



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES  
CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN PARA EL  
DESARROLLO SOCIAL**

**TÍTULO**

**El Estrés laboral y su influencia en la calidad de vida de las  
trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí  
2023-2024**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de  
**MAGÍSTER EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN  
INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**AUTOR**

**Gema Andreina Intriago Vélez**

**TUTOR:**

**Dr. Gerardo Villacreses Álvarez PhD**

**Manta – Ecuador**

**2026**

**El Estrés laboral y su influencia en la calidad de vida de las  
trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí**

**2023-2024**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de:

**MAGÍSTER EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN  
INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**MODALIDAD: TESIS**

**AUTOR/A:**

**Gema Andreina Intriago Vélez**

**TUTOR/A:**

**Dr. Gerardo Villacreses Álvarez PhD**

**Manta – Ecuador**

**2026**

## **DEDICATORIA**

Deseo dedicar este trabajo profesional a:

Dios por haberme dado vida, salud y bendiciones para poder estudiar,

A mi madre, que aunque no esté físicamente vive en mi corazón,

A mis hijos Fernandito y Jairo que día a día me motiva a ser una mejor persona,

A mi esposo Wilson, por su infinito apoyo y motivación todos los días,

Le agradezco infinitamente a mi Tía Carmen por motivarme a estudiar y por su apoyo incondicional en todos los aspectos,

A mis primos Julio, Nancy, Marianella, Baby, Jossenka, Jessika y mi tía Zoila que siempre han estado en los mejores momentos de mi vida,

A los docentes, por la enseñanza y en especial a mi Tutor de este Proyecto de Investigación el Dr. Gerardo Villacreses Álvarez por su paciencia y dedicación para culminar este proyecto.

*Gema Andreina Intriago Vélez*

## **AGRADECIMIENTO**

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí por darme la oportunidad de desarrollo personal y profesional.

Con mucho aprecio a los grupos de docentes que forjaron el conocimiento para poder obtener mi título de cuarto nivel.

A mi Tutor de la Tesis, Dr. Gerardo Villacreses Álvarez, por su colaboración y sabios conocimientos, los cuales me permitieron realizar este proyecto, y llegar a su feliz término.

*Gema Andreina Intriago Vélez*

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de tutor de la Tesis, **El Estrés laboral y su influencia en la calidad de vida de las trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí 2023-2024**, elaborado por la maestrante **Gema Andreina Intriago Vélez** egresada de la Maestría en Ciencias Sociales Con Mención En Investigación Para El Desarrollo Social, de la primera Cohorte, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, previo a la obtención del Título de **Magíster en Ciencias Sociales Con Mención En Investigación Para El Desarrollo Social**, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

---

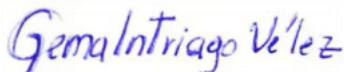
Dr. Gerardo Villacreses Álvarez PhD  
**Docente Tutor**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

El trabajo de Titulación, El Estrés laboral y su influencia en la calidad de vida de las trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí 2023-2024, elaborado por Gema Andreina Intriago Vélez, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica.

### **Transferencia de derechos autorales**

“El contenido del presente Trabajo es de mi responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”.



Firma

Autora de la Investigación

0009-0000-36799713

## ÍNDICE GENERAL

TÍTULO.....	1
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
APROBACIÓN DE LA TUTORA.....	5
TRIBUNAL DE GRADO.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	6
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	11
ANTECEDENTES.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
OBJETIVOS.....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	22
JUSTIFICACIÓN.....	23
HIPÓTESIS.....	24
CAPÍTULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	24
Carga de trabajo.....	24
Relaciones con el entorno social.....	28
Problemas psicológicos.....	31
Salud y bienestar.....	34
Insatisfacción laboral.....	37

Desarrollo personal .....	41
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	44
Enfoque .....	44
Diseño .....	44
Técnicas .....	47
Modelo de muestreo.....	47
Población .....	48
Muestra .....	49
Descripción de proceso de análisis de datos .....	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	51
Discusión .....	63
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES .....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	68

## RESUMEN

El estrés laboral se ha convertido en uno de los mayores desafíos de salud pública y laboral en el mundo contemporáneo, especialmente en sectores de alta demanda como el pesquero. Este fenómeno, caracterizado por respuestas físicas y emocionales a demandas laborales excesivas, afecta significativamente la calidad de vida de los trabajadores, siendo un problema que se extiende gradualmente. Este estudio tiene como objetivo principal identificar las causas del estrés laboral y su influencia en la calidad de vida de las trabajadoras de producción en el sector pesquero de Manabí durante el periodo 2023-2024. Se adoptó un enfoque metodológico cuantitativo para analizar la relación entre factores laborales, como la sobrecarga de trabajo, condiciones laborales adversas y dinámicas organizacionales, con la calidad de vida de las trabajadoras. Como técnicas investigativas se encuentra la observación y encuesta estructurada dirigida a los trabajadores de producción de sector pesquero en la ciudad de Manta. Los resultados evidencian que el 18% de las trabajadoras del área de producción afirman que el tiempo que dedican al trabajo afecta negativamente sus relaciones sociales, debido a que la planificación diaria no siempre está acorde a los horarios de trabajo. Además, el 84% padece de estrés debido a las exigencias del entorno laboral, sumado a una cuarta parte de las trabajadoras que manifiestan que el ambiente laboral afecta su bienestar emocional, sumado a la falta de satisfacción en la compensación económica del trabajo por parte de un 32% y un 37% que afirma no sentir que su trabajo sea reconocido.

**Palabras claves:** Estrés laboral, sector pesquero, calidad de vida, entorno familiar, salud.

## **ABSTRACT**

Work stress has become one of the biggest public health and occupational challenges in the contemporary world, especially in high-demand sectors such as fishing. This phenomenon, characterized by physical and emotional responses to excessive work demands, significantly affects the quality of life of workers, being a problem that gradually spreads. The main objective of this study is to identify the causes of work stress and its influence on the quality of life of production workers in the fishing sector of Manabí during the period 2023-2024. A quantitative methodological approach was adopted to analyze the relationship between work factors, such as work overload, adverse working conditions and organizational dynamics, with the quality of life of workers. As investigative techniques, there is observation, and a structured survey aimed at production workers in the fishing sector in the city of Manta. The results show that 18% of workers in the production area affirm that the time they dedicate to work negatively affects their social relationships, because daily planning is not always in accordance with work schedules. Furthermore, 84% suffer from stress due to the demands of the work environment, added to a quarter of workers who state that the work environment affects their emotional well-being, added to the lack of satisfaction in the economic compensation of work by a 32% and 37% who say they do not feel that their work is recognized.

**Keywords:** Work stress, fishing sector, quality of life, family environment, health.

# INTRODUCCIÓN

El estrés es un problema creciente en la sociedad ya que las personas se enfrentan a una serie de factores estresantes, como el trabajo, la familia, el dinero y la salud. Se caracteriza por una serie de cambios físicos y psicológicos, como la liberación de hormonas del estrés, la tensión muscular y los cambios en el estado de ánimo, este puede ser positivo o negativo. En este contexto, las organizaciones están inmersas en un medio muy inestable debido entre otros factores al rápido desarrollo de la tecnología, la expansión, que implica el incremento de la mercadotecnia, y a los dinámicos cambios en materia económica, política y social.

Entre uno los articulados más importantes que se destacan es la Constitución de la República del Ecuador (2008) donde en su artículo 284 señala que “la política económica tendrá como finalidad, impulsar el empleo pleno y valorar todas las formas de trabajo, respetando los derechos laborales, en un ambiente adecuado y propicio, que cuide su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (art. 284). Garantizar estas condiciones laborales propicias es fundamental para prevenir el estrés laboral y proteger la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Este artículo, destaca el compromiso con el bienestar integral de los trabajadores como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible, lo que implica reconocer la diversidad de aportes laborales, desde actividades tradicionales hasta modalidades emergentes, garantizando de un ambiente laboral adecuado que proteja la salud física y mental de los todos los empleados ecuatorianos.

En este caso, el Estado debe promover y garantizar que las empresas privadas y públicas tengan un ambiente laboral saludable no solo como una cuestión de cumplimiento

normativo, sino también de responsabilidad social y sostenibilidad económica, lo que repercute positivamente en la calidad de vida de todos los involucrados.

