizar estado de bienestar de carácter holístico, considerando cualquier tipo de afectación en la calidad de vida, en correspondencia a las necesidades y condiciones de los sujetos sociales. El interés radica en promover políticas para el desarrollo, protección eficiente y uso de recursos para el cuidado y atención de la salud humana (en especial con enfermedades emergentes y reemergentes). También se enfoca en el estudio las distintas realidades y problemáticas sociales que requieren acción estratégica y de un trabajo interdisciplinario (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017).

Así también se determinó que la línea de investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2017) corresponde a la *Dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democráticas* la que refiere al primer punto sobre los derechos humanos y dinámicas sociales, esto debido a que se considera a los trabajadores como un ser de derechos.

Desde un contexto social, la investigación describe una situación de prevalencia en consecuencias laborales adversas, especialmente en lo que se refiere al síndrome de burnout en los trabajadores de la Empresa Camaronera de Machala, por lo que el impacto de este análisis abarca beneficios desde lo empresarial, social y académico. Puesto que es un estudio multidisciplinar, podrá ser utilizado por profesionales de distintas ramas de las ciencias sociales y para el público interesado en conocer más en torno al síndrome de burnout y el grupo de estudio.

## **2 CAPÍTULO: Marco Referencial.**

### **2.1 Referente Teórico**

#### **2.1.1 Teoría del Estrés Laboral**

Esta teoría centra el estudio del estrés en el contexto laboral, se encuentra relacionado con múltiples factores psicosociales que detonan el estrés lo que lleva al agotamiento físico y mental, y el desarrollando del síndrome de burnout como una repuesta ante la exposición al estrés crónico en el contexto laboral.

Lo que deja en manifiesto que, el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio o desajuste entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles de los individuos (Lazarus y Folkman, 1986), citado por (Barea, 2018).

Esta situación es apreciada en los contextos laborales al momento de la realización de las actividades camaroneras, siendo estas saboteadas por factores estresores, tal es el caso siembra y cosecha del camarón de alta calidad en la que el trabajador operativo debe permanecer largas jornadas laborales en la empresa, dejando de lado el contacto social con la familia, amigos o vecinos.

Para Selye (1956), el estrés laboral ocurre cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio, este contempla tres fases; fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento (Rodríguez & Rivas, 2011)

De acuerdo con esta teoría, el estrés laboral ocurre cuando se presenta un desequilibrio en el organismo que es expuesto a factores estresores, lo que provoca que el organismo reaccione de forma sorprendente para intentar contrarrestar dicho desequilibrio. Por tanto, la respuesta del organismo ante el estrés se ve reflejado a nivel fisiológico, generando tensión ante cualquier situación de índole laboral o social.

De tal forma que, el nivel de tensión afecta la velocidad del proceso del desgaste físico y mental, considerando que el problema no es la respuesta del organismo ante el estrés, sino como el estrés desgasta física y mentalmente al individuo mientras más expuesto este a factores estresores (OIT, 2011).

En virtud a esto, la duración prolongada de la presencia de factores estresores da paso a la hiperactividad de la homeostasis traducidos a efectos fisiológicos, en tal sentido al existir desgaste profesional en los colaboradores existe la posibilidad de desarrollar el síndrome de burnout, lo que ocasiona que el trabajador se sienta agotado física y mentalmente ante las actividades laborales que realiza.

La relación entre trabajo y estrés gana espacio cada día en la sociedad actual, ya que gran parte de las personas económicamente activas dedican más tiempo de vida para trabajar, convirtiéndose en una actividad necesaria para la subsistencia, pero productora de estrés. En tal sentido, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST, 2020) se ha demostrado que el estrés en el trabajo es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales, afectando no sólo la salud física y mental, sino también los estilos de trabajo, que a su vez afectan el ausentismo, el rendimiento y la productividad.

Dicho de otro modo, el estrés laboral es un estado que se describe por la exposición a riesgos psicosociales generadores de estrés, lo que incrementa la angustia y la sensación de incapacidad para la resolución de hacer algo frente a la situación estresante.

El estrés laboral es causado por un desajuste de la persona y el entorno laboral, y la interacción con factores estresantes, los factores situacionales que dan lugar al estrés laboral, se categorizan de la siguiente manera según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011):

- Sobrecarga cuantitativa, se caracteriza porque el trabajador tiene demasiado que hacer, presión de tiempo y flujo de trabajo repetitivo.
- Subcarga cualitativa, esta categoría sugiere que el estrés puede ser causado por un contenido laboral demasiado estrecho y unilateral que carece de variedad estimulante, sin exigencias de creatividad o resolución de problemas, o pocas oportunidades para la interacción social.
- Conflictos de roles, refiere que todo el mundo ocupa varios roles al mismo tiempo, el conflicto surge por la diversidad de roles existentes.
- Falta de control sobre la propia situación, esto quiere decir cuando alguien más decide qué hacer, cuándo y cómo.
- Falta de apoyo social, la ausencia de apoyo social en contextos familiares y laborales.
- Factores estresantes físicos que pueden tener efectos físicos y químicos en los trabajadores.
- Las situaciones de la vida real, en el trabajo y fuera de ella, a menudo implican diferentes exposiciones.

Así también la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) presenta los factores de estrés específicos que se acoplan a la industria camaronera se consideran los siguientes:

- Producción en masa
- procesos de trabajo altamente automatizados
- trabajo por turnos

Por tanto, el estrés laboral denota que está influenciado por factores estresantes, que más allá de la afectación en el contexto laboral, se presentan también inconvenientes en el ámbito familiar, lo que hace que en los trabajadores presenten sentimientos de inconformidad y desánimo.

La presión en el ambiente laboral es inevitable, la carga de trabajo, plazos fijos que cumplir, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil terminan por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante conocido como estrés laboral, el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental del trabajador, incluso fatales, de no ser prevenidas y atendidas (INSP, 2020).

Tomando en cuenta lo anteriormente dicho, la Teoría del Estrés Laboral engloba varios factores que influyen en el estado físico y anímico de los trabajadores, independientemente si este es profesional o no, ya que los factores influyentes en el síndrome del burnout afectan a todos en el campo laboral y esto se ve reflejado en el desgaste profesional.

## **2.2 Referente Conceptual**

- **Síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout es considerado una entidad patológica, producto del estrés crónico, propio de profesiones que brindan cuidados intensivos y de larga duración a personas necesitadas o dependientes Maslach (2001).

También se considera un desajuste crónico asociado a un inoportuno descarte de las solicitudes psicológicas del trabajo, lo que altera la calidad de vida del paciente y afecta negativamente la calidad de la prestación de los servicios de salud.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) refiere que el Síndrome del burnout se presenta por el trabajo, desgaste profesional o agotamiento ocupacional y se detecta por estrés, cansancio físico y mental crónico, actitud fría y despersonalizada, deshumanización, cinismo y sentimientos de inadecuación de las tareas a desarrollar.

El burnout es el resultado de la fatiga laboral, es decir, cuando un trabajador está expuesto a altos niveles de estrés laboral, se verá reflejado como cansancio físico y mental lo cual repercute no solo en el desgaste profesional, sino también en la parte personal del trabajador, produciendo sentimientos de insatisfacción personal.

Por otra parte, Alejandra Apiquian (2007) hace hincapié a los factores influyentes para el desarrollo del Síndrome Burnout en los trabajadores:

- Sobrecarga laboral
- Inestabilidad laboral
- Cambios Imprevistos
- Incorporación de tecnología desconocida
- Deficiencias en el clima organizacional
- Salarios bajos

Factores como los mencionados anteriormente pueden influir de forma negativa en la vida de los trabajadores, lo cual provoca que el síndrome del burnout se desarrolle, en la industria camaronera, es la presencia de estos y más factores la constante del diario vivir en la organización.

Entre las principales dimensiones del Síndrome Burnout se caracterizan tres de acuerdo con (Maslach & Leiter, 1997) tales como:

- **El cansancio emocional.** - este es la primera manifestación que siente el individuo ante situaciones de estrés se observa que reduce de manera progresiva sus energías y los sentimientos de que no puede dar de sí mismo su parte afectiva que encuentra alterada.
- **La despersonalización.** - la persona desarrolla actitudes negativas frente a los que lo rodean muestra sentimientos y actitudes déspotas, su relación hacia los compañeros no es la adecuada y utiliza etiquetas displicentes tratando de culpar a los demás de sus frustraciones y errores.
- **La baja realización personal.** - la persona muestra sentimientos de imposibilidad, de baja autoestima y con ideas al fracaso como estudiante.

Es así que el agotamiento emocional es la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, asociados a una sensación de frustración y fracaso. Los estudiantes universitarios experimentan situaciones que conjugan diversos elementos estresores (Barreto & Salazar, 2021).

Así también refieren que el agotamiento emocional (AE), se convierte en el eje central del síndrome burnout, manifestado por la fatiga emocional, física y el total agotamiento energético y de recursos emocionales (Barreto & Salazar, 2021).

En 1981, Maslach y Jackson, citado por (Apiquian, 2007) definen el agotamiento emocional como cansancio y agotamiento físico o mental o una combinación de ambos, una sensación de no poder dar más a los demás. Mientras que para Sisy Castillo (2001) el agotamiento emocional es la falta de recursos emocionales y la sensación de que no tienes nada que ofrecer a los demás, que puede tener manifestaciones tanto físicas como psicológicas.

Por otro lado, la despersonalización se refiere a la formación de emociones, comportamientos y respuestas adversas, demostrando indiferencia hacia el resto de la gente que nos rodea, especialmente los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de aumento de la irritabilidad y pérdida de motivación (Apiquian, 2007).

La despersonalización es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan. (Buendía, 1993), citado por (Castillo, 2001). Mientras que para Hinsie y Shatzky (1940), citado por (Azpiroz, 2019) definen la despersonalización como “el proceso de quedar disuelto, de perder la identidad, la personalidad, el yo: un fenómeno mental caracterizado por la pérdida del sentido de la propia realidad, que a menudo trae consigo la pérdida del sentido de la realidad de los otros y del ambiente.

De acuerdo con Lizardo Cruzado, Patricia Núñez y Galia Rojas (2013) refieren que la despersonalización es un cambio en la autoconciencia que hace que el individuo impersonal se sienta como un ser extraño y distante, un mero observador de sus propios procesos mentales y su ámbito corporal.

Mientras que la realización personal, de acuerdo con Abraham Maslow, psicólogo humanista, define la realización personal o autorrealización como una necesidad humana básica que motiva el comportamiento de todas las personas y cuando se satisface, una persona puede experimentar felicidad, armonía y bienestar, aumentando así la autoestima (Barajas, 2020).

Así también refiere que la realización personal es un proceso de autodescubrimiento; sin importar cuáles sean las habilidades personales, mientras se tengan claros los deseos de crecer, las personas podrán alcanzar el desarrollo de su potencial (Barajas, 2020).

Esta condición ocurre cuando las exigencias que se le imponen resultan ser mayores de las que puede manejar y pueden incluir reacciones negativas hacia usted mismo y su trabajo, evitación de relaciones personales y profesionales, desempeño laboral deficiente, incapacidad para afrontar el estrés y baja autoestima (Apiquian, 2007).

El bajo desempeño de una persona en el trabajo se caracteriza por una dolorosa decepción y una incapacidad para asignar significado a las actividades laborales, lo que resulta en sentimientos de fracaso personal (falta de capacidad, esfuerzo o conocimiento), falta de esperanza y falta de perspectiva cuando surge esta necesidad básica. no cumplido. La insatisfacción y la insatisfacción general en el trabajo, que conducen a tardanzas, evitación del trabajo, ausentismo e interrupción de la carrera, son síntomas comunes y típicos de esta patología ocupacional (Apiquian, 2007).

- **Desgaste Profesional**

El desgaste profesional se encuentra presente en aquellas personas que ejecutan funciones específicamente encaminadas, por tal razón Maslach *et al* (2001) la consideran como entidad patológica, producto del estrés crónico

es exclusivo de las profesiones que brindan cuidados intensivos y de largo plazo a personas indigentes o dependientes.

De acuerdo con Daniela Andrade y Héctor Castañeda (2023) manifiestan que si bien son muchas las variables que intervienen en este proceso de desgaste, los investigadores señalan que es la relación intensa con otras, lo que de forma poderosa contribuye a la aparición del síndrome de burnout, aunque de forma más completa podemos entender el "burnout" como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo o staff y los "clientes".

En inicios se consideraba al desgaste profesional de forma única y exclusivamente a los profesionales que brindan servicios o que interactúan únicamente con otras personas, sin embargo, con el paso del tiempo se ha ido identificando el desgaste en otras áreas laborales, es decir también en quienes trabajan en áreas en la que manipulan productos o materiales, tal es el caso de los trabajadores de camaroneras.

Lo cierto es que todos los profesionales sean cual sea su ocupación son susceptibles a desanimarse y perder su entusiasmo por su trabajo, la sensación de sentirse cansado, con dificultad de realizar sus actividades individuales y grupales, una de las formas en las cuales el trabajador se resguarda ante el efecto melancólico es el encierro o la auto represión generando momentos impersonales (Andrade & Castañeda, 2023).

Los autores Neil Vega, Álvaro Sanabria, Luis Domínguez, Camilo Osorio y Mónica Bejarano (2009) refieren que se cree que el agotamiento son grupos pegajosos de individuos que comparten las mismas características y se complementan entre sí, creando un círculo vicioso, lo cual incrementa el problema. Si un porcentaje de los trabajadores de la organización presenta síntomas de desgaste profesional, este desgaste es transmitido al resto de personal, es decir si un trabajador se encuentra desmotivado, estresado y vulnerable en el lugar de trabajo, lo más probable es que el resto del personal también se encuentre en esa situación.

Recalcan que el desgaste profesional constituye la última fase del estrés crónico y, a diferencia del último, no desaparece con el descanso, se asocia a dinámicas emocionales y cognitivas negativas y se desarrolla de forma imperceptible en un lento proceso que surge y conduce al rechazo del trabajo diario (Vega, Sanabria, Domínguez, Osorio, & Bejarano, 2009).

- **Calidad de Vida**

Hablar de calidad de vida, hace referencia a un concepto que puede comprender diversos niveles que pueden visualizar las demandas biológicas, económicas, sociales y psicológicas en forma individual hasta el nivel comunitario, se debe considerar que este concepto se relaciona con aspectos de bienestar social y laboral (Galván, 2014).

En tal sentido, la calidad de vida reúne varios aspectos derivados de la vida social y también de la laboral, con las que los individuos logran satisfacer

demandas, tal es el caso de los trabajadores de la camaronera, que por medio del trabajo logran satisfacer las necesidades propias y las de su familia.

De acuerdo con Rubén Ardila (2003) refiere que el aspecto objetivo de la calidad de vida (indicadores sociales) y el aspecto subjetivo o de percepción y los principales factores tenidos en cuenta en los estudios de calidad de vida son los siguientes:

- Salud emocional
- Riqueza material y bienestar material
- Saludable
- Trabajo y otras formas de actividad productiva
- Relaciones familiares y sociales
- Seguridad
- Involucrarse en la comunidad

La calidad de vida es un estado de satisfacción general resultante de la realización del propio potencial. Tiene un aspecto subjetivo y otro objetivo. Es un sentimiento subjetivo de bienestar físico, psicológico y social. Incluye aspectos subjetivos de intimidad, expresión emocional, seguridad, productividad personal y salud objetiva. como aspectos objetivos, el bienestar material, las relaciones armoniosas con el entorno físico y social y la sociedad, y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003).

Es así como, el síndrome de burnout guarda relación con la calidad de vida, especialmente en aspectos como el bienestar emocional, el trabajo y otras formas de actividad productiva, y las relaciones familiares y sociales, ya que son aspectos a los que afecta el síndrome del burnout en los trabajadores de la industria camaronera.

- **Empleo**

En el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) define que el trabajo es un conjunto de actividades humanas remuneradas o no remuneradas que producen bienes o servicios en la economía o satisfacen las necesidades de la sociedad o proporcionan los medios de vida necesarios para los individuos.