Por otra parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecen en su objetivo número 8 “fomentar el desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, el trabajo pleno y el trabajo decente para todos” de la (Organización de las Naciones Unidas, 2018). Esto resalta un enfoque integral que vincula el crecimiento económico con la justicia social y la sostenibilidad ambiental, además de apostar por estrategias que no solo impulsan la expansión económica a corto plazo, sino que garantizan su viabilidad a largo plazo, para reducir las desigualdades que existen actualmente para la población trabajadora ecuatoriana.

Sin embargo, el énfasis en el empleo pleno y productivo, junto con el trabajo decente, refleja una preocupación por crear oportunidades laborales dignas y equitativas, esenciales para la estabilidad social y el bienestar individual que tanto hacen falta en el mercado laboral del país debido a la falta de equidad y las malas prácticas laborales como la explotación, el pago abusivo y el limitado respeto de sus derechos laborales.

Considerado todo esto, el compromiso de los ODS con el crecimiento económico sostenible y el trabajo decente es vital para construir sociedades más justas y resilientes, garantizando que este sea digno y equitativo, permitiendo a las personas contribuir al desarrollo económico sin comprometer su calidad de vida.

Mientras que, el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 en su Eje Desarrollo económico establecido por el Consejo Nacional de Planificación República del Ecuador (2024) muestra entre sus políticas a trabajar son “garantizar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva cumpliendo los derechos laborales, esto en igualdad de retribución económica sin importar la raza, género o situación social, promoviendo constantemente el bienestar integral de los empleados” (pp. 219-236). Esto refleja un

compromiso con los principios de equidad e inclusión en el ámbito laboral, destacando que el acceso a un empleo digno debe estar libre de cualquier tipo de discriminación.

No obstante, la promoción del bienestar integral de los empleados subraya la necesidad de abordar no solo aspectos salariales, sino también condiciones laborales que favorecen su desarrollo personal y profesional, lo que representa un paso fundamental hacia la justicia laboral y la reducción de brechas históricas como las prácticas injustas que perpetúan desigualdades estructurales.

En todo caso, al promover el empleo digno y retribuciones justas, se reduce la desigualdad y se asegura que los empleados puedan desarrollarse en un ambiente que respete su dignidad y bienestar integral.

Actualmente, el estrés laboral es entendido tanto como una problemática individual como empresarial incluso corporativo, pues es un fenómeno de estudio característico que afecta el factor o recurso humano, el cual es una base fundamental para el progreso de las instituciones, por tal motivo, el estrés laboral se constituye en un obstáculo para el mejoramiento empresarial (Bedoya y González, 2018). Entendiendo que a nivel organizacional, este fenómeno compromete la productividad, incrementa el ausentismo y eleva los costos asociados al desgaste humano, como la rotación de personal y los problemas de convivencia laboral.

Sin embargo, reconocer este factor humano como el pilar fundamental de las organizaciones implica entender que la salud emocional y psicológica de los empleados es vital para el funcionamiento y la competitividad empresarial. En este sentido, no abordar el estrés laboral se convierte en un obstáculo significativo para el desarrollo y la mejora continua de cualquier organización.

Por tanto, se entiende que el estrés laboral una problemática que requiere atención prioritaria debido a su impacto negativo tanto en los empleados como en la organización

en su conjunto, saber gestionarlo es clave para garantizar el desarrollo óptimo de las instituciones y la calidad de vida de sus integrantes.

Esta investigación va enfocada al ámbito laboral en empresas pesqueras ya que es un área la cual tiene un alto nivel de personas estresadas y así poder darles información de cómo combatirlo y poder lograr un mejor desempeño.

## **ANTECEDENTES**

Los siguientes antecedentes fueron de vital importancia para la comprensión del objeto de la investigación, definir el enfoque de investigación, contribuir como respaldo teórico-bibliográfico y ser guía de cómo proceder con el presente estudio.

Uno de los primeros antecedentes es de Cueva et al. (2023), titulado "Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador", donde se plasmó como objetivo analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo (CVT) y los síntomas de estrés laboral en enfermeras/os de tres hospitales públicos en Quito, Ecuador. La metodología fue cuantitativa, utilizando el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) y el Cuestionario de Evaluación de Estrés III, aplicados a una muestra representativa del personal de enfermería. Los resultados revelaron que el 61 % de las enfermeras/os reportaron un "bajo nivel" de CVT, mientras que el 81% presentó niveles "muy altos" de estrés laboral, destacando factores como la carga excesiva de trabajo, la falta de apoyo institucional y las largas jornadas como principales desencadenantes. Además, se encontró una relación inversamente proporcional entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés, donde a menores niveles de CVT corresponden mayores niveles de estrés. El estudio concluye que es urgente implementar estrategias de mejora en las condiciones laborales, como la optimización de turnos, programas de bienestar emocional y mayor soporte organizacional, para mitigar el impacto del estrés en este grupo del sector salud.

Otro de los antecedentes investigativos relevante es el estudio de Moreira et al (2024) titulado "El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP de Manabí". El objetivo de esta investigación fue analizar cómo el estrés laboral afecta el desempeño de los empleados en esta unidad. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo, utilizando encuestas estructuradas aplicadas a una muestra representativa del personal administrativo y operativo. Entre los principales resultados, se evidenció que factores como la sobrecarga de trabajo, la presión por alcanzar metas y las condiciones ambientales adversas son los principales detonantes del estrés. Asimismo, se identificó una correlación negativa significativa entre altos niveles de estrés y el desempeño laboral, reflejado en una disminución de la productividad, mayor ausentismo y conflictos interpersonales en el entorno laboral. El estudio concluye que la implementación de estrategias organizacionales, como programas de bienestar laboral, capacitación en manejo del estrés y mejora de las condiciones de trabajo, es fundamental para mitigar este problema y promover un mejor desempeño entre los empleados.

Por parte de Varela (2024), en su estudio: "Impacto social del estrés laboral y su incidencia en el desarrollo humano: Un estudio de la situación de afiliados FONASA en la Región del Maule, Chile, 2020-2022". El objetivo de esta investigación fue analizar el impacto social del estrés laboral en el desarrollo humano de los trabajadores afiliados a FONASA en esta región durante el período 2020-2022. La metodología empleada tuvo un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas semiestructuradas y grupos focales con trabajadores de diversos sectores laborales afiliados al sistema de salud público. Los principales resultados evidenciaron que el estrés laboral afecta múltiples dimensiones del desarrollo humano, como la salud física y mental, las relaciones familiares y la participación social. Factores como la inseguridad laboral, la sobrecarga de trabajo y la

falta de apoyo organizacional se identificaron como los principales detonantes del estrés. El estudio concluyó que el estrés laboral tiene un impacto social significativo al limitar las capacidades individuales de desarrollo y bienestar, afectando tanto el ámbito personal como comunitario. Como recomendación, se destacó la necesidad de diseñar políticas públicas y programas laborales que integren acciones de prevención y manejo del estrés, promoviendo un entorno laboral más saludable y equitativo.

Por parte de Acuña (2023) en su trabajo titulado "La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023". El objetivo de esta investigación fue definir la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados de esta empresa dedicada al sector servicios. La metodología tuvo un enfoque mixto, combinando entrevistas cualitativas con líderes organizacionales y encuestas cuantitativas aplicadas a una muestra representativa de los trabajadores. Los resultados indicaron que un alto nivel de compromiso organizacional, caracterizado por el sentido de pertenencia, la motivación y la alineación con los valores corporativos, está directamente relacionado con un mejor desempeño laboral, reflejado en mayor productividad, reducción del ausentismo y mejora de la calidad del servicio. No obstante, se identificaron barreras como la percepción de falta de reconocimiento y oportunidades limitadas de crecimiento profesional, las cuales disminuyen el compromiso. El estudio concluyó que fomentar el compromiso organizacional mediante políticas de reconocimiento, desarrollo profesional y fortalecimiento de la comunicación interna es clave para potenciar el desempeño laboral y garantizar el éxito organizacional. Estos hallazgos resaltan la importancia de gestionar el compromiso como un activo estratégico para las empresas.

Por otra parte, la investigación de Rivera (2017) que tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la

Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017. Donde se demuestra que el estrés muestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, son influenciados negativamente en el desempeño laboral, influyendo significativamente en el comportamiento del trabajador dentro de la institución, limitando el cumplimiento de sus funciones, tareas u obligaciones, Además que los efectos negativos del estrés se manifiestan de manera tangible en el comportamiento de los empleados dentro de la institución, lo que a su vez inhibe su capacidad para cumplir con sus responsabilidades.