Mientras que el empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (OIT, 2004).

Para Mathienson y Wall (1990) el empleo, es la actividad dirigida a obtener un ingreso sea en calidad de asalariado o por cuenta propia, con la finalidad de obtener una remuneración que le permita satisfacer las necesidades psicosociales (Bosh, Suárez, & Olivares, 2004).

En tal sentido, se considera empleo las actividades encomendadas a la generación de ingresos económicos o un salario, con lo que el empleado intentara satisfacer las necesidades propias como las de su familia, esto puede darse bajo una relación de dependencia laboral o de independencia laboral.

## **Tipos de Empleo**

- Empleo Formal
- Empleo Informal
  - Auto Empleo
  - Sub Empleo
    - Por insuficiencia de tiempo de trabajo
    - Por insuficiencia de ingresos
- Sinecura

Los empleados formales son aquellos trabajadores asalariados registrados a la seguridad social, principalmente en empresas formales medianas y grandes, la formalidad laboral brinda la posibilidad de que los empleados tengan acceso a derechos y satisfactores básicos, como servicios médicos, crédito para la vivienda o ahorro para el retiro. (Gobierno de México , 2013)

A diferencia, el empleo informal que son trabajadores que generan sus ingresos económicos de forma irregular, es decir este tipo de empleo no está registrado, regulado ni protegido por marcos legales o normativos, es decir los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores (OIT, 2019).

El subempleo se refiere a los trabajadores empleados que ganan menos del salario mínimo y/o trabajan menos horas de las legales durante la semana del informe, pero que están dispuestos y son capaces de trabajar horas extras. Es la cantidad de subempleo causado por horas trabajadas insuficientes e ingresos insuficientes (INEC, 2017).

En caso de empleo insuficiente, se considera insuficiente el número insuficiente de horas de trabajo, quienes efectivamente hayan trabajado

menos de 40 horas semanales durante la semana del informe y cuyos ingresos sean menores, mayores o menores que el salario mínimo, y quieran y sean (INEC, 2017).

Puede trabajar horas extras. Debido a ingresos insuficientes, las personas empleadas que ganaron menos del salario mínimo durante la semana de referencia, trabajaron 40 horas o más y estaban dispuestas y capaces de trabajar horas extras se consideran desempleadas (INEC, 2017).

Mientras que el empleo sinecura se trata de empleos altamente retribuidos, sin embargo, no es generador de otros empleos, este tipo de empleo se encuentra generalmente en el sector público.

- **Empresa Camaronera**

La producción de camarón se originó como un medio de supervivencia (sector artesanal) y luego se convirtió en una importante fuente de empleo y divisas para la economía nacional (sector industrial) (Ekos, 2019). El cultivo de camarón en Ecuador crea muchas fuentes de empleo, aunque parte de este trabajo es informal, lo que ayuda a estas familias a ganar salarios y satisfacer sus necesidades básicas (Chancay, Ávila, & Conforme, 2021).

La acuicultura es un sector estratégico importante y de rápido crecimiento para la economía ecuatoriana. El principal producto de esta

industria en el país es el camarón, el cual ha sido uno de los productos tradicionales de exportación desde hace más de 50 años (Ekos, 2019). El camarón se posiciona como uno de los principales productos del Ecuador porque “tiene una posición superior en oceanografía con casi mil kilómetros de costa con abundantes plataformas marinas y abundantes recursos pesqueros” (Aquahoy, 2019), citado por (Chancay, Ávila, & Conforme, 2021).

Para la producción del camarón, la empresa necesita de desarrolla sus actividades en el área administrativa y operativa o de campo, siendo esta última a la que la presente investigación realizara la recolección de la información.

En tal sentido, el personal operativo es considerado a todo empleado que se encuentra directamente en las áreas de producción de bienes o servicios de una empresa, por lo que el trabajo operativo se encuentra inmerso en las actividades directas de producción de forma continua durante los procesos de siembra y cosecha del producto.

Es así que los empleos operativos en la empresa camaronera se encuentran los siguientes:

- Administrador de Campo
- Jefe de Campo
- Encargado de Bombeo
- Ingeniería de Laboratorio
- Bodeguero
- Alimentadores
- Atarrayadores

Cabe mencionar, que el personal operativo mantiene un horario establecido de acuerdo a las exigencias del campo de producción camaronera, de quince días de trabajo y seis días de descanso alternando al personal.

### **Rol del Trabajo Social en el ámbito laboral**

De acuerdo a la Federación Internacional del Trabajo Social (FITS, 2023) define el trabajo social como una profesión y disciplina basada en la práctica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social y el empoderamiento y la liberación humanos. Los principios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y respeto a la diversidad están en el centro del trabajo social. Basándose en teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y el conocimiento indígena, el trabajo social involucra a personas e instituciones para resolver los problemas de la vida y mejorar el bienestar.

En tal sentido, trabajo social como profesión tiene como propósito intervenir con individuos o grupos en cual aquejan una problemática o fenómeno como consecuencia de un suceso de desigualdad social generando vulnerabilidad por lo que promueve el cambio social en la que todos puedan gozar de calidad de vida en todos los ámbitos.

Por ello, el trabajo social en el ámbito laboral es de gran importancia en la vida empresarial, ya que sus esfuerzos profesionales están encaminados a

la consecución de objetivos en beneficio de los socios y de la empresa, utilizando métodos y técnicas propios (Guamán, 2020).

La intervención de Trabajo Social en el contexto laboral desde el área de talento humano se relaciona con el bienestar de los trabajadores o colaboradores, es decir considera al talento humano como centro atención y capacitación para mejorar la calidad de vida laboral.

Para Contreras & Pilar (2012), citado por (Guamán, 2020) manifiesta que la intervención profesional aborda los problemas internos o externos de la pareja. Además, realiza diversas actividades, tales como: programas de capacitación e inducción a nuevos socios comerciales, visitas domiciliarias, prevención de riesgos laborales, intervención, seguimiento de casos, registro de accidentes de trabajo en las instituciones correspondientes y otras funciones relacionadas con su perfil y asignadas. profesión. por organización.

De acuerdo con los autores, la intervención de trabajo social en aspectos laborales se enfoca en prevenir y mitigar los efectos colaterales del estrés que estarían afectando a los colaboradores, tal es el caso del síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa camaronera de la ciudad de Machala.

Para Raya & Caparrós (2013), citado por (Guamán, 2020) expresa que la función de Trabajo Social en el ámbito empresarial se sitúa en tres dimensiones fundamentales:

- Proporcionar apoyo psicosocial a los empleados que tengan dificultades.
- Promover la creación y ejecución de acciones sociales en beneficio de los empleados y de la empresa.
- Promover una mejor comprensión de los conflictos humanos y sociales que surgen en el trabajo.

De acuerdo con el autor, estas tres dimensiones generan bienestar en los colaboradores, crean un ambiente óptimo para el desarrollo de sus funciones, considerando siempre el bienestar social y laboral de todos.

- **Rol de Trabajo Social frente al Síndrome de Burnout**

La prevalencia del síndrome de burnout como riesgo psicosocial de los trabajadores de una empresa camaronera en Machala, el desgaste profesional se evidencia principalmente desde las dimensiones del agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

El burnout en trabajo social se relaciona con tres categorías de factores: personales (cualificación, género, educación y cualificación, aspectos de personalidad, etc.), organizativos (presión del rol, incertidumbre, sobrecarga de trabajo, falta de recursos humanos, etc.) y situaciones (Bravo, 2003), citado por (Caravaca, Pastor, Barrera, & Sarasola, 2022).

En cuanto al lugar de trabajo, se ha demostrado que el apoyo social es una condición laboral que reduce los efectos negativos del agotamiento. De manera concreta, Karasek y Theorell (1990), citado por (Caravaca, Pastor,

Barrera, & Sarasola, 2022) identificaron tres fuentes principales de apoyo social en el trabajo social: altos directivos (o administradores), directivos directos y colegas.

Es así que de acuerdo con los autores el apoyo social brindado desde Trabajo Social en el contexto laboral hacia los colaboradores de la organización disminuye el desgaste o agotamiento profesional en los trabajadores de la empresa camaronera, acrecentando la motivación de trabajar en un ambiente laboral más armonioso.

## **2.3 Referente Normativo**

### **2.3.1 Normas Nacionales**

En la carta magna de los ecuatorianos hace mención al ambiente seguro y saludable para todos y todas, esto incluyen los ambientes laborales, en tal sentido en el Art. 14 reconoce el derecho humano a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, garantizando la sostenibilidad y el buen vivir, Sumak Kawsay, quien declara la protección del medio ambiente, el ecosistema, la protección de la diversidad biológica y la integridad del patrimonio genético del país; , protección del medio ambiente La destrucción y restauración de espacios naturales degradados es de interés público (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

Teniendo en cuenta que el Síndrome de Burnout se encuentra relacionado con la salud, específicamente con la salud mental, en el Art. 32 afirma que la salud es un derecho garantizado por el Estado y la realización de la salud está relacionada con la implementación de otros derechos, entre ellos el agua, la alimentación, la educación, el deporte, el trabajo, la seguridad social, el medio ambiente sano y otros derechos que sustentan el buen vivir (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

Además, en el Art. 33 en relación con el derecho al trabajo como obligación social y como derecho económico, fuente de realización personal y base económica, el Estado garantizará así el pleno respeto a la dignidad de los empleados, una vida digna, remuneraciones y remuneraciones justas; Libertad para elegir o aceptar el ambiente de trabajo (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

Mientras que en el Código de Trabajo como instrumento normativo que regula las relaciones entre el empleador y los empleados, en base al análisis de la afectación del síndrome de burnout, en concordancia con el Art. 410 del (Codigo del Trabajo, 2005), dispone entre otras obligaciones de los empleadores, la prevención de riesgos el garantizar que las condiciones de trabajo de los empleados no pongan en peligro su salud o su vida y que los empleados estén obligados a cumplir las medidas preventivas, de seguridad e higiene especificadas en la normativa y especificadas por el empresario. No hacerlo es motivo válido para rescindir el contrato de trabajo.

Así también en el Art. 434 establece que en todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años (Codigo del Trabajo, 2005).

En cuanto a la Ley Orgánica de Salud Mental que recientemente entro en vigencia tiene como objetivo promover hábitos de vida saludables en todas las etapas de la vida, tanto a nivel individual, familiar como comunitario. Para lograrlo, se enfoca en programas de promoción, prevención y protección de la salud mental. Además, busca asegurar el acceso a servicios de salud y medicamentos a través de políticas de cobertura en los sectores público y privado. La coordinación con todas las entidades estatales relacionadas con la salud mental es una parte integral de la implementación de la ley, destacando principios como el derecho a información suficiente, autonomía de la voluntad y consentimiento libre e informado. (Asamblea Nacional, 2024)

### **2.3.2 Normas Internacionales**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece normativas desde un contexto internacional establecida en (1948) por las Naciones Unidas. Por lo que en el Art. 23 declarar que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones de trabajo iguales y satisfactorias y a la protección contra el desempleo (Naciones Unidas, 1948).

Las condiciones satisfactorias de trabajo, hace mención a las condiciones dignas para desarrollar las funciones laborales, por lo que es primordial que en las organizaciones se propicie un ambiente laboral positivo, agradable para todos, en la que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones a cabalidad, siempre y cuando las condiciones sea las adecuadas.

Por otro lado, se debe considerar que las largas jornadas de trabajo, la sobrecarga laboral son aspectos que conlleva al desgaste profesional de forma acelerada, dando paso al desarrollo del síndrome del burnout, afectando en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Es así como en el Art. 24 establece que, toda persona tiene derecho al descanso, a la relajación, a límites razonables de la jornada de trabajo y a vacaciones regulares pagadas. (Naciones Unidas, 1948)

La trascendencia del síndrome de burnout permite que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuente con instrumentos normativos para el abordaje de esta problemática. Pese a ser un fenómeno social presente en la gran mayoría de empresas, son relativamente pocas las interesadas en prevenir o atender al personal que presenta síntomas de burnout o desgaste profesional.

Es así que en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo número 161 describe en el art. 5 menciona que los servicios de salud y seguridad en el trabajo, cumpliendo parámetros de adecuación y calidad conforme al riesgo psicosocial percibido, entre las funciones de la empresa para asegurar salud en el trabajo se contempla las siguientes:

(a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;

(e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;

(f) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;

(g) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;

(k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales (OIT, 1985).

Así también se cuenta con el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2006) reconoce la gravedad de las lesiones, enfermedades y muertes profesionales en todo el mundo y la necesidad de realizar esfuerzos continuos para reducirlas. Al respecto, el artículo 3 establece que “cada Estado miembro promoverá y promoverá, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable” y señala que las políticas nacionales promoverán la prevención de las condiciones psicosociales y de las condiciones de trabajo. situación práctica.

En el art 4 menciona que Los sistemas nacionales de salud y seguridad deberían incluir "disposiciones para fomentar la cooperación a nivel de empresa entre la dirección, los trabajadores y sus representantes como

elemento esencial de las medidas preventivas en el lugar de trabajo" (OIT, 2006).

Mientras que el Acuerdo de Cartagena - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo plantea como objetivo promover y normalizar las medidas que deben adoptarse en los lugares de trabajo de los Estados miembros para reducir o prevenir daños a la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas de control y la adopción de acciones necesarias para prevenir riesgos. También establece que, para ello, los Estados miembros deberán introducir o mejorar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo a través de medidas que promuevan políticas nacionales de prevención y participación de los empresarios y trabajadores (Ministerio del Trabajo , 2004).

## **2.4 Referente Estratégico**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son considerados el pilar fundamental de la Agenda 2030 con lo que se demuestra como la colaboración de varios países es integrador e indivisible para un mejor futuro para la sociedad. La agenda ofrece un cambio de paradigma en relación con el modelo tradicional de desarrollo hacia un desarrollo sostenible que integra la dimensión económica, la social y la medioambiental (Naciones Unidas, 2016).

Es así que en el Objetivo 8, sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, hace referencia a un crecimiento inclusivo en la que el progreso

de la sociedad sea en base a un trabajo decente, en condiciones dignas y un ambiente laboral amigable. Objetivo 8, promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. (Naciones Unidas, 2016)

A través del objetivo 8, se contempla el cumplimiento de metas hasta el 2030 mitigando todas las formas de explotación, discriminación y exclusión laboral. Para la meta 8.8. tiene por objetivo proteger los derechos laborales y crear un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, especialmente las mujeres migrantes y las personas con trabajos precarios. (Naciones Unidas, 2016)

En el Plan Nacional para un Nuevo Ecuador, este plan es considerado como un instrumento que integra la visión conjunta y la organiza sobre cuatro ejes; social, económico, infraestructura, energía y medio ambiente y eje institucional.

De acuerdo a la naturaleza de esta investigación, nos centraremos en el eje de desarrollo económico, el mismo que hace referencia a contribuir a la mejora de los estándares de vida de la población, el cual debe estar fundamentado en la creación de empleos de calidad y en la reducción de las brechas sociales. (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

Además, en el plan se hace mención que el sector pesquero y acuícola al que pertenece la industria camaronera, se considera como un pilar dinámico

que impulsa significativamente la economía del país, especialmente en la costa ecuatoriana, con una presencia predominante en las provincias de Guayas, Manabí y El Oro, que es justamente a donde pertenece la ciudad de Machala. (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

En tal sentido, en el objetivo 6 menciona que se va a incentivar la generación de empleo digno, con lo que se espera garantizar el bienestar económico y social de la ciudadanía para lo cual tiene previsto mejorar las condiciones laborales en la empresa pública y privada. Al referirse a las condiciones laborales, se refiere a las condiciones en las que los trabajadores estarían desarrollando sus actividades laborales en las organizaciones, es decir, contar con un ambiente laboral sano e higiénico.

Desde el Plan de Desarrollo para un Nuevo Ecuador se establecen políticas, que ayudaran al cumplimiento de los objetivos, es así como la política que propicia a la mitigación del síndrome del burnout en los trabajadores de la empresa camarones se considera la siguiente:

Política 6.1, fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de derechos laborales (Secretaría Nacional de Planificación, 2024). Al referirse al cumplimiento de los derechos laborales para empleados y empleadores, en la que las empresas ofrezcan un ambiente propicio para el cumplimiento de las actividades laborales, esto quiere decir un ambiente libre de factores estresores.

### **3 CAPITULO: METODOLOGÍA.**

#### **3.1 Enfoque de Investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación y acorde a su naturaleza se estima el enfoque mixto, el mismo que es comprendido desde los enfoque cualitativos y cuantitativos.

El enfoque mixto representa un proceso de investigación sistemático, empírico y crítico que involucra la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta para extraer conclusiones basadas en toda la información recolectada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalan que los diseños mixtos:

(...) representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (pág. 21)

Es así como la investigación con complementación de los enfoques cualitativos y cuantitativos considera datos cualitativos como datos cuantitativos, haciendo posible una investigación más profunda e interpretativa sobre el síndrome del burnout en el personal operativo de una camaronera.

De acuerdo con Roslyn Cameron (2010) menciona que las investigaciones con enfoques mixtos han cobrado fuerza en áreas tan diversas como: consejería, ciencias sociales y humanas, negocios, investigación evaluativa, medicina familiar, lo cual "(...) provee evidencia

empírica, de la extensión y utilización de los métodos mixtos en la investigación contemporánea”.

### **3.2 Tipo y nivel de Investigación**

El tipo de investigación para el presente estudio es de tipo descriptiva, la misma que se caracteriza por analizar aspectos y situaciones específicas, en tal sentido, describe la afectación del síndrome del burnout en los trabajadores operativos de una empresa camaronera en la ciudad de Machala, en la que los trabajadores de dicha industria atraviesan situaciones que propician el desarrollo de niveles elevados de estrés laboral.

La investigación descriptiva se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad, este tipo de investigación se caracteriza porque la información suministrada por la investigación descriptiva debe ser verídica, precisa y sistemática (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020).

### **3.3 Método de Investigación**

La investigación de método mixto constituye la integración de métodos cualitativos y métodos cuantitativos, esto implica la recopilación y análisis de datos cualitativos y cuantitativos, por lo que, la integración de ambos tipos de información permite realizar análisis más profundos y exactos del fenómeno estudiado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

En tal sentido, el presente estudio se trata de una investigación aplicada, para Vargas (2009) este tipo de investigación se caracteriza porque los conocimientos adquiridos intentan ser aplicados o utilizados, mientras que

otros conocimientos se obtienen tras su implementación y sistematización basada en la práctica, basada en investigación, el uso del conocimiento y de los resultados de la investigación nos permite comprender la realidad de forma rigurosa, organizada y sistemática.

De acuerdo a los objetivos específicos de la presente investigación y la naturaleza del fenómeno estudiado, se plantea una investigación secuencial, la misma que implica una primera fase de recolección y análisis de datos cuantitativos, seguida por una segunda fase dedicada a la recopilación y evaluación de datos cualitativos. La segunda etapa se basa en los hallazgos obtenidos en la primera fase. Finalmente, se integran los resultados de ambas etapas en la interpretación y elaboración del informe de estudio. Este método aprovecha los resultados cualitativos para enriquecer la interpretación y explicación de los hallazgos cuantitativos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Realizar el estudio sobre Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una empresa camaronera por medio de un diseño secuencial ofrece diversos beneficios, especialmente porque busca una comprensión integral y fructífera del fenómeno estudiado, aprovechando la información cualitativa y cuantitativa, permitiendo también realizar ajustes iterativos durante el proceso de la investigación, ya que la principal característica de las investigaciones secuenciales es la flexibilidad para ajustar la investigación en función a los resultados obtenidos desde la fase inicial.

### **3.4 Universo, Muestra y Muestreo**

- **Universo**

Arias, Villasis y Miranda (2016) mencionan que:

“La población/universo de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio.” (2016)

Es así que el universo de la presente investigación está compuesto por 38 trabajadores de campo y 2 colaboradoras del área administrativa dando un universo de 40 trabajadores de una empresa camaronera. Se escogió a este grupo de trabajadores con el propósito de identificar características de cansancio emocional, la baja realización o la despersonalización han alcanzado un punto de agotamiento tanto físico como mental que pudiera dar lugar al desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores de campo de la empresa camaronera. Es así que la caracterización del universo es la siguiente:

- Edad: mayores de 18 años
- Género: 38 de género masculino y 2 de género femenino
- Estado civil: casados/as y solteros/as
- Horas laborales: 160 horas mensuales
- Áreas: Campo y Trabajo Social
- Nivel de formación: bachiller y tercer nivel

- **Muestra**

Para Hernández, Fernández y Baptista, (2014) Una muestra es un subconjunto de la población de interés para la cual se van a recopilar datos. Debe estar bien definido y redelimitado y representativo de la población.

De acuerdo con Rodrigo Pimienta (2000) el muestreo probabilístico se refiere a una selección aleatoria de la muestra en el que cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida no nula de ser seleccionado, con lo cual cada elemento de la muestra represente a un sector de la población y su totalidad a toda la población.

A su vez, el muestreo poblacional consiste en que la muestra es representada por la misma cantidad de la población universo, en este caso, al tratarse de un universo relativamente pequeño en cantidad, se toma la decisión de trabajar con todo el universo, por lo que la muestra será la misma cantidad del universo, es decir la muestra será de 40 trabajadores en total.

Es así que los criterios muestrales para llevar a cabo la presente investigación son los siguientes:

- 38 trabajadores de campo
- 1 trabajadora social
- 1 talento humano
- Trabajar a tiempo completo en la empresa camaronera
- Predisposición para participar voluntariamente en esta investigación

### **3.5 Categorías y Variables**

- Cansancio Emocional
  - Síntomas Emocionales
  - Síntomas Cognitivos
  - Síntomas Físicos
- Baja realización personal
  - Sentimiento de Ineficacia
  - Frustración y desencanto
  - Desconexión del Trabajo
  - Sentimiento de Estancamiento
- Despersonalización
  - Desconexión Interpersonal
  - Cinismo
- Respuesta de Talento Humano
  - Identificación temprana
  - Intervención y Apoyo
  - Prevención y estrategias de intervención

### 3.6 Formas de Recolección de Información

Para la recolección de información cuantitativa se empleó la técnica de la encuesta en la que se considera como instrumento el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), este instrumento fue creado por la Cristina Maslach y Susana Jackson en el año de 1986, a partir de esa época ha sido el instrumento mayormente utilizado para el estudio y análisis del síndrome de burnout, puesto que este instrumento aborda las tres dimensiones, características de este síndrome.

Este cuestionario consta de una serie de preguntas que constituyen el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Leiter, 1997), el mismo que comprende de 22 ítems orientados a significar afirmaciones, sobre las opiniones, actitudes y expresión que conmueve al profesional en su labor y hacia sus colegas, cuyo propósito es medir el agotamiento. Este test está diseñado para medir la frecuencia e intensidad del burnout, gracias a la adaptabilidad de este test es posible medir tres dimensiones del síndrome de burnout:

1. Subescala de agotamiento emocional o agotamiento. Aprecie la experiencia cuando esté mentalmente agotado por las exigencias de su trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) La puntuación máxima es 54.
2. Subescala de despersonalización. Consiste en evaluar la actitud, la indiferencia y la distancia percibidas de cada persona. Consta de 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) La puntuación máxima es 30.
3. Sub-escala de realización personal. Consiste en evaluar la autoeficacia y la satisfacción personal en el trabajo. Consta de 8 puntos (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) El número máximo de puntos es 48.

Aunque el rango de medición de una escala Likert se considera el siguiente:

- 0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

*Tabla 1. Valores de composición de la Escala Maslach Burnout Inventory*

Escala	Elementos	Puntuación Máxima	Indicios de Burnout
<b>Agotamiento Emocional</b>	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	54	Mas de 26
<b>Despersonalización</b>	5, 10, 11, 15 y 22	30	Mas de 9
<b>Realización Personal</b>	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	48	Menos de 34

Fuente: (Unión General de Trabajadores, 2013)

Mientras que la técnica que se empleó para recabar información cualitativa es la entrevista, según Hernández et al. (2010), las entrevistas de investigación son una herramienta esencial para cualquier tipo de indagación y se llevan a cabo en una variedad de contextos y poblaciones de sujetos. En cada contexto, los procesos psicológicos clave funcionan para regular la comunicación entre un entrevistador y un sujeto, desde desarrollar una relación y confianza hasta facilitar la recuperación de la memoria y evaluar la credibilidad.

En tal sentido, se estima la aplicación de entrevistas al área de Trabajo Social de la empresa camaronera como informante clave de los efectos del síndrome del burnout percibidos en los trabajadores de campo de la empresa camaronera de la ciudad de Machala.

### 3.7 Formas de Análisis de la Información

Una vez aplicado el instrumento del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y realizado la entrevista a los trabajadores de la camaronera de la ciudad de Machala, los datos proporcionados por el instrumento cuantitativo serán tabulados en el programa de Microsoft Excel, para lo cual se inicia con el conteo de las respuestas de cada ítem con la valoración respectiva, los mismo que serán presentados en las diferentes gráficos y tablas estadísticas.

Se debe considerar que para efectuar el análisis de la información obtenido por el instrumento Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) se debe tomar en cuenta los valores referenciales que están estipulados anteriormente, solo con ello será posible determinar como el síndrome del burnout estaría afectando a los trabajadores operativos de la empresa camaronera de la ciudad de Machala.

*Tabla 2. Valores de referencia para la Escala Maslach Burnout Inventory*

Escala	Bajo	Medio	Alto
<b>Agotamiento Emocional</b>	0 - 18	19 - 26	27 - 54
<b>Despersonalización</b>	0 - 5	6 - 9	10 - 30
<b>Realización Personal</b>	0 - 33	34 - 39	40 - 48

**Fuente:** (Unión General de Trabajadores, 2013)

En cuanto a la información obtenido de las entrevistas realizadas a la Jefa de Talento Humano y a la Trabajadora Social de la empresa camaronera, se realizara la codificación axial de los ítems de cada pregunta de la entrevista,

en tal sentido, una vez realizada la tabulación de datos se procede a realizar el análisis y la descripción de la información, los mismo que serán triangulados entre la información cualitativa, cuantitativa y el aporte teórico, esta información se la presentara de acuerdo a las escalas consideradas.

## **4 Capítulo: Resultados de la Investigación**

En este apartado se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento para la recolección de información cuantitativa mediante el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) el mismo que fue aplicado a los 38 trabajadores de campo de la empresa camaronera, mientras que para la información cualitativa se efectuaron entrevistas a 2 colaboradoras del área administrativa como la Trabajadora Social y a la Jefa de Talento Humano de la empresa camaronera, es así que se procede a la presentación de resultados.

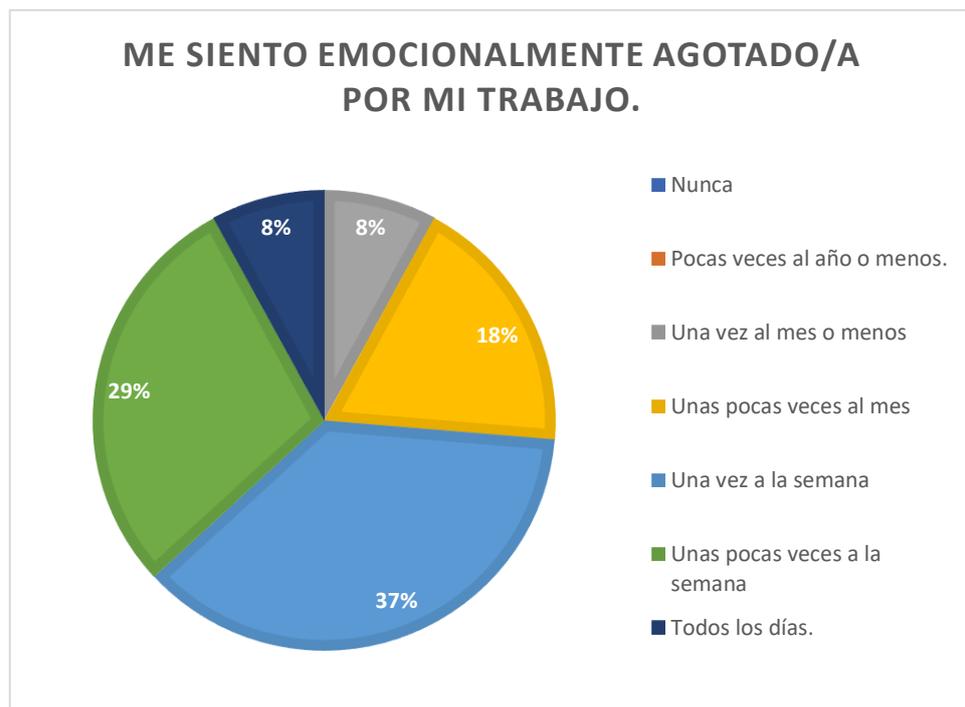
### **4.1 Resultados por Objetivos Específicos**

#### **4.1.1 Objetivo 1: Describir las características del cansancio emocional identificado en los trabajadores de campo de una Camaronera.**

El presente objetivo consiste en describir las características del cansancio emocional identificado en los trabajadores de campo de una camaronera mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory, es así que se consideraron aspectos a describir tales como sentimientos de estar agotado emocionalmente, sentirse cansado al finalizar la jornada de trabajo, sentirse fatigado, sentirse cansado por trabajar todo el día en la camaronera, frustración, pasar demasiado tiempo en la camaronera, trabajar en la empresa le causa estrés y sentirse al límite de sus posibilidades.

Son estos aspectos los que pueden guiarnos a describir las características del cansancio emocional, además que se trata de una dimensión del síndrome burnout que afecta relativamente en la calidad de vida ya que este refiere a la ausencia de recursos emocionales y al sentimiento de menos valía hacia otra persona (Castillo, 2001).

*Figura 1. Trabajadores de campo que se sienten emocionalmente agotados por el trabajo*



De acuerdo a la figura 1, es posible evidenciar que el 37% de los trabajadores de campo se sienten emocionalmente agotados por su trabajo una vez a la semana, el 29% se siente emocionalmente agotado por su trabajo unas pocas veces a la semana, 18% de los trabajadores de campo se sienten emocionalmente agotados unas pocas veces al mes. El hecho de que el 37% de los trabajadores de campo sienta agotamiento emocional una vez a la

semana sugiere que una porción significativa del equipo está lidiando con un nivel elevado de estrés relacionado con el trabajo.

El agotamiento emocional frecuente puede tener una serie de consecuencias negativas. Según Schaufeli *et al.* (2002), el agotamiento emocional contante puede indicar un desequilibrio entre las demandas laborales y las demandas personales disponibles, lo que puede conducir a un deterioro de la salud mental.

Respecto a la menor proporción de empleados que reportan agotamiento unas pocas veces a la semana 9% y unas pocas veces al mes el 18% indica que, aunque estos empleados también experimentan agotamiento emocional, la frecuencia es menos intensa en comparación con aquellos que lo reportan semanalmente, este contraste en la frecuencia puede reflejar diferencias debido a las cargas de trabajo en la camaronera o los mecanismos de afrontamiento que han desarrollado ciertos trabajadores.

Salta a la vista que la mayoría de los trabajadores de la empresa camaronera de Machala siente agotamiento emocional, el mismo que puede estar influenciado por diversos factores, según Vidotti *et al* (2019) el agotamiento emocional guarda una relación directa con varios aspectos de la vida de los trabajadores, ya que el agotamiento emocional influye en el comportamiento e interacción social con las personas a su alrededor.

*Figura 2. Trabajadores de campo que se sienten cansados al final de la jornada de trabajo*



De acuerdo con Lina Niño (2019) el cansancio laboral es considerado un trastorno emocional y psicológico que afecta a los trabajadores que viven en un estado de estrés, está asociado al estrés crónico donde se presenta un desgaste emocional y físico y bajo desempeño en las tareas generando como consecuencia un deterioro psicológico en los trabajadores.