Mientras que Acero (2020) en su investigación “Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento”, detalla que el estrés laboral puede ser el causante de muchas enfermedades, desde problemas en la salud física como lo son las alteraciones cardiovasculares, problemas en el sistema digestivo, alteraciones en la piel, entre otros; eso incluyen problemas psicológicos o que afectan a la salud mental como la depresión, ansiedad, síndrome de Burnout, entre otros. Lo que refleja el impacto que tienen todas estas patologías, demostrando que el estrés laboral no es un tema que deba ser ignorado, pasado por alto, o incluso juzgado, puesto que sus consecuencias son graves y se puede presentar en casi todas las personas que ejercen labores. La investigación de Acero resalta la importancia de abordar el estrés laboral como un problema de salud pública y al comprender las consecuencias del estrés y promover intervenciones efectivas, podemos mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad y competitividad de las organizaciones, y es un problema cada vez más común en la sociedad actual y sus efectos se extienden más allá del ámbito laboral, impactando significativamente la calidad de vida de las personas.

Por último, Vallejo (2022), es el estudio titulado "El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral: Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados", donde el objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral sobre los

niveles de satisfacción laboral de los colaboradores de esta empresa. La metodología adoptada tuvo un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas estructuradas aplicadas a una muestra representativa de empleados en diferentes áreas funcionales. Los resultados mostraron que el estrés laboral, generado principalmente por la presión de cumplir plazos ajustados, alta carga de trabajo y falta de autonomía tiene una relación inversa con la satisfacción laboral. Los colaboradores con mayores niveles de estrés reportaron menor satisfacción en aspectos como el ambiente laboral, la percepción de reconocimiento y el equilibrio entre vida personal y profesional. El estudio concluyó que para mejorar la satisfacción laboral es fundamental implementar estrategias para mitigar el estrés, como programas de bienestar, flexibilización de horarios y fortalecimiento de las competencias de liderazgo.

En general, todos estos hallazgos evidenciados en los antecedentes investigativos subrayan la importancia de abordar el estrés laboral no solo como un problema individual, sino como un aspecto clave para salvaguardar la estabilidad y productividad organizacional.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El estudio del estrés laboral ha cobrado una relevancia cada vez mayor en las últimas décadas, debido a sus profundas implicaciones tanto para los individuos como para las organizaciones, por ende, comprender las causas, consecuencias y posibles soluciones del estrés laboral resulta fundamental para promover entornos de trabajo más saludables y productivos.

La realidad refleja que el estrés laboral “no solo tiene consecuencias directas en la salud de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones en la producción de las empresas y en la integración social, convirtiéndose en un desafío que requiere atención urgente de la sociedad y las políticas públicas” (Patlán, 2019, p. 45). Caracterizándose por

ser un problema social complejo que trasciende el ámbito individual y empresarial, donde abordarlo requiere un enfoque integral que incluya políticas de salud laboral, programas de bienestar y un cambio cultural hacia la valoración del equilibrio entre la vida laboral y personal.

Sin embargo, hay áreas del trabajador en donde el estrés tiene un efecto tremendo en la salud física y mental provocando enfermedades como ansiedad o depresión, también a niveles empresariales, pues un trabajador estresado es menos eficiente y más propenso a cometer errores en la empresa que pueden perjudicar financieramente a la organización y por supuesto al ambiente laboral interno.

En este sentido, proponer estrategias que ayuden a reducir las tasas de estrés laboral en la empresa ayudarían a mitigar su impacto y construir entornos de trabajo más saludables y productivos, contribuyendo tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto.

Por otra parte, este problema no solo tiene un impacto en el rendimiento profesional, sino también su bienestar integral, citando a Buitrago et al. (2021) el “género femenino, a menudo, enfrentan una doble carga de responsabilidades laborales y del hogar, aumentando la presión individual que pueden afectar en su bienestar y calidad de vida, sumando la falta de apoyo y una cultura de sobrecarga abusiva” (p. 155). Esto crea un entorno donde las trabajadoras se sienten desvalorizadas y agotadas, generando problemas de salud física y mental, afectando su autoestima, capacidad de liderazgo y un aborrecimiento a su profesión y trabajo.

La cita subraya la complejidad del estrés laboral en el contexto de las trabajadoras, destacando cómo las expectativas sociales y las responsabilidades duales pueden exacerbar su situación, siendo no solo un problema individual sino un reflejo de estructuras sociales y

laborales que perpetúan la desigualdad, convirtiéndose en un obstáculo para la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.

En general, las organizaciones deben reconocer el valor de crear entornos inclusivos y saludables, donde las trabajadoras se sientan valoradas y respaldadas, lo que no solo beneficiaría a las empleadas, sino que también podría aumentar la productividad y la satisfacción general en el lugar de trabajo.

Las largas jornadas laborales y la presión constante para cumplir con plazos pueden llevar a la falta de tiempo para la vida personal y familiar, lo que a su vez puede resultar en el deterioro de relaciones interpersonales y en una sensación de aislamiento. Además, la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la escasa representación en posiciones de liderazgo pueden generar frustración y desmotivación, afectando su autoestima y aspiraciones (Vallejo, 2022). En consecuencia, el estrés laboral se convierte en un factor que no solo limita la calidad de vida de las trabajadoras, sino que también obstaculiza su capacidad para contribuir plenamente a la sociedad y a la economía.

No obstante, un entorno laboral que prioriza la productividad sobre el bienestar humano, muestra la poca consideración de los empresarios hacia sus colaboradores, lo que no solo perpetúa la desigualdad, sino que también crea un ambiente donde las trabajadoras se sienten atrapadas y desmotivadas, lo que a largo plazo puede afectar la retención de talento y la innovación dentro de las organizaciones.

Para abordar eficazmente este fenómeno, es fundamental que las organizaciones reconozcan y confronten las estructuras que perpetúan la desigualdad y el agotamiento, ya que, al crear entornos de trabajo más equitativos y saludables, se podrá liberar el potencial de las trabajadoras, contribuyendo a un futuro más justo y productivo.

La principal problemática frente al estrés laboral radica en su capacidad para afectar de manera integral la calidad de vida de los trabajadores, generando un ciclo de consecuencias negativas que van más allá de la salud física-mental. Este fenómeno se manifiesta en la disminución de la productividad, el aumento del ausentismo y la rotación de personal, lo que a su vez repercute en la economía de las empresas y en el bienestar general de la sociedad, como también a un deterioro de las relaciones interpersonales y a un sentimiento de aislamiento, creando un entorno donde los trabajadores se sienten desvalorizados y desmotivados.

Además, la falta de apoyo y reconocimiento en el lugar de trabajo contribuye a perpetuar esta situación, haciendo necesario un enfoque que aborde no solo las causas inmediatas del estrés, sino también las estructuras culturales y organizacionales que lo alimentan.

De manera específica, en el sector pesquero, la problemática del estrés laboral se agrava debido a las condiciones inherentes a la industria, como las largas jornadas de trabajo, la exposición a condiciones climáticas adversas y la presión por cumplir con cuotas de producción. Las trabajadoras de producción en este sector a menudo enfrentan un entorno altamente demandante, donde la incertidumbre económica y la falta de seguridad laboral pueden intensificar el estrés.

Esta situación afecta ampliamente su calidad de vida al limitar su tiempo para la familia y vida personal, además, la cultura del trabajo en el sector pesquero a menudo minimiza la importancia del bienestar emocional, lo que puede resultar en un alto índice de agotamiento en estos colaboradores.

En todo caso, este estudio del estrés laboral fue vital para comprender las causas y consecuencias de este problema, desarrollar recomendaciones de prevención y promover entornos de trabajo más saludables y productivos, que contribuyan a mejorar la calidad de

vida de las trabajadoras y aumentar la competitividad de las organizaciones, especialmente en el sector pesquero de Manabí.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Esta es la pregunta de investigación que responde este estudio: ¿Cómo el estrés laboral influye en la calidad de vida de las trabajadoras de producción en el sector pesquero de Manabí?

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Identificar las causas del estrés laboral y su influencia en la calidad de vida de las trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí.

### **Objetivos Específicos**

**Objetivo específico 1:** Evaluar la carga de trabajo según los horarios laborales y su influencia en las relaciones con el entorno social de las trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí 2023-2024.