En tal sentido, en la figura 2 referente a sentirse cansado al finalizar la jornada de trabajo se evidencia que el 50% de los trabajadores de campo reportan sentirse cansados unas pocas veces a la semana, el 29% indican que este cansancio ocurre todos los días, el 16% experimentan cansancio una vez a la semana y el 5% reportan sentirse cansados unas pocas veces al mes. Considerar que el 50% de los trabajadores de campo se sientan cansados unas pocas veces a la semana, apunta a que el cansancio es una experiencia bastante común y posiblemente intensa para la mitad de los trabajadores, esto podría indicar que el trabajo en la Empresa Camaronera es físicamente muy exigente o que los trabajadores de campo están manejando una cantidad de

trabajo elevado que no les permite recuperarse completamente entre jornadas.

De manera similar, el 29% de los trabajadores de campo experimentan fatiga diaria, lo que refleja una mayor carga de trabajo y puede indicar mayores problemas de agotamiento, por lo que la fatiga diaria puede tener consecuencias importantes para la salud y el trabajo, y puede ser sustancial. Según Kabat-Zinn (1990), manifiesta que los altos niveles prolongados de estrés y la falta de una recuperación adecuada pueden afectar la calidad de vida y la salud física y mental.

Dicho esto, es preciso mencionar que la carga horaria en la Empresa Camaronera refleja una naturaleza continua de trabajo, es decir los horarios de trabajo están distribuidos en dos jornadas, en el día de 05:00 de la mañana hasta las 15:00 y la otra jornada es de 15:00 de la tarde a 23:00 de la noche, en temporadas de mayor productividad estos horarios suelen extenderse, ya que se debe mantener un constante control de las condiciones del agua, así como también mantener en constante alimentación a los camarones.

Mientras que, los trabajadores de campo que reportan cansancio una vez a la semana el 16% y unas pocas veces al mes el 5% experimentan cansancio con menos frecuencia, lo que podría indicar una mayor capacidad para gestionar su carga de trabajo o tener menos esfuerzo físico durante la jornada de trabajo.

*Figura 3. Trabajadores de campo que se sienten fatigados por la mañana*



Según la figura 3 es posible evidenciar que el 40% de los trabajadores de campo manifiestan sentirse fatigados unas pocas veces a la semana, el 29% indican que experimentan fatiga todos los días, el 26% sienten fatiga una vez a la semana y el 5% experimentan esta fatiga unas pocas veces al mes. Dado que 40% de los trabajadores de campo siente fatiga unas pocas veces a la semana propone que esta es una experiencia relativamente común y preocupante para una parte significativa de los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera, este patrón de fatiga recurrente puede ser indicativo de una acumulación de estrés o un desequilibrio entre las demandas laborales y la recuperación personal.

Esto puede deberse a las funciones laborales a las que los trabajadores de campo están sujetos, tal como la limpieza y mantenimiento de las piscinas de camarón, así también dar mantenimiento al sistema de aeración y cambios de filtros, monitorear el pH del agua, determinar el grado de salinidad y que los niveles de oxígeno sean los óptimos para la producción del camarón.

Es menester decir, que gran parte de los encuestados expresa sentirse fatigado cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo en la Camaronera de Machala. De acuerdo con Luz Graciela Useche (s/f) el estado de fatigado debido al entorno laboral es un fenómeno común en ambientes que requieren una alta carga física, los trabajadores de la empresa camaronera realizan actividades laborales netamente físicas, lo cual exigen mayor esfuerzo y concentración para la producción del camarón.

Por otro lado, el 29% de los trabajadores rurales que experimentan fatiga diaria reflejan una condición más grave, ya que esta fatiga diaria puede ser una manifestación de fatiga crónica que puede afectar seriamente la productividad, la salud física y mental y la calidad general. Según Maslach y Leiter (2016), la fatiga diaria a menudo se asocia con el agotamiento, que puede tener graves consecuencias a largo plazo.

*Figura 4. Trabajadores de campo que se sienten cansados por trabajar en la camaronera.*



En la figura 4 se observa que el 32% de los trabajadores de campo reportan sentirse cansados unas pocas veces a la semana, el 26% indican que experimentan cansancio todos los días, el 21% sienten cansancio una vez a la semana y otro 21% experimentan cansancio unas pocas veces al mes. Visto que el 32% de los trabajadores de campo sienta cansancio unas pocas veces a la semana indica que una porción considerable de los trabajadores enfrenta niveles significativos de agotamiento con regularidad. El trabajo en una camaronera, conocido por su naturaleza física y a menudo demandante, puede contribuir a este cansancio, es así que según Karasek y Theorell (1990), el trabajo demandante, especialmente si es físico, puede aumentar el riesgo de cansancio, agotamiento y fatiga.

Por otro lado, el 26% de los trabajadores de campo de la empresa camaronera que se siente cansados todos los días refleja una situación más grave, donde el cansancio diario puede ser un signo de agotamiento crónico. Este nivel constante de cansancio puede tener un impacto negativo en la salud

física y mental, perturbando tanto el desempeño laboral así como también la calidad de vida de los trabajadores (Maslach & Leiter, 2016).

*Figura 5. Trabajadores de campo que se sienten frustrados en el trabajo*



La frustración es la respuesta emocional ante un deseo, necesidad o impulso que no ha sido logrado o efectuado, el sentimiento de frustración en el contexto laboral se observa en comportamientos de molestias o decepción por el clima laboral, la carga de trabajo o por el ambiente del trabajo, se trata de un vacío emocional ante el incumplimiento de un deseo o aspiración (López, 2017).

Es así que en la figura 5, referente a sentirse frustrado en el trabajo el 52% de los trabajadores de campo reportan sentirse frustrados todos los días, el 24% sienten frustración una vez a la semana y el 21% experimentan frustración unas pocas veces a la semana, ya que más de la mitad del personal se sienta frustrado todos los días es una señal alarmante, la

frustración diaria puede estar asociada con varios factores, como condiciones laborales insatisfactorias, falta de recursos, conflictos interpersonales, o desalineación entre las expectativas y la realidad del trabajo.

Esta respuesta emocional en el campo laboral refiere a un deseo insatisfecho de lograr cumplir una meta u objetivo laboral, es decir un sentimiento que el trabajo realizado no tiene propósito alguno tanto de índole personal, empresarial o social. De acuerdo con (López, 2017) los trabajadores que pasan por situaciones de frustración presentan síntomas tales como:

- Sensación que algo les falta por hacer para sentirse completos.
- Temor a salir de su zona de confort.
- Irritabilidad durante sus tiempos de descanso.
- Falta de motivación en las actividades que realiza.

Así también, el 24% de los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera que experimentan frustración una vez a la semana y el 21% que la sienten unas pocas veces a la semana también están lidiando con niveles significativos de frustración, aunque con menor frecuencia, estos niveles de frustración pueden indicar problemas relevantes que pueden afectar el estado emocional de los empleados en diferentes momentos.

*Figura 6. Trabajadores de campo que sintieron que están demasiado tiempo en el trabajo*

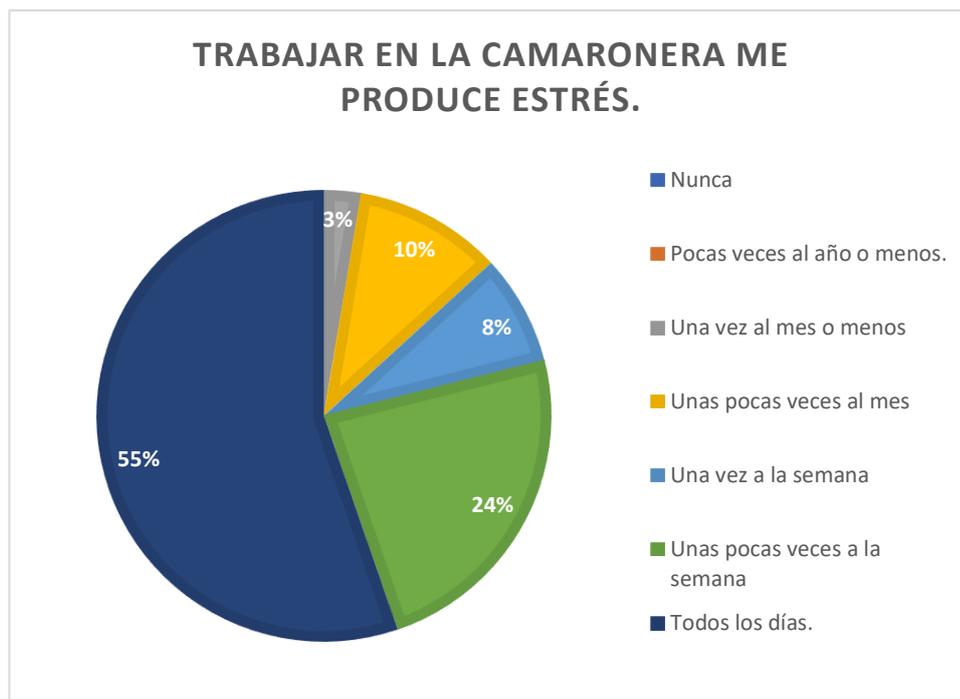


En cuanto al sentimiento que los trabajadores de campo sienten al considerar que pasan demasiado tiempo en la camaronera, en la figura 6 se observa que el 52% de los trabajadores de campo sienten que pasan exorbitante tiempo en el trabajo todos los días, el 24% señalan que esta impresión sucede unas pocas veces a la semana, el 16% consideran que pasan demasiado tiempo en el trabajo una vez a la semana y el 5% experimentan esta sensación unas pocas veces al mes.

Dado que el 52% de los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera sienten que están demasiado tiempo en el trabajo todos los días es indicativo de una posible inexactitud la proporción entre el contexto laboral y la vida privada, la sensación de pasar demasiado tiempo en el trabajo puede ser el resultado de largas horas laborales, demandas laborales excesivas o falta de tiempo para actividades personales y familiares. De acuerdo con Leyvu Castro (2012) al pasar demasiado tiempo en la empresa, los trabajadores entran en un estado de fatiga, se elevan los niveles de estrés generando menor desempeño en sus actividades laborales. Al igual que el 24% de trabajadores que experimenta esta sensación unas pocas veces a la semana también está enfrentando un desafío significativo.

Por el contrario, el 16% de empleados que sienten que pasan demasiado tiempo en el trabajo una vez a la semana y el 5% que lo sienten unas pocas veces al mes tienen una experiencia menos frecuente pero aún relevante, por lo que, para estos trabajadores, el tiempo excesivo en el trabajo podría estar asociado a las temporadas altas de producción de camarón que alteran su equilibrio trabajo-vida.

Figura 7. Trabajadores de campo que sienten que trabajar en la camaronera les produce estrés



Según el Consejo Europeo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estrés en el lugar de trabajo es "reacciones físicas y emocionales nocivas que se producen cuando las exigencias laborales no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores" (Rodríguez & Rivas, 2011).

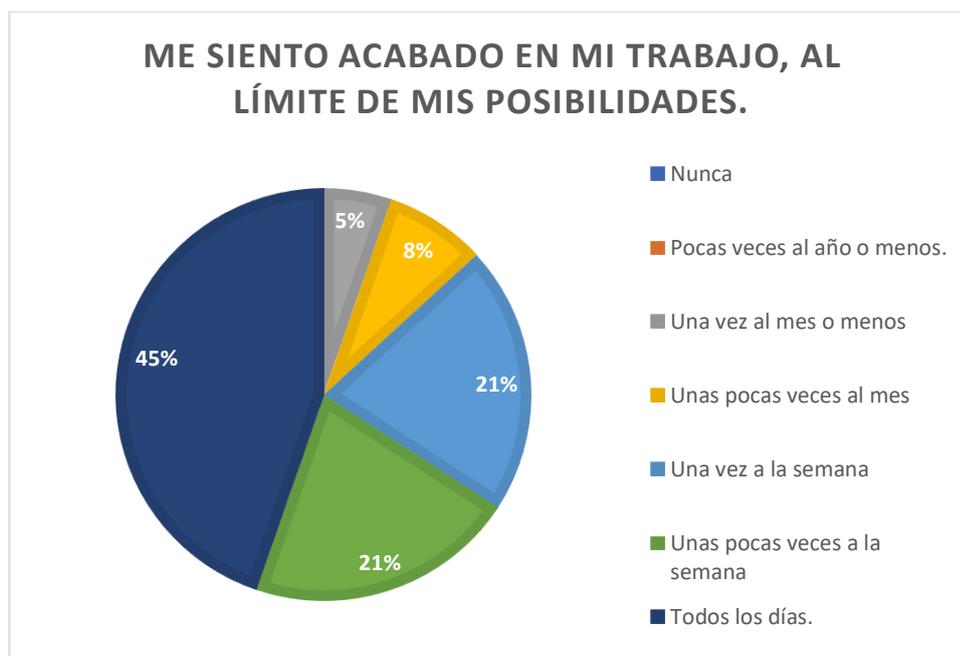
Es así que en la figura 7 es posible evidenciar que, el 55% de los trabajadores de campo refieren que el trabajo les produce estrés todos los días, el 24% sienten estrés unas pocas veces a la semana, el 10% experimentan estrés unas pocas veces al mes, y el 8% reportan que el estrés ocurre una vez a la semana. Visto que más de la mitad de los trabajadores de campo sientan estrés todos los días es una señal alarmante de que el entorno laboral en la camaronera está generando una carga emocional significativa. El estrés constante puede tener múltiples efectos negativos sobre la salud

física y mental de los empleados, como lo destacan estudios sobre el impacto del estrés laboral en el bienestar general (Lazarus & Folkman, 1984).

El 24% que reportan estrés unas pocas veces a la semana también enfrenta una carga considerable, aunque con menor frecuencia, este patrón de estrés recurrente, aunque no diario, aún puede contribuir a un agotamiento emocional significativo y a la disminución de la satisfacción en el trabajo.

Mientras que el 10% de trabajadores que experimenta estrés unas pocas veces al mes y el 8% que lo siente una vez a la semana estarían lidiando con estrés en menor medida, sin embargo, para estos trabajadores, el estrés puede surgir en momentos específicos, posiblemente relacionados con demandas laborales puntuales en la Camaronera.

*Figura 8. Trabajadores de campo que se sienten al límite de sus posibilidades*



En lo referente a estar al límite de sus posibilidades, en la figura 8 se evidencia que el 45% de los trabajadores de campo sienten que están al límite de sus posibilidades todos los días, el 21% experimentan esta sensación unas

pocas veces a la semana, otro 21% sienten estar acabados una vez a la semana, el 8% reportan esta sensación unas pocas veces al mes y el 5% la sienten una vez al mes o menos.

La elevada proporción de empleados que sienten cada día que sus opciones son limitadas, casi la mitad de todos los empleados, demuestra que el entorno laboral genera un estrés constante y posiblemente insostenible. Esta sensación de logro puede deberse a varios factores, incluido el exceso de trabajo de Camaronera, la falta de recursos o un ambiente de trabajo estresante.

La fatiga crónica entre los trabajadores del campo puede afectar gravemente la salud física y mental. De acuerdo con Maslach y Leiter (2016), El burnout suele describirse como una sensación de agotamiento que provoca una reducción significativa del bienestar, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, por lo que este nivel de burnout crónico puede conducir a una mala salud física y mental, así como a una mayor vulnerabilidad para el trabajo, enfermedad y ausencia del trabajo.

Así también, el 21% que siente estar acabado unas pocas veces a la semana y 21% una vez a la semana también está enfrentando niveles significativos de agotamiento, aunque menos constante, estos episodios recurrentes pueden acumularse y contribuir a un estado general de desgaste. Al igual que, el 8% que experimenta este sentimiento unas pocas veces al mes y el 5% una vez al mes o menos tienen una experiencia menos frecuente, pero aun así relevante.

#### 4.1.2 **Objetivo 2: Descubrir la existencia o no de la baja realización personal y la despersonalización en los trabajadores de la Camaronera.**

Conforme al segundo objetivo se procura descubrir la existencia o no de la baja realización personal y la despersonalización en los trabajadores, para lo cual en la encuesta se contempla preguntas enfocadas al análisis de los niveles de despersonalización y realización personal de los trabajadores de campo, es así que se consideraron los siguientes resultados para el análisis del presente objetivo.

En cuanto a la existencia o no de la realización personal se contempla el análisis de los siguientes aspectos; el entendimiento de instrucciones con facilidad, la realización de actividades con eficiencia, influir positivamente en la vida de los demás. Mientras que los aspectos que serán analizados para establecer la existencia o no de la despersonalización son; el trato hacia las personas como objetos impersonales, hacerse más duro con la gente, considerar que el trabajo los está haciendo más duros emocionalmente y considerar que los compañeros de trabajo le echan la culpa.

*Tabla 3. Valores promedio de despersonalización y realización personal de los trabajadores de campo*

Escala	Elementos	Puntuación Máxima	Indicios de Burnout	Valor Promedio
<b>Despersonalización</b>	5, 10, 11, 15 y 22	30	Mas de 9	27
<b>Realización Personal</b>	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	48	Menos de 34	43

De acuerdo a la tabla 3, se muestran los valores de despersonalización y realización personal de los trabajadores, dando que el valor promedio para casos de trabajadores de campo que presentan despersonalización es de 27, mientras que para trabajadores de campo que presentan baja realización personal presentan un valor promedio de 43.

La despersonalización es un componente clave del Síndrome de Burnout que refleja una actitud negativa o cínica hacia el trabajo, es así que con un valor promedio es de 27, que está significativamente por encima del umbral de 9 indicios de burnout, se indica que los trabajadores de campo están experimentando un nivel alto de despersonalización. Las personas que se sienten despersonalizadas pueden tener dificultades para mantener una actitud positiva y colaborativa, lo cual afecta negativamente tanto al ambiente de trabajo como a su propio bienestar emocional (Maslach & Leiter, Comprender la experiencia del síndrome de burnout: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría, 2016).

Mientras que, la realización personal, refleja cómo los empleados perciben su competencia y logros en el trabajo, un valor promedio de 43, que está por debajo del umbral de 34 como indicio de burnout, se considera que la percepción de realización personal es relativamente alta en comparación con los indicios de burnout.

*Tabla 4. Nivel de despersonalización y realización personal de los trabajadores de campo*

Escala	Bajo	Medio	Alto
<b>Despersonalización</b>	0 – 5	6 - 9	10 - 30
<b>Realización Personal</b>	0 - 33	34 - 39	40 – 48

De acuerdo a los valores promedio de la despersonalización con 27 puntos y realización personal con 43 puntos de la tabla 3, se procede a buscar y ubicar la puntuación de acuerdo al nivel, en este caso, el valor de la despersonalización se ubica en un rango de 10 a 30 puntos dando como resultado un nivel alto; mientras que para la realización personal también se ubica en un rango de 40 a 48 dando como resultado un nivel alto.

La alta despersonalización puede ser una señal de que los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera están empezando a desconectarse emocionalmente de sus tareas, este fenómeno es preocupante porque puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo y a una falta de empatía hacia los colegas y clientes (Maslach & Leiter, 2016).

Contrariamente a la despersonalización, la realización personal se refiere al grado en que los trabajadores se sienten competentes y realizados en sus tareas diarias Maslach *et al.* (2001). En el contexto de los trabajadores de campo en una empresa camaronera de la ciudad de Machala, un alto nivel de realización personal podría derivarse de la percepción de que su trabajo contribuye significativamente a los objetivos de la empresa o al bienestar de la comunidad. Además, el sentido de logro y la autoeficacia desempeñan un papel crucial en la realización personal (Schaufeli & Bakker, 2004).

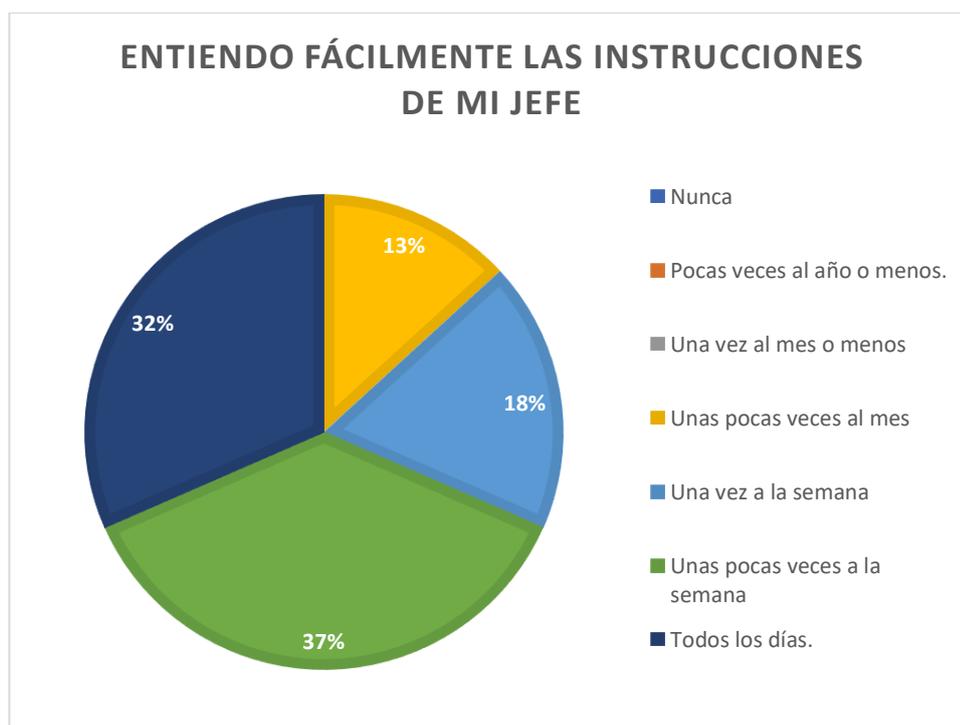
Sin embargo, a pesar de tener una percepción positiva en cuanto a la realización personal, la alta despersonalización indica que los trabajadores de campo podrían estar enfrentando desafíos importantes que afectan su capacidad para sentir una conexión significativa con su trabajo y sus compañeros de trabajo. La realización personal alta es un factor protector

contra el burnout, ya que contribuye a la satisfacción y motivación en el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2004).

El principal desafío que enfrentan los trabajadores de campo son las jornadas extensas de trabajo, ya que los turnos de trabajo muchas de las veces superan las ocho horas diarias, especialmente en temporadas de mayor producción de camarón, otro desafío son la falta de capacitaciones y el limitado apoyo para el desarrollo profesional, generando en los trabajadores de campo un sentimiento de estancamiento en sus roles y funciones laborales.

- **Dimensión de Realización Personal**

*Figura 9. Trabajadores de campo que entienden fácilmente las instrucciones de su jefe*



En el sector camaronero, los trabajadores de campo a menudo enfrentan un entorno de trabajo que puede ser físicamente exigente y, en

muchos casos, poco dinámico, por lo que las instrucciones dadas por los supervisores pueden involucrar procedimientos técnicos complejos, normas de seguridad, y regulaciones específicas del manejo del camarón, es así que la capacidad de entender y seguir estas instrucciones de manera efectiva es crucial para mantener la calidad del trabajo, la seguridad y la eficiencia operativa.

Por lo cual en la figura 9, se observa que el 37% de los trabajadores de campo entienden las instrucciones de su jefe unas pocas veces a la semana, el 32% comprenden las instrucciones todos los días, el 18% entienden las instrucciones una vez a la semana y el 13% entienden las instrucciones unas pocas veces al mes. Es así que, los datos muestran una variabilidad en la frecuencia con la que los trabajadores de campo comprenden las instrucciones de su jefe, la mayoría de los trabajadores de campo, el 37% para ser exactos, indica que comprenden las instrucciones unas pocas veces a la semana, lo que propone que existe un patrón inconsistente en la claridad o la frecuencia con la que reciben y comprenden las instrucciones.

La segunda categoría más común es que el 32% de los trabajadores de campo entienden las instrucciones todos los días, esto indica que, aunque una parte significativa del personal comprende las instrucciones de manera consistente, una porción considerable no tiene esta claridad diaria, lo que podría afectar negativamente su desempeño y eficiencia.

Dicho esto, la falta de perspicacia para el desarrollo de las funciones puede ocasionar inconvenientes en el trabajo, tal como la pérdida de productividad e insatisfacción en los trabajadores de campo de la empresa camaronera (Baker & Rice, 2018). La falta de una comunicación clara puede

ser un aspecto importante en la moral y la productividad del equipo de trabajo, por lo que al tratarse de una gran cantidad de trabajadores de campo que solo entienden las instrucciones una vez a la semana o menos, esto puede deberse a un problema con el proceso de comunicación y una estrategia de comunicación efectiva.

*Figura 10. Trabajadores de campo que realizan con eficacia sus actividades*



Se entiende por eficiencia laboral a la capacidad que tiene un empleado en realizar apropiadamente sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero y esfuerzo, en este sentido, un trabajador es eficiente si logra un buen resultado con un uso óptimo de los recursos disponibles (Chavez, s/f).

Por consiguientes, en la figura 10 se observa que el 37% de los trabajadores de campo siente que realiza un trabajo eficiente todos los días, el 24% unas pocas veces a la semana, el 18% unas pocas veces al mes, el 11% una vez a la semana y el 10% una vez al mes o menos.

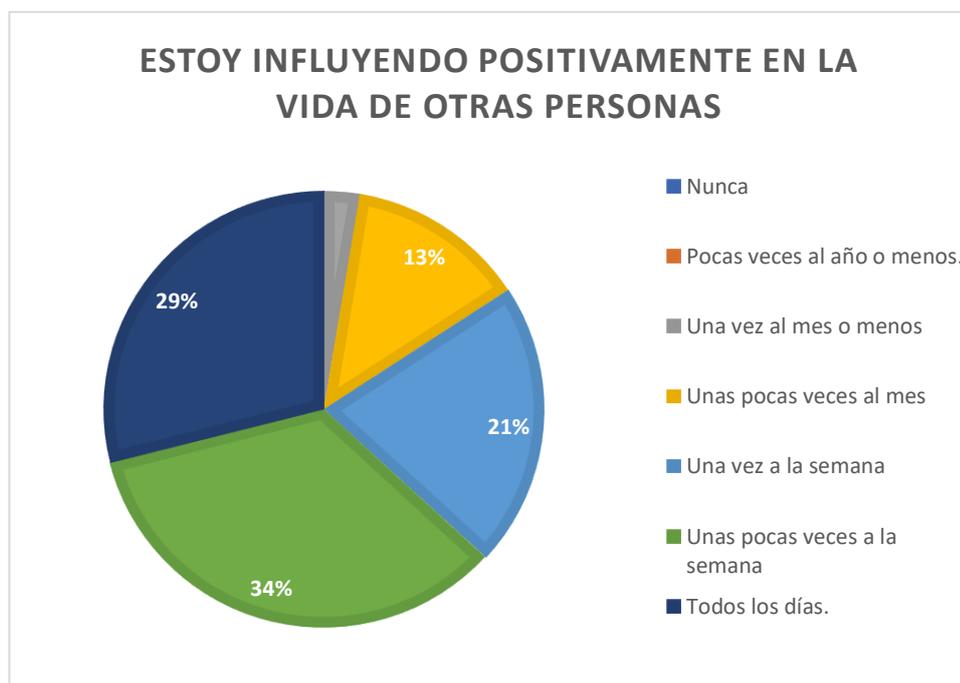
La mayoría de los trabajadores de campo en la empresa camaronera se siente eficaz en la realización de sus actividades, con un 37% indicando que sienten que realizan sus tareas con eficacia todos los días. Estas percepciones positivas indican satisfacción con el desempeño y pueden reflejar un ajuste adecuado entre las habilidades del empleado y los requisitos laborales, así como una buena adaptación al entorno laboral.(Maslach & Leiter, 2016).

Sin embargo, una gran proporción de los trabajadores de campo de la empresa camaronera (24%) se sienten eficaces en si labor sólo unas pocas veces a la semana, posiblemente porque, aunque en general se sienten competentes, su percepción de eficacia fluctúa, posiblemente debido a la estacionalidad provocada por los cambios en la carga de trabajo (Schaufeli & Bakker, 2004).

La percepción de eficacia está estrechamente relacionada con el bienestar emocional y la motivación en el trabajo, de acuerdo con Cristin Maslach (2016) menciona que los trabajadores que se sienten efectivos tienden a experimentar menor agotamiento y mayor satisfacción laboral. Por el contrario, aquellos que solo ocasionalmente o rara vez sienten que son efectivos pueden experimentar estrés, frustración y agotamiento, lo cual podría contribuir al síndrome de burnout.

Teniendo en cuenta que el 39% de los empleados se sienten eficaces sólo unas pocas veces al mes o menos, esto puede indicar un problema con el desempeño constante. Esto puede deberse a una serie de factores, incluidas condiciones laborales desfavorables, falta de recursos o problemas de comunicación y supervisión (Baker & Rice, 2018).

Figura 11. Trabajadores de campo que sienten influyen positivamente en la vida de otros



Al decir que influye positivamente en la vida de los demás, se puede deducir de la motivación, es decir si un trabajador se siente motivado logra influir de forma positiva en los demás, es así que Santrock (2002), citado por (Naranjo, 2009) la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432).

Por ello, en la figura 11, es posible observar que el 34% de los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera aprecian que influyen de forma positiva en la vida de otras personas unas pocas veces a la semana, el 29% siente que todos los días logra influir positivamente en la vida de los demás, el 21% una vez a la semana y el 13% unas pocas veces al mes.

La mayor parte de los trabajadores de campo en la empresa camaronera perciben que influyen positivamente en la vida de otras personas

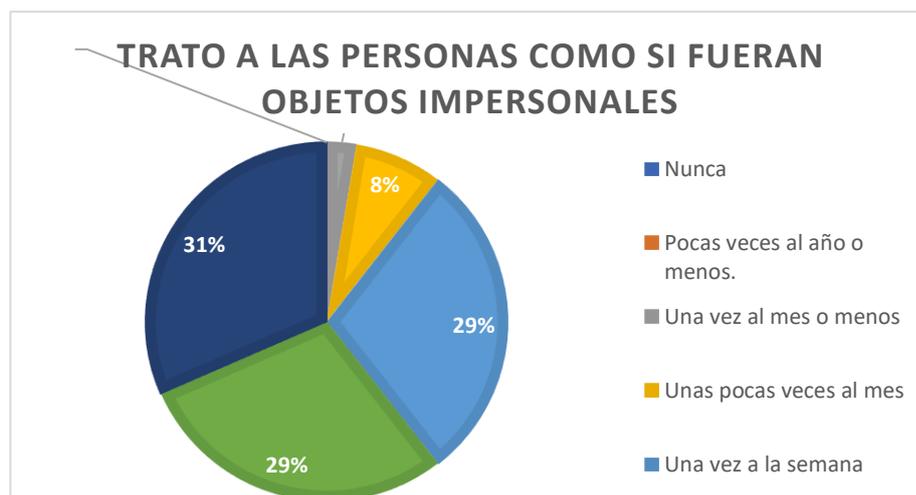
al menos unas pocas veces a la semana, con un 34% que reporta esto, y un 29% que afirma hacerlo todos los días. Esta percepción de influencia positiva en la vida de otros es significativa ya que puede reflejar un sentido de propósito y satisfacción en el trabajo.

Sin embargo, un porcentaje notable de trabajadores solo perciben que están influyendo positivamente una vez a la semana o menos, lo que sugiere que la sensación de impacto puede no ser constante para todos. Esta variabilidad puede estar relacionada con la naturaleza de las tareas realizadas y cómo estas se alinean con la percepción personal de contribución significativa (Maslach & Leiter, 2016).