**Objetivo específico 2:** Identificar los problemas psicológicos en el entorno laboral y su influencia en la salud y bienestar de las trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí 2023-2024.

**Objetivo específico 3:** Determinar la insatisfacción laboral y su influencia en el desarrollo personal de las trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí 2023-2024.

## JUSTIFICACIÓN

Actualmente, el estrés laboral se ha convertido en una de las problemáticas más relevantes dentro de los entornos laborales, afectando tanto a la salud de los trabajadores como al rendimiento de las organizaciones. En el contexto del sector pesquero de Manabí, esta situación adquiere una particular relevancia debido a las exigencias propias de la producción, que suelen generar ambientes de alta presión. En especial, las trabajadoras de este sector enfrentan desafíos específicos que podrían impactar significativamente en su calidad de vida, lo que hace imprescindible una investigación que aborde esta realidad de manera integral.

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para generar conocimiento sobre las causas y consecuencias del estrés laboral hacia las trabajadoras de producción del sector pesquero. Esta información no solo permitirá entender los factores desencadenantes del estrés, sino también establecer estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y, por ende, su calidad de vida. Además, la investigación busca servir como base bibliográfica para diseñar políticas públicas y empresariales que fomenten un ambiente laboral saludable y productivo.

El objeto de estudio de esta investigación son las trabajadoras de producción en el sector pesquero de Manabí, con un enfoque específico en el impacto que el estrés laboral tiene sobre su calidad de vida, identificando los factores estresantes predominantes, así como las principales áreas afectadas en el bienestar físico, emocional y social de las trabajadoras.

El alcance de esta investigación abarca tanto un diagnóstico de la situación actual como propuestas concretas para mitigar el impacto del estrés laboral y su impacto en la calidad de vida de las trabajadoras del sector pesquero de Manabí. Se enfocará en identificar los factores internos y externos que contribuyen al estrés y en evaluar su

influencia sobre la calidad de vida de las trabajadoras. Además, se espera que los resultados obtenidos puedan ser utilizados como referencia para futuras investigaciones y para la implementación de mejoras en las prácticas laborales del sector pesquero.

## **HIPÓTESIS**

Como hipótesis de este estudio se encuentra la siguiente: El estrés laboral si influye en la calidad de vida de las trabajadoras de producción en sector pesquero de Manabí 2023-2024.

# **CAPÍTULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

## **Carga de trabajo**

Según los estudios realizados por Castilla (2021), en su artículo: La carga laboral y efectos en la calidad de vida en los docentes universidades indica que “las distintas condiciones de trabajo afectan directamente en la carga laboral” (p. 143). Entendiendo así que, cualquier trabajo conlleva un desgaste, y este esfuerzo se denomina carga de trabajo con tareas que exigen esfuerzo corporal por otro lado se relaciona la carga mental con labor intelectuales.

La afirmación del autor pone en evidencia que la carga laboral no es un concepto homogéneo, sino que abarca tanto esfuerzos físicos como mentales, ya que esta carga puede generar consecuencias negativas como estrés crónico, agotamiento y una reducción en la calidad de vida de trabajadores, en este caso específico, en el área de producción de las empresas pesqueras.

Por tanto, es vital que en este tipo de organizaciones se adopten medidas que equilibren las exigencias laborales con el bienestar del personal, mediante políticas que promuevan horarios flexibles, acceso a recursos psicológicos y la implementación de estrategias de gestión del tiempo, garantizando un entorno laboral más saludable y sostenible.

Otro aporte lo brinda Franco (2021), donde define que la carga laboral en el entorno laboral se refiere al “volumen y la intensidad de las tareas asignadas a un trabajador dentro de un periodo de tiempo determinado, puede incluir tanto aspectos físicos como mentales, y su manejo inadecuado puede generar un impacto significativo en el bienestar de los empleados” (p. 27). Cuando la carga laboral es excesiva o no se gestiona de manera eficiente, puede conducir a niveles elevados de estrés, agotamiento y un deterioro de la calidad de vida, afectando no solo al individuo, sino también a la productividad y la dinámica organizacional.

En este sentido, cuando no se gestiona adecuadamente, es un catalizador directo del estrés laboral, lo que no solo eleva los niveles de ansiedad y fatiga, sino que también puede llevar a problemas de salud física y mental, como insomnio, enfermedades cardiovasculares y depresión, además en las organizaciones se refleja bajas en la productividad y una disminución del compromiso por parte de sus trabajadores.

Para minimizar su impacto negativo, es esencial que las empresas implementen estrategias de gestión adecuadas, como la redistribución equitativa de tareas, la implantación de límites claros en la jornada de trabajo y la promoción de un ambiente de trabajo saludable.

Por otro lado, Ro (2021) el exceso de trabajo es la mayor fuente de enfermedad ocupacional implicando o representando hasta la tercera parte del total de la enfermedad relacionada con el trabajo, está claro que la sobrecarga laboral conduce a la enfermedad y a una reducción de la productividad de la empresa y cuando se da la sobrecarga laboral se pueden dar los siguientes factores:

- ✓ El trabajador empieza a tener bloqueos mentales
- ✓ No saber priorizar las tareas debido a la fatiga o niebla mental.
- ✓ Empezar a emplear un vocabulario hostil lo que puede crear un mal clima en el trabajo o en los equipos de trabajo.

- ✓ Plantea irse de la empresa. (pp. 33-35).

Todo lo anteriormente mencionado impacta de forma negativa en la persona en el equipo de trabajo y en la productividad de la empresa además cuando una persona tiene sobrecarga laboral mantenida en el tiempo genera una situación de estrés física y mental que la conduce a la enfermedad y a la baja laboral, lo que podría poner en riesgo su puesto de trabajo y a nivel empresarial causar estragos y pérdidas en la empresa.

Por tanto, al priorizar el bienestar de los trabajadores, no solo se mejora la calidad de vida de estos, sino que también se fortalece la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones a largo plazo.

Entendiendo que la carga de trabajo es el conjunto de exigencias psicofisiológicas que se imponen a los trabajadores durante la jornada laboral, siendo el resultado de la sobrecarga es la fatiga, que conduce a una reducción del rendimiento laboral.

## **Tabla 1**

### *Tipos de Carga laboral*

<b>Tipos de carga laboral</b>	<b>Descripción</b>
Carga Física	Es el conjunto de requerimientos físicos a los que el trabajador se ve involucrado, es producida por dos esfuerzos: el trabajo estático y el trabajo dinámico, donde un mal manejo de la carga física puede desembocar en complicaciones en la salud del trabajador.
Carga Mental	Se determina por la cantidad y el tipo de información que el trabajador debe de tratar en un puesto de trabajo como también al procesamiento de esta información.
Carga emocional	Trabajo que implica gestionar emociones, como en atención al cliente, cuidado de personas o resolución de conflictos.

Carga Cognitiva	Esfuerzo relacionado con procesar información, aprender o recordar conocimientos, como en tareas de diseño o programación.
Carga Temporal	Presión por cumplir tareas dentro de límites de tiempo estrictos o plazos ajustados.

---

**Fuente:** (Jaramillo, 2017)

Los tipos de carga laboral ya sean física, mental, emocional u otro tienen un impacto significativo en la salud y el desempeño de los trabajadores, afectando tanto su bienestar como la productividad de las organizaciones. Reconocer estas diferencias y abordarlas mediante estrategias integrales de gestión es fundamental para equilibrar las demandas laborales, reducir el estrés y promover un entorno de trabajo saludable y sostenible.

Por otra parte, la evaluación de la carga laboral es un proceso fundamental para garantizar el equilibrio entre las demandas laborales y las capacidades de los trabajadores, porque permite identificar los factores que generan sobrecarga, como tareas excesivas, horarios prolongados o expectativas poco realistas, y proponer soluciones adecuadas (Arcos, 2018). Una evaluación integral considera tanto los aspectos cuantitativos, como el volumen de trabajo, relacionados con la complejidad y el impacto emocional de las actividades. Esta práctica no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también incrementa la eficiencia y sostenibilidad organizacional

De esta manera, una evaluación de carga es una herramienta que permite establecer si las funciones que ejecuta el trabajador tienen el tiempo y los recursos adecuados para poderse desarrollar, es decir, que es una evaluación entre las funciones que desarrolla el trabajador y las capacidades son los recursos que tiene disponibles para poder lograr ese objetivo.