Para Hakanen et al. (2008) refieren que la percepción de influir positivamente en la vida de otras personas está estrechamente relacionada con el bienestar y la satisfacción laboral. Los estudios han demostrado que los trabajadores que sienten que su trabajo tiene un impacto positivo en los demás experimentan niveles más altos de satisfacción y motivación, y menos agotamiento.

- **Dimensión de Despersonalización**

*Figura 12. Trabajadores de campo que tratan a los demás como si fueran objetos*



Para Benito Guamán (2020) el trato hacia los demás marca la diferencia entre tener un desempeño laboral positivo o negativo, así también influye en la motivación, por lo que tener trabajadores que son tratados con dignidad y respeto, además de ser motivados fomentara en el desempeño laboral mayor productividad, y consecuentemente una mejor calidad de vida.

De allí que en la figura 12, se observa que el 31% de los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera siente que trata a las personas como objetos impersonales todos los días, el 29% unas pocas veces a la semana, otro 29% siente que trata como objeto impersonal a las personas una vez a la semana y el 8% unas pocas veces al mes.

La distribución de respuestas indica que una parte significativa de los trabajadores de campo experimenta despersonalización, es decir, tratan a las personas como objetos impersonales en su trabajo. Dado que el 31% de los trabajadores de campo de la empresa camaronera dice que lo experimenta todos los días, mientras que el 29% lo experimenta varias veces a la semana y otro 29% una vez a la semana, esta alta frecuencia de despersonalización puede ser un signo de estrés emocional grave y privación personal.

La despersonalización es un componente importante del agotamiento y ocurre cuando los empleados comienzan a tomar distancia emocional de las personas con las que interactúan en el trabajo. (Maslach & Leiter, 2016). Es así que un porcentaje notable de trabajadores siente que trata a las personas de manera impersonales con tanta frecuencia

puede reflejar un agotamiento emocional considerable y una falta de empatía en el entorno laboral.

La alta proporción de trabajadores rurales que afirman tratar a las personas como objetos impersonales indica a menudo que la despersonalización es un problema apremiante en el entorno laboral. Esto puede estar asociado con agotamiento emocional y falta de motivación, lo que a su vez puede afectar la satisfacción y el desempeño laboral (Schaufeli & Bakker, 2004).

*Figura 13. Trabajadores de campo que sienten que se han hecho más duros con la gente*



Es fundamental considerar cómo la percepción de los trabajadores de campo sobre sentirse endurecido con la gente se relaciona con el síndrome de burnout, por esta razón en la figura 13 se evidencia que el 34% de los trabajadores de campo consideran que se han hecho más duro con las personas todos los días, el 26% siente unas pocas veces a la semana, el 21%

siente una vez a la semana, el 16% siente unas pocas veces al mes y el 3% una vez al mes o menos.

La distribución de respuestas indica que una parte significativa de los trabajadores de campo siente que se ha vuelto más duro con la gente, con un 34% reportando esta sensación todos los días, esto propone una alta incidencia de despersonalización, un componente del síndrome de burnout que se manifiesta cuando los empleados desarrollan una actitud distante o insensible hacia los demás debido al agotamiento emocional.

La despersonalización se caracteriza por una actitud cínica y una reducción en la calidad de las interacciones personales, lo que puede ser un mecanismo de defensa frente al estrés crónico y la sobrecarga emocional (Maslach & Leiter, 2016). En tal sentido, la alta frecuencia con la que los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera de Machala reportan sentirse más duros con la gente puede reflejar una reacción prolongada al estrés y a las demandas del entorno laboral.

De acuerdo con (Maslach C. , 2016) el síndrome de burnout se manifiesta a través de tres componentes clave: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Por lo que de acuerdo con la figura 13, un porcentaje considerable de trabajadores se sienta más duro con la gente casi a diario indica una alta incidencia de despersonalización, lo que puede estar asociado con un elevado nivel de agotamiento emocional.

*Figura 14. Trabajadores de campo que sienten que el trabajo los está endureciendo emocionalmente*



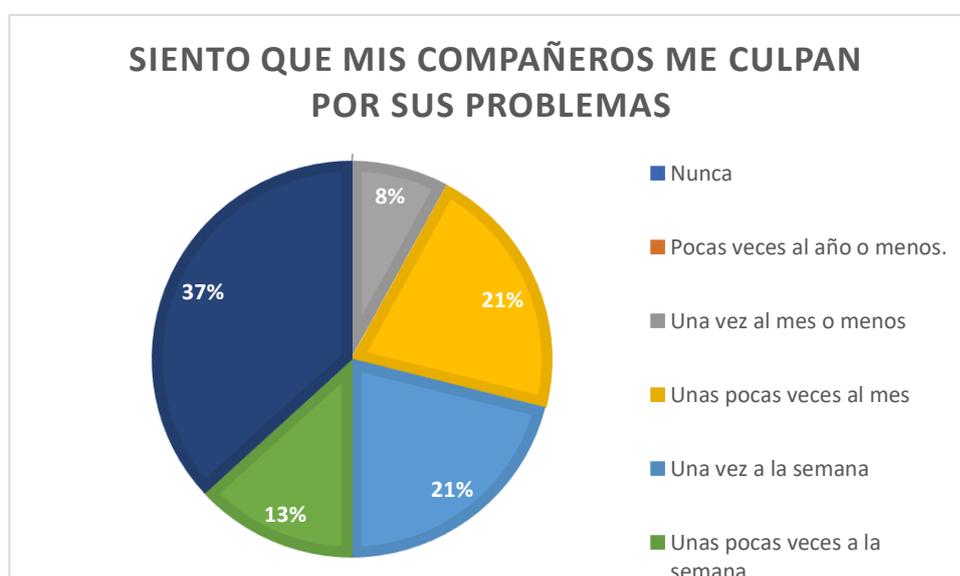
Para Goñi *et al.* (2015) el endurecimiento emocional o cinismo implica una respuesta negativa, insensible y excesivamente indiferente frente a los receptores de la asistencia. En tal sentido, en la figura 14 se observa que el 37% de los trabajadores de campo siente que el trabajo en la Empresa Camaronera lo está endureciendo emocionalmente unas pocas veces a la semana, el 29% de los trabajadores de campo sienten una vez a la semana, el 24% siente todos los días y el 10% de los trabajadores de campo sienten unas pocas veces al mes.

La contestación mayoritaria indica que un porcentaje significativo de trabajadores de campo experimenta endurecimiento emocional, unas pocas veces a la semana, y una vez a la semana. Esto apunta a que el endurecimiento emocional no es una experiencia constante para todos los trabajadores de campo, pero sí ocurre con regularidad para una parte considerable de ellos. El endurecimiento emocional, o despersonalización, es una respuesta adaptativa al estrés prolongado y a la carga emocional que resulta de la exposición continua a situaciones difíciles o agotadoras (Maslach C. , 2016).

Por otro lado, la frecuencia reportada, con un 37% indicando que esto ocurre unas pocas veces a la semana, refleja que el endurecimiento emocional es un fenómeno recurrente pero no necesariamente continuo. Sin embargo, un 24% de los trabajadores de campo siente que este endurecimiento ocurre todos los días, lo que puede indicar un alto nivel de agotamiento emocional y una respuesta persistente al estrés laboral.

Dado que una parte significativa de los trabajadores experimente endurecimiento emocional todos los días o unas pocas veces a la semana indica que el entorno laboral podría estar contribuyendo significativamente al agotamiento emocional. Esto puede estar relacionado con la presión constante, la carga de trabajo elevada y las demandas emocionales inherentes a las labores en el campo camaronero, que suelen ser intensas y exigentes (Schaufeli & Bakker, 2004).

Figura 15. Trabajadores de campo que sienten que sus compañeros los culpan



La conciencia de culpa, a juicio de Freud, es más que todo una angustia social, una angustia frente a la pérdida de cariño o afecto, la cual emerge en un individuo cuando éste es sorprendido realizando un acto prohibido o poco aceptado por otra persona (Juárez, s/f). En tal sentido, en la figura 15 se evidencia que el 37% de los trabajadores de campo tienen la percepción que sus compañeros lo culpan por sus problemas todos los días, el 21% siente que una vez a la semana sus compañeros le echan la culpa por sus problemas, el 21% siente que esto ocurre unas pocas veces al mes, el 13% unas pocas veces a la semana y el 8% de los trabajadores de campo siente que esto pasa una vez al mes o menos.

La respuesta más frecuente indica que un porcentaje significativo de trabajadores de campo siente que sus compañeros los culpan por sus problemas, todos los días, este sentimiento de ser culpado regularmente puede reflejar un ambiente laboral tenso y conflictivo donde los problemas individuales o grupales se proyectan en otros. La alta frecuencia de estas percepciones puede estar asociada con dinámicas de trabajo desfavorables, tales como la competencia excesiva, falta de comunicación efectiva y apoyo entre colegas, o desconfianza generalizada (Maslach & Leiter, 2016).

El sentimiento de ser culpado por los problemas de los compañeros puede ser un factor contribuyente al síndrome de burnout, el burnout es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal que puede ser exacerbado por la percepción de injusticias y la falta de apoyo en el lugar de trabajo (Maslach & Leiter, 2016).

En tal sentido, la alta proporción de los trabajadores de campo que sienten que se les culpa todos los días indica una situación de estrés

persistente y probablemente tóxica en el entorno laboral. Este fenómeno podría estar relacionado con la falta de comunicación y resolución efectiva de conflictos, donde los problemas personales o grupales se canalizan hacia otros (Cropanzano & Wright, 2001). Es así que la frecuencia con la que estos sentimientos se manifiestan indica una necesidad urgente de intervenir en la dinámica de trabajo para prevenir y abordar las causas subyacentes de estos conflictos.

#### **4.1.3 Objetivo 3: Identificar la respuesta del área de Talento Humano a los síntomas que podrían evidenciar síndrome de Burnout en los trabajadores de la Camaronera.**

Para el presente objetivo que busca identificar cómo el área de Talento Humano responde a los síntomas que podrían evidenciar síndrome de burnout en los trabajadores de campo de una empresa camaronera de la ciudad de Machala se centra en evaluar la eficacia de las estrategias de intervención y apoyo implementadas por esta área.

Para comprender la respuesta de Talento Humano a los síntomas de burnout, se realizaron entrevistas exhaustivas con la jefa de Talento Humano y con la Trabajadora Social de la empresa, estas entrevistas proporcionaron perspectivas valiosas sobre las políticas y prácticas actuales en la detección y manejo del síndrome de burnout, en tal sentido se procede a realizar el análisis de acuerdo a la codificación axial de las entrevistas:

- **Identificación de síntomas**

La Jefa de Talento Humano describe síntomas del burnout que incluyen *“cambios en el rendimiento de su trabajo, es decir se hay disminución en su rendimiento laboral o tal vez si comete errores por falta de concentración, otro aspecto al que estaría atenta es en el comportamiento de los trabajadores”* (TH-SINT). Esta respuesta se alinea con la literatura sobre burnout en cuanto a la relación entre el agotamiento y el rendimiento laboral.

Según Maslach y Leiter (2016), el burnout se manifiesta frecuentemente en una reducción en el rendimiento laboral y errores debido a la falta de concentración, resultado del agotamiento emocional y la despersonalización, la disminución en la eficiencia y la productividad son síntomas bien documentados del síndrome.

La observación de cambios en el comportamiento también es consistente con la teoría del estrés, donde los trabajadores pueden exhibir comportamientos negativos o desinteresados como resultado de su agotamiento, la conducta de los empleados puede verse afectada por el estrés prolongado y la sensación de ineficacia. (Schaufeli & Bakker, 2004)

Mientras que la Trabajadora Social menciona que entre los síntomas que logra identificar en el personal de campo evidencia *“expresiones de cansancio emocional o físico, otra señal que me ayuda a identificar es cuando un trabajador presenta una actitud negativa hacia las tareas que debe realizar en la empresa”* (TS-SINT)

Esta respuesta se centra en el cansancio emocional y la actitud negativa para realizar las tareas laborales en la empresa camaronera, El cansancio emocional es uno de los tres componentes principales del burnout, junto con la despersonalización y la falta de realización personal. En cambio,

la actitud negativa hacia el trabajo es un indicador de despersonalización, un componente central del burnout, que se manifiesta como una sensación de desapego y negatividad hacia el trabajo y los colegas (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Ambas respuestas abordan síntomas que se corresponden con el síndrome del burnout descrito desde la Teoría del Estrés, en la Jefa de Talento Humano se enfoca en la disminución del rendimiento y errores, que son síntomas observables de agotamiento, mientras que la Trabajadora Social destaca el cansancio emocional y actitud negativa, que son indicadores emocionales y actitudinales.

- **Condiciones de trabajo**

En la entrevista la jefa de Talento Humano comenta que *“los horarios no están muy bien planificados ya que hay trabajadores que doblan turno muy seguido”* (TH-COND), esta respuesta se refiere a la planificación inadecuada de los horarios de trabajo y el impacto de las largas horas y turnos dobles en el personal. Según Schaufeli y Bakker (2004), las demandas laborales, como largas jornadas y la necesidad de trabajar horas extra, son factores de riesgo importantes para el agotamiento. El trabajo excesivo y la falta de recuperación adecuada entre turnos pueden llevar a un agotamiento físico y emocional, incrementando la susceptibilidad al burnout (Maslach & Leiter, 2016).

Mientras que Trabajadora Social sugiere que *“realizar una evaluación de las condiciones actuales de la empresa de manera integral para comprender cómo estarían afectando a nuestros trabajadores de campo”* (TS-

COND) esta respuesta refleja la necesidad de una evaluación comprensiva para identificar la situación de las condiciones laborales.

La recomendación de llevar a cabo una evaluación integral es crucial para identificar cómo las condiciones laborales afectan el bienestar de los empleados, la investigación muestra que una evaluación detallada de las condiciones laborales puede revelar factores de riesgo específicos para el burnout, como el estrés asociado con las demandas laborales, la falta de recursos y el soporte organizacional (Baker & Rice, 2018).

Se considera que las respuestas destacan la importancia de las condiciones laborales en la manifestación del burnout, la jefa de Talento Humano menciona problemas específicos como horarios mal planificados y turnos excesivos, que están claramente relacionados con una mayor probabilidad de burnout, y la Trabajadora Social, por otro lado, enfatiza la necesidad de una evaluación integral de las condiciones laborales para entender mejor el impacto en los trabajadores.

- **Respuestas de los trabajadores de campo a elementos estresores**

La Jefa de Talento Humano señala que los trabajadores son *“propensos a estresarse fácilmente, ya que la carga y ritmo de trabajo aquí es bien exigente”* (TH-RESP) esta respuesta destaca cómo la intensidad del trabajo puede afectar la capacidad de los empleados para manejar el estrés.

El trabajo existe para los trabajadores de campo de la empresa camaronera consiste en tareas manuales concernientes generalmente a la alimentación de los camarones, y en temporadas de mayor producción la

exigencia de trabajo manual para la recolección y clasificación de los camarones.

En esta línea, Schaufeli y Bakker (2004) refiere que las demandas laborales excesivas, como una carga de trabajo elevada y la presión para mantener un ritmo rápido, son factores que aumentan el riesgo de agotamiento emocional. Estos estresores pueden provocar una sensación de sobrecarga y falta de control, elementos que están estrechamente relacionados con el síndrome de burnout (Maslach & Leiter, 2016).

Mientras que la Trabajadora Social menciona varios estresores específicos: *“presión por cumplir con metas de producción del camarón, trabajar en condiciones climáticas desafiantes como el fenómeno del niño, y el desgaste físico asociado con las tareas repetitivas que realizan aquí en la empresa”* (TS-RESP), lo que comprende a lo referido por la teoría del estrés.

La coacción para cumplir los objetivos de producción del camarón es un factor estresante importante que contribuye al agotamiento. La presión para cumplir objetivos puede generar altas exigencias laborales y una falta de control, lo que se asocia con un mayor riesgo de agotamiento (Maslach & Leiter, 2016).

Las respuestas identifican factores estresores que contribuyen al burnout entre los trabajadores de campo de la empresa camaronera, la Jefa de Talento Humano se enfoca en la alta carga y ritmo de trabajo, mientras que la Trabajadora Social menciona varios estresores específicos como la presión por metas, las condiciones climáticas adversas y el desgaste físico.

- **Manejo de la situación**

La jefa de Talento Humano sugiere “*identificar qué aspectos en específico están provocando que se sienta estresado*” (TH-MS) con esta respuesta la jefa de talento humano direcciona a la identificación de los factores específicos que contribuyen al estrés de los empleados.

La identificación precisa de los factores que causan estrés es un paso crucial en el manejo del burnout, según la teoría del estrés, identificar y abordar los factores estresores específicos permite desarrollar estrategias para reducir la carga de trabajo o mejorar las condiciones laborales, conocer las causas exactas del estrés ayuda a implementar intervenciones dirigidas a esos aspectos, lo que puede reducir significativamente el agotamiento y mejorar el bienestar de los empleados (Baker & Rice, 2018).

Mientras que la Trabajadora Social enfatiza “*proporcionarle apoyo inmediato y efectivo, asegurando que se sienta escuchado, comprendido y apoyado*” (TS-MS) esta respuesta, expresa que para el manejo de la situación se debe brindar apoyo emocional y validar los sentimientos del trabajador.

Para (Schaufeli & Bakker, 2004) refiere que asegurarse de que los empleados se sientan comprendidos y apoyados ayuda a aliviar el estrés y puede ser una forma efectiva de intervención, la validación emocional y el apoyo efectivo pueden reducir el impacto del estrés y fomentar un ambiente de trabajo más saludable.

Las respuestas abordan el manejo de la situación en relación con el burnout, pero desde ángulos diferentes, ambas destacan la importancia de una intervención adecuada para aliviar el estrés y mejorar el bienestar de los empleados.

- **Implementación de programas**

La Jefa de Talento Humano menciona la intención de *“mantener un ambiente laboral saludable y productivo por lo que me inclino más a planificar programas de cómo manejar el estrés”* (TH-IP) con esta respuesta el área de Talento Humano tiene previsto la planificación de programas destinados a la gestión del estrés dentro del entorno laboral.

Según (Maslach & Leiter, 2016) mantener un ambiente laboral saludable es clave para la prevención del burnout, la creación de un entorno que fomente el bienestar incluye la implementación de políticas y prácticas que reduzcan el estrés y proporcionen recursos para su manejo, es así que la planificación estratégica de estos programas puede tener un impacto positivo en la salud mental y la productividad de los empleados.

Mientras que la Trabajadora Social propone varias acciones: *“desarrollaría programas de capacitación periódicos que enseñen a los empleados técnicas efectivas para manejar el estrés”* (TS-IP) así también propone *“realizar campañas periódicas de concientización y sensibilización sobre el síndrome de burnout y la importancia del bienestar emocional en el lugar de trabajo”* (TS-IP).

Las campañas periódicas de concientización sobre el burnout y la importancia del bienestar emocional son esenciales para prevenir el agotamiento, la sensibilización y educación sobre el burnout ayudan a reducir el estigma asociado con los problemas de salud mental y fomentan un entorno de apoyo, estas campañas pueden incluir talleres, seminarios, y materiales informativos que promuevan el bienestar emocional y proporcionen recursos adicionales para los empleados (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Las respuestas enfatizan la importancia de desarrollar e implementar programas que ayuden a los empleados a manejar el estrés y prevenir el burnout, ya que las dos propuestas buscan mejorar el entorno laboral y apoyar a los empleados en la gestión del estrés.

- **Promover el bienestar**

La Jefa de Talento Humano indica que, para promover el bienestar, se enfoca en *“asegurar que cada trabajador se sienta valorado, apoyado y capacitado para poder afrontar los desafíos que se presentan casi a diario en el trabajo”* (TH-PB) y realiza actividades como *“cuando se ha culminado una exportación de camarón realizar un evento recreativo con todo el personal y ahí reconocer y celebrar los logros”* (TH-PB)

Asegurar que los empleados se sientan valorados y apoyados es fundamental para su bienestar y satisfacción laboral, el reconocimiento y el aprecio por el trabajo bien hecho son componentes críticos del bienestar en el lugar de trabajo, además, el reconocimiento de los logros y la celebración de los éxitos contribuyen a la motivación y al sentido de pertenencia, lo que puede reducir el riesgo de burnout (Maslach & Leiter, 2016).

Mientras que la Trabajadora Social sugiere *“implementaría varias estrategias y prácticas efectivas como fomentar una cultura organizacional donde se valore el bienestar emocional de los empleados”* (TS-PB), lo que concuerda con el estudio realizado por Cameron & Quinn.

Fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar emocional es esencial para crear un ambiente de trabajo saludable. Crear una cultura de bienestar implica integrar prácticas que apoyen el bienestar mental y

emocional de los empleados, y estas prácticas deben integrarse en los valores y políticas de la empresa (Cameron & Quinn, 2011).

Así también esta profesional señala que: *“establecería canales de comunicación abiertos y transparentes donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones, sugerencias y necesidades”* (TS-PB) Establecer canales de comunicación efectivos es esencial para permitir que los empleados expresen sus preocupaciones y necesidades.

En tal sentido, las respuestas reconocen la importancia de crear un entorno que apoye y valore a los empleados para promover el bienestar, también destacan la necesidad de implementar prácticas que fomenten un ambiente positivo y de apoyo.

- **Colaboración con otras áreas**

La Jefa de Talento Humano sugiere que *“mantener líneas de comunicación abiertas y transparentes con todos los departamentos es lo más efectivo para estos casos”* (TH-COA) y que *“mantendría reuniones regulares y sesiones informativas para compartir conocimientos y estrategias”* (TH-COA)

La comunicación abierta y transparente es esencial para una colaboración efectiva entre departamentos. La literatura sobre gestión organizacional indica que mantener una comunicación clara y abierta ayuda a prevenir malentendidos y facilita la coordinación entre diferentes áreas (Robinson & Judge, 2013).

Así también, la realización de reuniones regulares y sesiones informativas para compartir conocimientos y estrategias es una práctica

recomendada para asegurar que todos los departamentos estén alineados, estos encuentros permiten a los líderes de diferentes áreas discutir y evaluar el impacto de las políticas y estrategias de manejo del estrés, y ajustar las prácticas según sea necesario (Edmondson, 2012).

En cambio, Trabajadora Social enfatiza el “*intercambio de información con estas áreas sobre las condiciones laborales, la carga de trabajo, los horarios y otros factores*” (TS-COA), lo que concuerda con el estudio realizado por Baker y Rice.

El intercambio de información sobre condiciones laborales, carga de trabajo y horarios entre departamentos es fundamental para una comprensión integral de los factores que afectan el bienestar de los empleados, la coordinación entre áreas permite identificar y abordar problemas sistémicos que pueden contribuir al burnout, como la sobrecarga de trabajo o condiciones laborales adversas (Baker & Rice, 2018).

Las respuestas subrayan la importancia de la colaboración entre departamentos para manejar el estrés y el burnout de manera efectiva, la comunicación y el intercambio de información son aspectos clave en ambas respuestas, y ambos enfoques buscan mejorar la coordinación y la coherencia en la implementación de estrategias.

- **Recursos externos**

La Jefa de Talento Humano sugiere que los empleados “*acuda a servicios de consejería y apoyo psicológico por medio del seguro*” (TH-RE), así también les sugiere “*acudir con un médico general para que evalúe también la salud física*” (TH-RE)

Según González *et al.* (2010) la recomendación de utilizar servicios de consejería y apoyo psicológico proporcionados a través del seguro social es una estrategia que puede ofrecer a los empleados acceso a recursos profesionales de manera cubierta financieramente. El uso de servicios de salud mental proporcionados por el seguro puede ser una forma efectiva de garantizar que los empleados reciban apoyo psicológico sin preocuparse por el costo.

Así también la Trabajadora Social recomienda “*acudir a servicios de asistencia psicología a clínicas u hospitales de manera particular*” (TS-RE), guardando una cierta semejanza con la jefa de Talento Humano.

Para Cuijpers *et al.* (2016) refieren que la recomendación de buscar asistencia psicológica en clínicas u hospitales de manera particular puede ofrecer a los empleados acceso a servicios especializados que no están necesariamente cubiertos por seguros, estos servicios pueden ser más flexibles y adaptados a las necesidades específicas del empleado.

Estas respuestas reconocen la importancia de buscar ayuda profesional externa para manejar el estrés y el burnout, la recomendación de la Jefa de Talento Humano y la Trabajadora Social se centra en utilizar recursos externos para apoyar la salud mental y física de los empleados.

- **Estrategias de apoyo**

Como estrategia de apoyo la jefa de Talento Humano sugiere “*mantener un enfoque integral y sensible a las necesidades de los empleados, el primer paso sería construir una cultura organizacional en la que los empleados se sientan seguros y apoyados por la empresa*” (TH-EA)

Un enfoque integral y sensible a las necesidades de los empleados implica considerar diversos aspectos del bienestar de los empleados, tanto físicos como emocionales. Según (Baker & Rice, 2018), un enfoque integral ayuda a abordar tanto las demandas del trabajo como los recursos disponibles para los empleados, promoviendo así una mayor resiliencia y bienestar. Este enfoque también debe ser adaptable a las necesidades individuales de los empleados, lo cual puede aumentar su efectividad (Maslach & Leiter, 2016).

Mientras que la Trabajadora Social propone como estrategia de apoyo *“realizar evaluaciones periódicas del bienestar emocional de los trabajadores de campo para identificar factores de riesgo y necesidades específicas”* (TS-EA) para ello sugiere *“sesiones de formación y sensibilización sobre el síndrome de burnout, sus signos y síntomas, y la importancia del autocuidado y la salud mental en el trabajo”* (TS-EA)

Las respuestas destacan la importancia de estrategias que aborden el bienestar de los empleados desde una perspectiva comprensiva, las estrategias buscan crear un ambiente de trabajo que apoye la salud mental y emocional de los empleados y reconozcan la importancia del apoyo organizacional.

## **5 Capítulo: Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1 Conclusiones**

Los principales teóricos describen al síndrome del burnout como una enfermedad producida en contextos laborales, afectando principalmente la salud mental, consecuentemente impacta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, es así que una vez recabada la información por medio del Cuestionario Maslach Burnout Inventory se concluye que:

- En cuanto al primer objetivo específico se observó que el cansancio emocional en los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera se manifiesta principalmente como agotamiento diario y estrés constante, la elevada proporción de trabajadores de campo que reportan sentirse frustrados, estresados y al límite de sus posibilidades todos los días (52% y 55% respectivamente) indica que las demandas del trabajo en la camaronera contribuyen significativamente al cansancio emocional, este agotamiento se observa de manera recurrente y no solo al final de la jornada, sugiriendo que el estrés asociado con el trabajo es una experiencia constante y prolongada.
- Además que, la fatiga emocional afecta tanto a la jornada laboral como a la preparación para el trabajo, aunque un porcentaje considerable de trabajadores de campo experimenta cansancio al final de la jornada y fatiga por la mañana antes de ir al trabajo, estos síntomas no parecen ser tan predominantes como el estrés y la frustración experimentados

a diario, esto sugiere que, aunque el cansancio físico y emocional es una preocupación, el estrés y la percepción de estar sobrecargados juegan un rol más central en el cansancio emocional general de los trabajadores.

- En cuanto al segundo objetivo específico, a pesar de que los trabajadores reportan un nivel alto de realización personal, también experimentan una alta despersonalización, aunque una gran parte de los trabajadores de campo sienten que realiza sus actividades con eficacia y que influye positivamente en la vida de los demás, también se observa una tendencia significativa hacia la despersonalización. La alta proporción de trabajadores que reportan tratar a las personas como objetos impersonales y sentirse emocionalmente endurecidos por el trabajo indica que, a pesar de una percepción general de realización, hay un impacto considerable en su capacidad de mantener una conexión personal y empática con los demás.
- El trabajo en la Empresa Camaronera contribuye a un endurecimiento emocional y a una percepción de despersonalización, a pesar de una alta sensación de realización personal, los trabajadores de campo a menudo se sienten más duros con la gente y experimentan una despersonalización diaria, lo cual sugiere que el entorno laboral está afectando su capacidad para mantener relaciones interpersonales positivas, sin embargo, la alta realización personal reportada puede estar relacionada con un sentido de eficacia en sus tareas, pero esto no mitiga el efecto negativo de la despersonalización y el endurecimiento emocional en su experiencia diaria.

- Mientras que, para el tercer objetivo, la identificación de síntomas del síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de la Empresa Camaronera basada en la observación de cambios en el rendimiento laboral y en actitudes negativas hacia el trabajo, así como en la detección de cansancio emocional o físico, la Jefa de Talento Humano y la Trabajadora Social coinciden en que la disminución en el rendimiento, errores frecuentes y actitudes negativas son señales clave de Burnout, además, se consideran expresiones de cansancio emocional y físico como indicadores importantes, esto demuestra que el área de Talento Humano está atenta a una variedad de síntomas que pueden reflejar el agotamiento emocional y la desmotivación de los empleados.
- El enfoque para manejar el Síndrome de Burnout incluye la evaluación de condiciones laborales, la implementación de programas de manejo del estrés y la promoción del bienestar emocional, con una fuerte colaboración entre diferentes áreas, las respuestas sugieren que la Jefa de Talento Humano y la Trabajadora Social ven la necesidad de abordar tanto las condiciones laborales, como horarios irregulares, como de proporcionar apoyo inmediato a los empleados, además, proponen la creación de programas de capacitación y estrategias para fomentar un ambiente laboral saludable y valorar el bienestar emocional, la colaboración entre diferentes áreas también se destaca como un componente crucial para asegurar una respuesta efectiva y coordinada frente al Burnout.

## 5.2 Recomendaciones

- Desarrollar e implementar programas de capacitación periódica que enseñen a los trabajadores de campo técnicas efectivas para manejar el estrés y la fatiga emocional, estos programas deben incluir estrategias prácticas para la autogestión del estrés y recursos de apoyo disponibles, promoviendo un ambiente laboral en el que los empleados se sientan capacitados para afrontar los desafíos cotidianos.
- Realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones actuales de trabajo, incluidos los horarios y la carga laboral, para identificar áreas de mejora, asegurarse de que los horarios estén bien planificados y evitar la programación de turnos dobles frecuentes, además, implementar ajustes que reduzcan la presión sobre los trabajadores de campo y prevengan la sobrecarga que puede contribuir al Burnout.
- Desarrollar una cultura organizacional que brinde valor y apoya al bienestar emocional de los trabajadores de campo de la empresa camaronera e implemente prácticas y estrategias que refuercen la importancia de sentirse valorados y escuchados en el trabajo.
- Establecer reuniones y sesiones informativas periódicas entre el área de talento humano, trabajo social y otros departamentos relevantes para compartir información sobre las condiciones laborales, la carga de trabajo y los síntomas de agotamiento, y fomentar la colaboración para desplegar estrategias integrales que contemple las causas fundamentales del estrés y susciten el bienestar general en los trabajadores de campo de la empresa cafetera.

- Desde el rol de trabajo social se recomienda diseñar programas sobre la prevención y manejo del estrés en los contextos laborales, promoviendo bienestar en la salud mental y emocional de los trabajadores de campo.
- Desarrollar estrategias de apoyo organizacional en la que se promueva un lugar seguro y justo, fomentando el bienestar en los trabajadores de campo con el fin de prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.
- Para mejorar el bienestar de los trabajadores de campo de la empresa camaronera, se recomienda implementar políticas sociales que reduzcan el estrés laboral, como ajustar horarios y fomentar un ambiente de apoyo emocional, además, ofrecer programas de capacitación en manejo del estrés puede ayudar a mitigar el agotamiento.