La herramienta proporciona una visión global de la organización a través de diagramas de fácil lectura, en los que se establecen tareas y relaciones laborales para poder organizar la carga de trabajo de manera equitativa.

Asimismo, la valoración de la carga de trabajo es otro factor importante de análisis, el cual se realiza para medir si los empleados cumplen con los tiempos y las tareas asignadas (previamente definidas, según la estructura y la filosofía empresarial).

Según Acosta et al. (2023), este proceso “implica un análisis detallado de las tareas y responsabilidades asignadas a los empleados para garantizar que sean acordes con sus capacidades y recursos, y también para identificar desequilibrios que puedan generar estrés, insatisfacción o reducción del desempeño” (p. 57). Una adecuada valoración no solo considera la cantidad de trabajo, sino también su naturaleza, complejidad, impacto emocional y tiempo requerido para su ejecución, ya que, al establecer un equilibrio en la carga laboral, se fomenta un ambiente de trabajo más saludable y productivo, reduciendo riesgos como el agotamiento y el desgaste profesional.

Según este autor, es un mecanismo esencial para prevenir problemas relacionados con el estrés y el agotamiento, pero su implementación muchas veces se enfrenta a barreras organizacionales que, en algunos casos, las empresas priorizan objetivos de corto plazo sobre el bienestar de sus empleados, lo que resulta en cargas laborales excesivas y mal distribuidas.

Cuando se realiza de manera efectiva, no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también fortalece la dinámica organizacional al reducir el estrés y aumentar la eficiencia.

### **Relaciones con el entorno social**

El estrés laboral, lejos de ser un problema aislado a la esfera profesional, tiene un impacto significativo en la vida personal, especialmente en las relaciones afectivas. Cuando

el estrés laboral se vuelve crónico, puede deteriorar significativamente la calidad de las relaciones del entorno como parejas, familiares y amigos.

Considerando lo que menciona León y Pérez (2019) sobre las relaciones con el entorno social, es que “son interacciones continuas entre los individuos y las comunidades que los rodean, basadas en la comunicación, el apoyo mutuo y el intercambio de valores, donde no solo satisfacen la necesidad humana de pertenencia y reconocimiento, sino que también contribuyen al bienestar emocional y psicológico” (p. 45). Un entorno social saludable fomenta la cooperación, el aprendizaje y el desarrollo personal, siendo esencial para el equilibrio entre la vida personal y profesional,

No obstante, la presión constante en el trabajo, junto con largas jornadas o un ambiente hostil, reduce el tiempo y la energía disponibles para interactuar con amigos, familiares y comunidades, lo que puede provocar aislamiento, deterioro de vínculos importantes y un sentimiento de desconexión, afectando tanto la calidad de vida como la salud mental de la persona.

Para mitigar este efecto, es fundamental que las organizaciones promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal, ofreciendo condiciones que reduzcan el estrés y fomenten espacios para el desarrollo social.

Por otro lado, Pérez y Saldaña (2020) las relaciones con el entorno social son fundamentales para el bienestar humano, ya que “permiten el intercambio de apoyo emocional, conocimientos y experiencias que enriquecen la vida de las personas, adecuando un entorno social positivo que fomenta la autoestima, reduce el estrés y promueve la resiliencia ante los desafíos” (p. 36). Además, estas relaciones contribuyen a construir redes de apoyo que fortalecen tanto el desarrollo personal como la cohesión social, esenciales para enfrentar las exigencias de la vida moderna.

Sin embargo, el estrés laboral puede ser un obstáculo significativo para nutrir estas relaciones, debido a las demandas excesivas y la falta de tiempo libre que reducen las oportunidades para interactuar con amigos, familiares o participar en actividades comunitarias, lo que puede llevar al aislamiento social, afectando negativamente la salud mental y emocional del individuo.

Para preservar estas relaciones en el entorno social, es esencial que tanto individuos como organizaciones tomen medidas para equilibrar las demandas del trabajo con la necesidad de conexión social.

Hay que decir que las relaciones con el entorno social son esenciales para el desarrollo humano, ya que ofrecen un espacio de interacción que fomenta la empatía, la colaboración y el sentido de pertenencia, donde a través de estas relaciones, las personas pueden construir redes de apoyo emocional, intercambiar ideas y fortalecer su bienestar psicológico (Loayza et al., 2022). Esta calidad de las conexiones sociales influye directamente en la capacidad de los individuos para adaptarse a los cambios, superar adversidades y alcanzar sus metas personales y profesionales.

Al no contar con buenas relaciones fuera del entorno de trabajo, esto puede generar un aislamiento social progresivo, que no solo perjudica la salud mental del empleado, sino que también reduce su capacidad para construir redes de apoyo que le permitan afrontar mejor las presiones laborales, además que puede incrementar la sensación de soledad y desconexión, afectando negativamente la motivación y productividad del trabajador.

Para evitar esta situación, las organizaciones deben implementar políticas que promuevan un balance entre la vida laboral y personal, permitiendo a los empleados disponer del tiempo necesario para interactuar con su entorno social, contribuyendo a una mayor satisfacción laboral y un desempeño más efectivo dentro de la organización.

## **Problemas psicológicos**

Comprenda que "los problemas psicológicos son cambios en los procesos mentales, emocionales y conductuales que impactan significativamente la capacidad de un individuo para funcionar en entornos personales, sociales o laborales" (Soteldo, 2016, p. 112). Estos problemas pueden incluir desde ansiedad, depresión y trastornos de estrés hasta dificultades más complejas como los trastornos de personalidad, donde su origen puede ser multifactorial, abarcando predisposiciones biológicas, experiencias traumáticas y factores contextuales como el estrés laboral o las relaciones interpersonales. Si no se abordan adecuadamente, los problemas psicológicos pueden escalar, debilitando el bienestar general y la calidad de vida del individuo.

En el ámbito laboral, estos problemas disminuyen la productividad y aumentan el ausentismo, lo que no solo afecta al individuo, sino también a la dinámica de las organizaciones, no obstante, en muchos contextos, los problemas psicológicos son estigmatizados, lo que dificulta que las personas busquen ayuda profesional a tiempo, perpetuando un ciclo de deterioro emocional y físico.

La intervención temprana y el acceso a recursos adecuados pueden marcar una gran diferencia en la vida de quienes enfrentan estos problemas, mejorando su bienestar general y contribuyendo a una sociedad más inclusiva y resiliente.

En este sentido, el estrés laboral puede tener un impacto significativo en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y cuando una persona experimenta altos niveles de estrés, es más probable que sus interacciones con los colegas se vean afectadas de manera negativa.

Por otra parte, Delgado (2018) manifiesta que el trato que reciben los empleados por parte de sus jefes "tiene una incidencia directa en la vida laboral y personal (...), un ambiente de trabajo donde prevalece el respeto, la confianza y la comunicación, fomenta un mayor

compromiso, productividad y satisfacción laboral” (pp. 50-52). Por el contrario, un entorno laboral tóxico y poco saludable, caracterizado por un trato injusto, humillante o desconsiderado, puede generar consecuencias negativas tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

Ante esto, las empresas tienen un papel fundamental en la creación de ambientes de trabajo saludables y respetuosos, para eso es necesario invertir en capacitación, ya que al formar a sus líderes se desarrolla una cultura organizacional positiva, donde las empresas pueden mejorar la satisfacción laboral, la productividad y la retención del talento.

Por tanto, el trato que reciben los empleados por parte de sus jefes tiene un impacto directo en su bienestar, su desempeño y su compromiso con la organización, por eso, es importante que las empresas tomen medidas para prevenir y abordar el maltrato laboral, creando así un ambiente de trabajo donde todos se sientan valorados y respetados.

Actualmente existe un sinnúmero de problemas psicológicos que se suelen visualizar en el entorno laboral, entre estos destacan:

## **Tabla 2**

### *Principales problemas psicológicos*

<b>Problema psicológico</b>	<b>Descripción</b>
Estrés laboral	Respuesta física y emocional negativa que ocurre cuando las demandas del trabajo superan los recursos y capacidades del empleado. Puede llevar a agotamiento y problemas de salud física.
Ansiedad	Estado de preocupación excesiva y constante relacionado con el desempeño laboral, plazos estrictos o inseguridad en el entorno laboral. Afecta la concentración y el bienestar emocional.