## 6 Bibliografía

- América Economía . (2022). *Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre “síndrome de trabajador quemado”*. Obtenido de América Economía : <https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>
- Andrade, D., & Castañeda, H. (2023). *La incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21090/1/T-UCSG-POS-MGTH-23.pdf>
- Apiquian, A. (2007). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS*. Obtenido de Repositorio Universidad Anáhuac: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Ardila, R. (2003). *CALIDAD DE VIDA: UNA DEFINICIÓN INTEGRADORA*. Obtenido de REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGÍA VOLUMEN 35 - N° 2: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de Rev Alerg Méx 63(2):201-206.: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asamblea Nacional. (2024). *Ley Orgánica de Salud Mental*. Obtenido de Asamblea Nacional del Ecuador: <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/blogs/ramiro-vela-jimenez/93133-en-vigencia-ley-organica-de-salud>
- Azpiroz, M. (2019). *Apreciaciones teórico- clínicas sobre la despersonalización*. Obtenido de Revista Itinerario : [https://itinerario.psico.edu.uy/revista%20anterior/Apreciacionesteoricoclinicassobreladespersonalizacion.htm#:~:text=188%2D189\)%20definen%20la%20despersonalizaci%C3%B3n,los%20otros%20y%20del%20ambiente%E2%80%9D](https://itinerario.psico.edu.uy/revista%20anterior/Apreciacionesteoricoclinicassobreladespersonalizacion.htm#:~:text=188%2D189)%20definen%20la%20despersonalizaci%C3%B3n,los%20otros%20y%20del%20ambiente%E2%80%9D)
- Baker, E., & Rice, G. (2018). *Comunicación y productividad en el lugar de trabajo*. Michigan : Routledge.
- Barajas, J. (2020). *Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería*. Obtenido de Revista Electrónica de PortalesMedicos.com Volumen XV. Número 12: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/#:~:text=Abraham%20Maslow%2C%20psic%C3%B3logo%20de%20la%20Universidad%20de%20C%C3%B3rdoba>

20humanista%2C%20define,felicidad%2C%20incrementando%20as%  
C3%AD%20la%20autoestima.

- Barea, A. (2018). *Análisis de modelos teóricos del estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario*. Obtenido de Repositorio UJI: [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM\\_2018\\_BareaMolesAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM_2018_BareaMolesAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barreto, D., & Salazar, H. (2021). *Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud*. Obtenido de Univ. Salud vol.23 no.1: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072021000100030#:~:text=El%20Agotamiento%20Emocional%20\(AE\)%20es,que%20conjugan%20diversos%20elementos%20estresores.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030#:~:text=El%20Agotamiento%20Emocional%20(AE)%20es,que%20conjugan%20diversos%20elementos%20estresores.)
- Bosh, J. L., Suárez, S., & Olivares, G. (2004). *La importancia de la generacion de empleo como dinamizador del desarrollo local en un centro turístico*. Obtenido de Revista Aportes y Transferencias Vol. 08 Nom. 002: <https://www.redalyc.org/pdf/276/27680203.pdf>
- Bustamante, K. (2021). *SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE EMERGENCIA*. Obtenido de Repositorio UPCH: [repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnóstico y cambio de la cultura organizacional: basado en el marco de valores en competencia*. Chicago: Jossey-Bass.
- Cameron, R. (2010). *Mixed methods in VET research: Usage and quality*. Obtenido de International Journal of Training Research Vol.10: <https://doi.org/10.5172/ijtr.8.1.25>
- Caravaca, F., Pastor, E., Barrera, E., & Sarasola, J. (2022). *Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social*. Obtenido de Interdisciplinaria , vol. 39 , núm. 1 , págs. 179-194: <https://www.redalyc.org/journal/180/18069356011/html/>
- Castillo, S. (2001). *El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional*. Obtenido de Medicina. pierna. vol.17 n.2 : [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004)
- Castro, L. (2012). *INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL SÍNDROME DE BURNOUT*. Obtenido de Repositorio URL: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Castro-Leyvi.pdf>
- Chancay, G., Ávila, M., & Conforme, D. (2021). *Comportamiento del sector camaronero como determinante en la generación de empleo en el Cantón Jama*. Obtenido de Pol. Con. (Edición núm. 62) Vol. 6, No 9: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8094608.pdf>

- Chavez, J. (s/f). *Eficiencia laboral: Qué es, beneficios y factores que la disminuyen*. Obtenido de CEUPE: <https://www.ceupe.com/blog/eficiencia-laboral.html?dt=1705703505554>
- Codigo del Trabajo. (01 de 02 de 2005). *Codigo del Trabajo de Ecuador*. Obtenido de Derechos Ecuador: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitucion de la República del Ecuador . (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Obtenido de Asamblea Nacional Constituyente: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Cropanzano, R., & Wright, T. (2001). *Cuando un trabajador "feliz" es realmente un trabajador "normal": hacia conceptualizaciones y medidas de satisfacción laboral más precisas*. Obtenido de Investigación en comportamiento organizacional 23, 167-215: [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23004-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23004-1)
- Cruzado, L., Núñez, P., & Rojas, G. (2013). *Despersonalización: más que síntoma, un síndrome*. Obtenido de Revista de Neuro-Psiquiatría, vol. 76, núm. 2: <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>
- Cuijpers, P., Karyotaki, E., Weitz, E., Andersson, G., & Hollon, S. (2016). *Los efectos de las psicoterapias para la depresión mayor en adultos sobre la remisión, la recuperación y la mejora: un metanálisis*. Obtenido de Revista de trastornos afectivos 202, 511-517: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.04.028>
- Edmondson, A. (2012). *Trabajo en equipo sobre la marcha: cómo dominar el arte y la ciencia de la colaboración en equipo*. Chicago: Harvard Business Review Press.
- FITS. (2023). *DEFINICIÓN GLOBAL DEL TRABAJO SOCIAL*. Obtenido de INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- Galván, M. (2014). *¿QUE ES CALIDAD DE VIDA?* Obtenido de Revista y Boletines Cientificos UAEH Vol. 1 No. 2: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- Gobierno de México . (2013). *¿Quiénes son empleados formales?* Obtenido de Gobierno de México : <https://www.gob.mx/epn/es/articulos/quienes-son-empleados-formales#:~:text=Empleo%20formal.,empresas%20formales%20medianas%20y%20grandes.>
- Gonzalez, H., Tarraf, W., Whitfield, K., & Casado, B. (2010). *La epidemiología de la depresión mayor y el origen étnico en los Estados Unidos*. Obtenido de Revista de psiquiatría clínica 71(8), 1036-1041: <https://doi.org/10.4088/JCP.09m05811blu>

- Goñi, M., Medina, F., Pintos, M., Blanco, C., & Tomasina, F. (2015). *Desgaste profesional y caracterización de las condiciones laborales de especialistas y posgraduados en Medicina Interna*. Obtenido de Rev. Méd. Urug. vol.31 no.1: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-03902015000100006](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902015000100006)
- Guamán, B. (2020). *El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario*. Obtenido de Revista Killkana Sociales. Vol. 4, No. 3, pp. 57-66: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7903600.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Obtenido de Revista RECIMUNDO Vol. 4 N° 3: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Hakanen, J., Schaufeli, W., & Ahola, K. (2008). *El modelo de demandas-recursos laborales: un estudio de tres ondas sobre el agotamiento, la depresión y el compromiso laboral*. Obtenido de Estres y Trabajo 22(3), 224-241: <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México : McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- INEC. (2017). *Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos : [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Junio/062017\\_Presentacion\\_M.Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Junio/062017_Presentacion_M.Laboral.pdf)
- INEC. (2023). *Encuesta Nacional*. Obtenido de Instituto Nacional de estadísticas y Censos : [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre\\_II/2023\\_II\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_II/2023_II_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)
- INSP. (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud* . Obtenido de Instituto Nacional de Salud Pública : <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- INSST. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo : <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psic+osociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

- INSST. (2020). *Estrés laboral*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Jaramillo, I. (2024). *El Síndrome de Burnout y sus afectaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa eléctrica en el año 2023*. Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22819/1/UCSG-C435-22357.pdf>
- Juárez, S. J. (s/f). *Culpa y castigo. Una explicación psicoanalítica*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n4/e18.html#n12>
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. New York: Delta.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable: estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral*. Nueva York: Basic Books.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Estrés: evaluación y afrontamiento*. Nueva York: Springer Publishing Company.
- Leka, S., & Cox, T. (2008). *El marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial: PRIMA-EF*. Whashington: EU-OSHA.
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Obtenido de [http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome\\_burnout\\_antecedentes\\_consecuentes\\_organizacionales\\_sanidad\\_gallega\\_analia.pdf?sequence=1](http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1)
- Lovo, J. (2021). *Síndrome de burnout: Un problema moderno*. Obtenido de Revista Entorno Nom. 70: <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371/12034>
- Martínez, A. (15 de Septiembre de 2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia*(112), 42-80.
- Martínez, I., Chinchay, S., Zavala, A., & Priscila, L. (2022). *Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú*. Obtenido de Revista de ciencias sociales Vol. 28, Nº. 3: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526456>
- Maslach, C. (2016). *Burnout y compromiso: una descripción completa*. Chicago: Emerald Group Publishing Limited.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *La verdad sobre el agotamiento*. San Francisco: Josey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). *Comprender la experiencia del síndrome de burnout: investigaciones recientes y sus implicaciones para la*

- psiquiatría*. Obtenido de *Psiquiatría Mundial* 15(2): 103–111: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). *Desgaste profesional*. Obtenido de *Revista anual de psicología* Vol. 52:397-422: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. P. (2001). *Agotamiento laboral*. California: Revisión Anual de Psicología.
- Medicina Legal de Costa Rica. (MARZO de 2015). SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica*, 36, 1-6. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1>
- Ministerio de Producción. (2023). *Boletín de Cifras Productivas*. Obtenido de Ministerio de Producción : <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2023/06/Boletin-Cifras-Productivas-JUN-2023.pdf>
- Ministerio del Trabajo . (2004). *INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de Ministerio del Trabajo : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>
- Morales, F. (2021). *Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.* Obtenido de Repositorio UASB: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (2016). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>
- Naranjo, M. L. (2009). *MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO*. Obtenido de *Revista Educación* 33(2), 153-170: [https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/510/525/784#:~:text=De%20acuerdo%20con%20Santrock%20\(2002,432\)](https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/510/525/784#:~:text=De%20acuerdo%20con%20Santrock%20(2002,432)).
- Niño, L. (2019). *El cansancio laboral se puso de moda hoy!* Obtenido de *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 9(1): <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7890243.pdf>
- OIT. (1985). *C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312306)

- OIT. (2004). *Tesaurio*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente#:~:text=El%20Tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.>
- OIT. (2006). *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
- OIT. (2011). *Teorías del estrés laboral*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : <https://www.iloencyclopaedia.org/es/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/theories-of-job-stress>
- OIT. (2016). *Estres Laboral*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- OIT. (2019). *Empleo informal*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20\(p,una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos.](https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366#:~:text=Incluye%20todo%20trabajo%20remunerado%20(p,una%20empresa%20generadora%20de%20ingresos.)
- OIT. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
- Pico, Y., Rodríguez, L., Espinel, S., & Vélez, E. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador. *Higía de la Salud*.
- Pimienta, R. (2000). *Encuestas probabilísticas Vs. no probabilísticas*. Obtenido de Política y Cultura, núm. 13, pp. 263-276: <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>
- Raspa, P., Lopez, D., & Moya, F. (2019). *Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas del sector comercio en la ciudad de Maracaibo, Venezuela*. Obtenido de Revista Espacios Vol. 40 (Nº 43): <https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/a19v40n43p08.pdf>
- Robinson, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Rodríguez, L., Pico, Y., Espinel, S., & Vélez, E. (2021). *Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador*. Obtenido de Revista ISSN Vol. 4, Nro. 1: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/download/497/905/4209>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). *Estrés y burnout en el trabajo: diferencias, actualizaciones y líneas de intervención*. Obtenido de Medicina. seguro.

traba. vol.57 supl.1:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006)

Saborío, L., & Hidalgo, L. F. (2015). *Síndrome de agotamiento*. Obtenido de Medicina. pierna. Costa Rica vol.32 n.1:  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

Santaella, L. (2022). *Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada*. Obtenido de Revista Científica UISRAEL Vol. 09 N°. 03:  
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/601/677>

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Demandas laborales, recursos laborales y su relación con el agotamiento y el compromiso: un estudio multimuestral*. Obtenido de Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315: <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (2002). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. London: Routledge.

Secretaria Nacional de Planificación. (2024). *Plan Nacional de Desarrollo Nuevo Ecuador*. Obtenido de Secretaria Nacional de Planificación: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>

Sigcha, F. (2013). *EL SÍNDROME DE BURNOUT (DETERIORO PROFESIONAL) Y SU IMPACTO EN RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A. 2012-2013*. Obtenido de Repositorio UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5837/1/Sindrome%20de%20Burnout%20y%20su%20impacto%20en%20el%20Rendimiento%20La>

Unión General de Trabajadores. (2013). *Composición escala MBI*. Obtenido de Unión General de Trabajadores: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2042.pdf>

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2017). *Dominios: Líneas de investigación*. Obtenido de Dominios institucionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www18.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf#:~:text=La%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20y%20prospectiva%20de%20la%20Universidad,de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20y%20la%20profesi%C3>

Useche, L. (s/f). *Fatiga Laboral*. Obtenido de REVISTA AVANCES EN ENFERMERIA: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/30462/16689-52246-1-PB.pdf?sequence=1>

- Vargas, Z. (2009). *LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA*. Obtenido de Educación, vol. 33, núm. 1: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vega, N., Sanabria, Á., Domínguez, L., Osorio, C., & Bejarano, M. (2009). *Síndrome de agotamiento profesional*. Obtenido de Rdo. colombia. cir. vol.24 no.3: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-75822009000300002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-75822009000300002)
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Cruz, M. (2019). *Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería*. Obtenido de Enferm. glob. vol.18 no.55: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011)



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vaca Torres, Jenny Marilia**, con C.C: # **1712155322** autor/a del trabajo de titulación: **Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una empresa camaronera. Estudio de una empresa camaronera de la ciudad de Machala en el año 2023** 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, **29 de agosto** de 2024

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

Nombre: **(Vaca Torres Jenny Marilia)**

C.C: **1712155322**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

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

TEMA Y SUBTEMA:	Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una empresa camaronera. Estudio de una empresa camaronera de la ciudad de Machala en el año 2023		
AUTOR(ES)	Jenny Marilia Vaca Torres		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ana Maritza Quevedo Teran		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de agosto del 2024	No. DE PÁGINAS:	111
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento Humano, Trabajo social y riesgo psicosocial		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Síndrome de Burnout, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal, Estrés Laboral, Trabajadores de campo, Talento Humano, Trabajo Social</i>		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo de titulación tiene como objetivo de comprender como se expresa el Síndrome de Burnout en los trabajadores de campo de una Camaronera de Machala en el año 2023 a fin de generar insumos estratégicos para el área de Talento Humano. Entre sus objetivos específicos esta describir las características del cansancio emocional identificado en los trabajadores, descubrir la existencia o no de la baja realización personal y la despersonalización en los trabajadores e identificar la respuesta del área de Talento Humano a los síntomas que podrían evidenciar síndrome de Burnout en los trabajadores de la Camaronera. Para lo cual aplicó una metodología de enfoque mixto, con un nivel de investigación descriptiva. Para esto se trabajó con una muestra de 38 trabajadores de campo y 2 colaboradoras del área administrativa de la Empresa Camaronera de Machala a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory, y entrevistas a la Jefa de Talento Humano y a la Trabajadora Social. De esta manera se obtuvo que, más de la mitad de los trabajadores de campo presentan cansancio emocional, estrés y frustración por el trabajo, así también presentan un nivel alto de despersonalización y un alto nivel de realización, desde la perspectiva del área administrativa denota atención a la variedad de síntomas que pueden reflejar el agotamiento emocional y la desmotivación de los empleados.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4	E-mail: Jenny.vaca@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		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			