Depresión	Trastorno emocional caracterizado por tristeza persistente, pérdida de interés en las actividades laborales y personales, disminución de la energía y baja autoestima.
Burnout (agotamiento)	Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal causado por una exposición prolongada a estrés laboral crónico.
Trastornos del sueño	Dificultad para conciliar o mantener el sueño debido a preocupaciones laborales, exceso de trabajo o desequilibrio entre la vida laboral y personal.
Conflictos interpersonales	Problemas emocionales derivados de relaciones tensas o conflictos no resueltos con compañeros, superiores o subordinados. Generan estrés y afectan el clima laboral.
Baja autoestima	Sensación de insuficiencia y falta de confianza en las propias capacidades para cumplir con las expectativas laborales. Puede ser resultado de críticas excesivas o falta de apoyo.
Aislamiento social	Sensación de desconexión o exclusión en el entorno laboral, lo que genera soledad y dificulta el trabajo en equipo.
Trastorno de adaptación	Respuesta emocional desproporcionada frente a cambios en el entorno laboral, como reestructuraciones, despidos o nuevos roles.

---

**Fuente:** *¿Problemas de salud o trastornos mentales? (Cova, 2021).*

Estos problemas psicológicos en una empresa, como el estrés laboral, la ansiedad, el burnout y los trastornos del sueño tienen un impacto significativo tanto en el bienestar de los empleados como en la productividad organizacional, ya que estos trastornos pueden derivar de una carga de trabajo excesiva, conflictos interpersonales o una mala gestión emocional, lo que afecta la salud mental y física de los trabajadores.

Es fundamental que las organizaciones reconozcan la importancia de crear un entorno laboral saludable, promoviendo estrategias de apoyo psicológico, fomentando la

comunicación abierta y ofreciendo recursos para gestionar el estrés, con el fin de prevenir estos problemas y mejorar la calidad de vida laboral.

Considerando los problemas psicológicos, el estrés laboral que aparte de ser el objeto de estudio en esta investigación, es considerado un problema frecuente en las empresas. De acuerdo con Moreno (2016), este es una “respuesta fisiológica y psicológica que ocurre cuando las demandas del entorno laboral exceden las capacidades del empleado para hacerle frente y puede manifestarse a través de síntomas físicos (fatiga), así como síntomas emocionales, como ansiedad, irritabilidad y depresión” (p. 23). El estrés laboral crónico es uno de los principales problemas psicológicos en el ámbito laboral, ya que puede afectar la salud mental y física de los trabajadores, disminuyendo su rendimiento y satisfacción.

En la actualidad, las presiones por cumplir con plazos, la sobrecarga de tareas, las relaciones conflictivas y la falta de control sobre las decisiones laborales son factores que contribuyen significativamente a este fenómeno y a su vez puede causar dificultades para equilibrar su vida personal y profesional, generando un ciclo de agotamiento y desconexión.

El estrés laboral, al ser uno de los problemas psicológicos más prevalentes en el entorno laboral, requiere de atención inmediata y estrategias preventivas efectivas, ya que al tratar y reducir los factores estresantes y mejorar las condiciones laborales, se puede mejorar significativamente la calidad de vida de los trabajadores, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad y estabilidad organizacional.

### **Salud y bienestar**

En términos generales, la salud y el bienestar en el trabajo “no solo implican la ausencia de enfermedades o dolencias físicas, sino también la creación de un ambiente laboral que promueva el equilibrio emocional, el desarrollo personal y profesional, y la prevención de riesgos psicosociales” (Federación Salud Mental Castilla y León, 2023, pp. 4-10). Este enfoque integral busca garantizar que los empleados se sientan valorados y

apoyados en todas las dimensiones de su vida laboral, fomentando una mayor productividad, mejores relaciones interpersonales y un compromiso sostenible con los objetivos de la organización.

En este sentido, la salud y bienestar no solo se trata de aspectos físicos, sino también emocionales y sociales, lo que al crear un ambiente donde los trabajadores se sientan valorados y respaldados, las organizaciones no solo fortalecen su desempeño, sino que también construyen relaciones laborales más sólidas y sostenibles, siendo un pilar fundamental para el desarrollo organizacional y personal.

Esto permite a las empresas crear ambientes laborales saludables, reduciendo riesgos psicosociales y promoviendo una mayor productividad, beneficiando a los empleados, quienes alcanzan un mejor equilibrio en su vida laboral y a las organizaciones, que logran equipos más comprometidos y preparados para enfrentar los desafíos del entorno actual.

Asimismo, hay que entender que “la salud y el bienestar en el trabajo son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo productivo, reducir el ausentismo y aumentar la satisfacción de los empleados”, creando así una fuerza laboral motivada y comprometida” (Arrieta, et al., p. 45). Cuando las organizaciones priorizan estos aspectos, promueven no solo un mejor desempeño individual, sino también un clima organizacional más saludable, estableciendo las bases para una fuerza laboral motivada, comprometida y resilientes, capaz de afrontar los retos del entorno laboral actual.

La cita destaca la relación directa entre el estado de salud y bienestar de los trabajadores y la productividad en el entorno laboral, ya que al abordar factores como la reducción del ausentismo y el aumento de la satisfacción, se enfatiza que invertir en programas de bienestar no solo beneficia al empleado en términos individuales, sino que también resulta estratégico para las organizaciones al fomentar un equipo comprometido.

Priorizar estos aspectos contribuye a crear un ambiente laboral positivo, mejora la productividad y refuerza el compromiso del personal, mostrando que el cuidado de las personas es tan importante como el logro de objetivos empresariales.

Asimismo, al tener dos términos en esta variable es importante poder definir e identificar cada uno de estos aspectos, ya que, aunque la salud y el bienestar van de la mano, tienen inclinaciones puntuales que hay que reconocer. La siguiente matriz ayuda a diferenciar entre los componentes específicos de la salud (centrados en el estado físico y mental) y los del bienestar (enfocados en el ambiente y condiciones laborales que favorecen el desarrollo integral del colaborador).

**Tabla 3**

*Aspectos específicos de la salud y bienestar*

<b>Aspectos de la Salud</b>	<b>Aspectos del Bienestar</b>
Prevención de enfermedades ocupacionales, ergonomía adecuada, acceso a servicios médicos.	Fomento de un ambiente de trabajo positivo, manejo del estrés, apoyo psicológico.
Reducción de riesgos psicosociales, capacitación en manejo del estrés, prevención del agotamiento laboral.	Promoción de relaciones laborales armoniosas, inclusión, y sentido de pertenencia.
Condiciones laborales seguras, cumplimiento de normativas de seguridad e higiene.	Salarios justos, beneficios laborales, incentivos para mejorar la calidad de vida.
Evaluaciones periódicas de salud, programas de vacunación, fomento de hábitos saludables.	Promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal, respeto a la diversidad y valores organizacionales.
Acceso a alimentos saludables en el lugar de trabajo, campañas educativas sobre alimentación balanceada.	Oportunidades de desarrollo profesional, formación continua, y reconocimiento del desempeño.

**Fuente:** (Castañeda, et al., 2017)

Mientras que los aspectos de salud se enfocan en la prevención y el cuidado físico, mental y de seguridad, los aspectos de bienestar abarcan dimensiones más amplias como el equilibrio emocional, el desarrollo profesional y la inclusión social. En conjunto, estos elementos no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también potencian su productividad, compromiso y satisfacción laboral, consolidando una cultura organizacional sostenible y efectiva.

Por otra parte, considerar la salud y el bienestar de los trabajadores en una organización es fundamental, siendo Agualimpia, et al. (2020) quien aporta que: “no solo se trata de proteger su integridad física y mental frente a riesgos laborales, sino también de crear un entorno que fomente su motivación, desarrollo personal y profesional, así como su compromiso con la organización.” (p. 55). Un entorno laboral saludable y centrado en el bienestar contribuye directamente a la sostenibilidad de las organizaciones, al priorizar el cuidado y desarrollo del recurso más valioso que son los colaboradores.

La protección de la integridad física y mental de los empleados no solo previene enfermedades y reduce el ausentismo, sino que también crea un entorno favorable para la motivación y la innovación, por lo que, este enfoque humano refuerza el vínculo entre el cuidado de los empleados y la sostenibilidad organizacional, reconociendo que el bienestar de las personas es un pilar clave para el éxito y la competitividad a largo plazo.

Este enfoque beneficia a los trabajadores, mejorando su calidad de vida, como también a las organizaciones, para fortalecer la capacidad para retener talento y mantenerse competitivas en un entorno cambiante.

### **Insatisfacción laboral**

En este contexto, Cañeli et al. (2020) "la insatisfacción laboral es un estado emocional negativo que nace cuando las expectativas, necesidades o valores de un empleado no se cumplen en el ambiente laboral" (p. 45). Este fenómeno no solo tiene implicaciones

individuales, como la falta de motivación, el estrés y la ansiedad, sino también organizacionales, reflejándose en la baja productividad, alta rotación de personal y conflictos internos, lo que da como resultado una disonancia entre las aspiraciones personales y la realidad laboral, afectando tanto el bienestar del empleado como los objetivos de la empresa.

Entre los efectos más evidentes se encuentra el estrés laboral, el cual no solo impacta el rendimiento del empleado, sino que tiene consecuencias profundas en su calidad de vida, además que esta falta de satisfacción en el entorno laboral también puede debilitar las relaciones interpersonales fuera del trabajo, dado que el individuo tiende a llevar consigo la carga psicológica de su día laboral, generando un círculo vicioso de desmotivación y frustración.

En este sentido, la insatisfacción laboral y el estrés relacionado no son fenómenos aislados, sino componentes interconectados que pueden deteriorar significativamente la calidad de vida de los empleados.

Por otra parte, Fuentes (2021) aporta que la insatisfacción laboral, “se genera cuando los trabajadores perciben una discrepancia entre lo que esperan de su trabajo y lo que realmente reciben, ya sea en términos de reconocimiento, condiciones laborales o equilibrio entre vida profesional y personal” (p. 6). Este desajuste no solo afecta el desempeño y la motivación, sino que tiene consecuencias significativas en el bienestar físico y mental, convirtiéndose en un factor clave en la aparición de estrés crónico y otros problemas psicosociales que afectan la calidad de vida y el desarrollo en sus actividades diarias.

A nivel social, un trabajador afectado por insatisfacción y estrés tiende a experimentar una disminución en su capacidad de disfrutar del tiempo libre, lo que repercute negativamente en su vida familiar y personal, en dicho sentido, la insatisfacción laboral no es un problema limitado al espacio de trabajo, sino un fenómeno de impacto holístico que

cuando no se aborda adecuadamente, trasciende las fronteras del lugar de trabajo y afecta la salud integral del individuo y su entorno social.

Por ello, es esencial que tanto empleadores como empleados trabajen en conjunto para identificar las causas del desajuste percibido y fomentar prácticas que reduzcan el estrés, como ofrecer oportunidades de desarrollo, implementar sistemas de reconocimiento y garantizar un entorno laboral saludable.

Por otra parte, como características importantes que tiene la insatisfacción laboral hay que resaltar las siguientes:

**Tabla 4**

*Características de la insatisfacción laboral*

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
Falta de reconocimiento	La ausencia de retroalimentación positiva y valoración del esfuerzo realizado por el trabajador.
Condiciones laborales precarias	Jornadas extensas, salarios bajos, ambientes laborales inseguros o carencia de recursos básicos.
Desajuste entre expectativas y realidad	La discrepancia entre lo que el trabajador espera (salario, crecimiento, estabilidad) y lo que recibe.
Problemas en las relaciones interpersonales	Conflictos con compañeros o supervisores que dificultan el trabajo en equipo y generan un ambiente hostil.
Falta de oportunidades de desarrollo	Limitación para crecer profesionalmente o adquirir nuevas habilidades dentro de la organización.
Desbalance entre vida laboral y personal	Exceso de trabajo que impide dedicar tiempo a actividades familiares, sociales o de autocuidado.
Estilo de liderazgo ineficaz	Supervisores autoritarios, desinteresados o poco empáticos que afectan la motivación de los empleados.
Ausencia de propósito o significado	Sensación de que las tareas realizadas no contribuyen a metas personales o profesionales significativas.

Fuente: (Singh y Daniel., 2020)

En este sentido, se entiende que la insatisfacción laboral va mucho más allá que solo no sentirse bien en el trabajo, sino que abarca aspectos como la falta de reconocimiento, condiciones laborales inadecuadas y un liderazgo deficiente no solo disminuyen la motivación y el desempeño, sino que también generan un impacto negativo en la salud física y mental.

Por ello, abordar estas características requiere un enfoque integral por parte de las organizaciones, que priorice el desarrollo de un ambiente laboral saludable, fomente relaciones interpersonales positivas y asegure un equilibrio entre las demandas laborales y las necesidades individuales de los empleados.

Un aporte interesante lo ofrece el autor Mero (2023) menciona que “evitar la insatisfacción laboral requiere un enfoque integral que contemple aspectos como la comunicación efectiva, el reconocimiento del esfuerzo, el establecimiento de condiciones laborales justas y desarrollo de políticas que promuevan el equilibrio entre la vida personal y profesional” (pp. 3-4). Entendiendo que las organizaciones deben invertir en estrategias que incluyan la capacitación del personal, sistemas de incentivos justos y espacios de trabajo seguros, ya que, al atender estas necesidades, se fomenta un ambiente laboral positivo que reduce el estrés, mejora la productividad y contribuye al bienestar general de los empleados.

Sin embargo, es importante señalar que no todas las organizaciones cuentan con los recursos o la disposición para implementar estas estrategias de manera integral, en tales casos, la falta de inversión en el bienestar del empleado puede perpetuar ciclos de descontento y estrés, afectando no solo al individuo, sino también a la dinámica grupal y a los resultados organizacionales.

Por tanto, prevenir la insatisfacción laboral es una responsabilidad compartida entre empleados y empleadores, donde la clave radica en crear un entorno laboral que valore a las personas como su activo más importante.

Por otra parte, promover la satisfacción laboral en las organizaciones es fundamental, ya que impacta directamente en la productividad, el compromiso y la retención del personal. Ante esto, Olivares (2018) afirma que “un ambiente laboral satisfactorio no solo mejora la salud y el bienestar de los empleados, sino que también fomenta la innovación, la colaboración y un desempeño organizacional sostenible (p. 456). Comprendiendo que las empresas que priorizan la satisfacción laboral tienden a experimentar menores tasas de rotación, menos conflictos internos y una mayor reputación, factores que fortalecen su competitividad en el mercado.

No obstante, en el contexto de las trabajadoras de las empresas pesqueras, promover la satisfacción laboral cobra especial relevancia debido a las condiciones laborales muchas veces desafiantes en este sector, ya que estas mujeres, frecuentemente enfrentan largas jornadas, exposición a ambientes hostiles y remuneraciones insuficientes, lo que a su vez genera problemas como estrés, agotamiento y disminución de la calidad de vida.

Por tanto, implementar estrategias que consideren las necesidades y expectativas específicas de este colectivo es fundamental para construir organizaciones más inclusivas y competitivas, generando que las empresas no solo logren un entorno más saludable y eficiente, sino que también contribuyen al desarrollo social y económico.

### **Desarrollo personal**

La definición del desarrollo personal la aporta Lascano (2019) es un “proceso continuo de autodescubrimiento y superación, que permite a las personas identificar y alcanzar su máximo potencial en diferentes áreas de la vida, incluye la adquisición de habilidades, manejo efectivo de emociones y el establecimiento de metas claras” (p. 51). Al invertir en su propio crecimiento, los individuos no solo logran una mejor calidad de vida, sino también un mayor sentido de propósito y bienestar, impactando positivamente sus relaciones, su trabajo y su entorno social.

En este contexto, el desarrollo personal es esencial para mantener una calidad de vida equilibrada, pero puede verse obstaculizado por el estrés laboral, el cual actúa como un factor limitante en el proceso de auto mejora, ya que el estrés crónico asociado a un entorno laboral exigente drena la energía emocional y física de las personas, dejándolas sin recursos para dedicarse a actividades que potencien su desarrollo personal.

El desarrollo personal y el estrés laboral están intrínsecamente relacionados, ya que un entorno laboral saludable es un requisito básico para que las personas puedan invertir en su propio crecimiento y las organizaciones pueden proporcionar condiciones laborales que minimicen el estrés y fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otra parte, el desarrollo personal también puede definirse como un proceso constante de mejora integral que abarca el fortalecimiento de habilidades, la autorreflexión y la capacidad de adaptarse a los desafíos de la vida, permitiendo a los individuos alcanzar una versión más plena de sí mismos, basada en el autoconocimiento, la definición de metas claras y el aprendizaje constante (Mercado y García, 2023). A través del desarrollo personal, se fomenta un equilibrio entre el crecimiento emocional, profesional y social, lo que contribuye al bienestar general y a la construcción de una vida con propósito sin importar raza, género, edad o cualquier otra característica.

Sin embargo, muchas personas enfrentan obstáculos en este camino, como la falta de tiempo, recursos o apoyo, especialmente en ambientes donde el estrés laboral es predominante y puede limitar la capacidad del individuo para concentrarse en su desarrollo personal, al ocupar su energía en responder a demandas externas, esto afecta no solo al individuo, sino también a la dinámica organizacional.

Al entenderlo como un proceso continuo, es fundamental que tanto las personas como las instituciones trabajen en conjunto para crear entornos que promuevan el crecimiento y reduzcan barreras como el estrés excesivo.

Por último, el desarrollo personal tiene una gran relevancia dentro del entorno laboral y profesional, Mego y Ramírez (2021) afirman que permite a los empleados “fortalecer sus competencias, adaptabilidad y alcanzar un equilibrio entre vida personal y profesional, además, beneficia a los trabajadores al proporcionarles herramientas para manejar el estrés, sino que también impacta positivamente en la productividad, la innovación y el clima organizacional” (pp. 58-62). Una empresa que promueve el desarrollo personal crea un ambiente en el que sus empleados se sienten valorados, motivados y preparados para enfrentar los retos del mercado global.

No obstante, muchas organizaciones aún lo perciben como un lujo y no como una necesidad estratégica, lo que resulta especialmente evidente en empresas con culturas laborales rígidas o donde las demandas del día a día priorizan los resultados a corto plazo sobre el crecimiento individual, esto puede ocasionar en baja productividad, altos índices de rotación y aumento del estrés laboral.

Por tanto, promover una cultura de desarrollo personal debe ser una prioridad estratégica para cualquier empresa que aspire a mantenerse relevante y sostenible en un entorno competitivo.

## CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

Para el desarrollo de esta investigación se planteó los diferentes elementos metodológicos mencionados a continuación:

### **Enfoque**

En la presente investigación se utilizará un enfoque cuantitativo, definido por Hernández-Sampieri et al. (2014) describe el enfoque cuantitativo como “un método estructurado y sistemático que busca responder preguntas de investigación mediante la recolección de datos numéricos y su análisis estadístico” (p. 18). Este enfoque se basa en los principios del positivismo, donde la realidad se percibe como objetiva, medible y sujeta a leyes generales, además de que parte de teorías previas y utiliza los datos para probarlas o refutarlas, consolidando el conocimiento existente o proponiendo ajustes.

Este enfoque cuantitativo fue aplicado a la investigación porque se midió el impacto del estrés laboral en las trabajadoras de producción, mediante un análisis de datos sobre la productividad, satisfacción laboral y la salud física y emocional de los colaboradores, siendo la mayoría de esta información presentada en métodos porcentuales mediante tablas y gráficos.

### **Diseño**

Se utilizó el diseño no experimental de corte transversal ya que los datos se recopilaron en su entorno natural y en un período específico, lo que permite obtener información más real y específica sobre el fenómeno estudiado (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación analizó a profundidad la situación actual de las trabajadoras de empresas pesqueras de Manabí con la finalidad de conocer el nivel de estrés laboral en las que se desenvuelven día a día y se establecieron correlaciones entre la variable calidad de vida.

## **Alcance**

El alcance de esta investigación fue descriptivo ya que se describen las características de una población o fenómeno en relación con el estrés laboral, lo que fue utilizado para proporcionar información sobre la prevalencia, los factores que contribuyen y el impacto del estrés laboral.

En el caso de este proyecto, el alcance de este estudio fue determinar la influencia del estrés laboral en la calidad de vida de las trabajadoras del área de producción del sector pesquero en la provincia de Manabí durante el periodo 2023-2024, a través de un análisis que abarcó los factores laborales que generan estrés, los impactos en el bienestar físico, psicológico y social, así como la identificación de posibles relaciones entre condiciones laborales específicas y el deterioro de su calidad de vida, con el fin de proponer recomendaciones de mejora en su entorno laboral.

## **Métodos**

En este sentido, se utilizaron algunos métodos que fueron claves para el desarrollo de esta investigación, a continuación se describe cada uno de ellos y su importancia en el estudio.

Para empezar, el método hipotético deductivo fue clave, definido por De la Cruz (2020), “consiste esencialmente en proponer hipótesis como posibles explicaciones de los fenómenos, deducir consecuencias de esas hipótesis y contrastarlas con los hechos observables para confirmarlas, refutarlas o corregirlas” (pp. 1-8).

En este sentido, este método se aplicó al analizar respuestas de encuestas aplicadas a las trabajadoras del sector pesquero de Manabí, determinando la presencia de estrés laboral y su nivel de presencia en la vida de estas personas. Además, se permitió explorar relaciones causales, como si ciertas condiciones laborales (carga de trabajo, horarios,

ambiente físico) incrementan el estrés y afectan la calidad de vida de estas trabajadoras en el sector pesquero.

Por otra parte, el también utilizado método estadístico se caracteriza porque permite organizar, analizar e interpretar datos de carácter cuantitativos, identificando patrones y tendencias que contribuyen a una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados (Hernández-Sampieri, et al. 2014). Este enfoque permitió identificar aquellas tendencias en los niveles de estrés laboral y su relación con diversos indicadores de calidad de vida, como bienestar físico, emocional o social que padecen las trabajadoras de producción del sector pesquero de Manabí.

Mientras que el método descriptivo, “busca especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que sea sometido a análisis” (Cotán, 2020, p. 34). Siendo clave en este estudio, ya que permitió caracterizar el nivel de estrés laboral y las condiciones de vida de los trabajadores de producción en el sector pesquero de Manabí, como también proporciona un panorama claro y estructurado del problema, permitiendo identificar patrones recurrentes y otros aspectos claves dentro de esta problemática.

Por último, el método bibliográfico jugó un papel importante dentro de este estudio, ya que permitió recopilar, analizar y sintetizar información existente en documentos relevantes, sirviendo como fundamento teórico para la comprensión y el análisis de un problema de investigación. Permitiendo lograr definir conceptos claves, contextualizar el problema dentro del sector pesquero, identificar factores de riesgo laboral y estrategias de prevención de estrés documentadas en investigaciones similares.

## **Técnicas**

La técnica escogida para este trabajo fue la encuesta, ya que al ser de carácter cuantitativo, es la que mejor se adapta al tipo de estudio y al enfoque que se está implementando.

Cabe señalar que la encuesta es conocida por ser una técnica de investigación que consiste en la aplicación sistemática de un conjunto de preguntas, diseñadas de forma estructurada, para obtener información cuantitativa o cualitativa sobre una población específica, con el fin de analizar y comprender fenómenos sociales, comportamientos, opiniones o actitudes (Guevara, et al. 2020).

La encuesta en cuestión fue de gran contribución para conocer la realidad de las trabajadoras en el área de producción determinando aspectos como la carga de trabajo, entorno social, existencia de problemas psicológicos en el entorno laboral, nivel de satisfacción laboral, grado de bienestar, entre otros aspectos vitales para el estudio y para el cumplimiento de los objetivos trazados.

## **Modelo de muestreo**

Respecto al modelo de muestreo, se caracteriza por ser mixto, es decir, es probabilístico porque se aplicó la fórmula de población finita como medio de muestreo, la cual consta del total de la población el nivel de riesgo y el de nivel confianza. Sin embargo, se combinó con un tipo no probabilístico de muestro intencional, ya que al ser un estudio que se encuentra dirigido para conocer el nivel de estrés laboral que pasa la población femenina que trabaja en el área de producción en el sector pesquero de Manabí, se procedió a considerar en el momento de selección de encuestadas, con la finalidad de que solo sean mujeres las que responda, además se contar con otras características como

Se aplicará el modelo intencional por tal motivo se seleccionarán a los participantes de acuerdo con los siguientes criterios como colaboradores que realicen actividad de

limpieza de lomos, que laboren en horario completo, que estén dentro del periodo de prueba y con contrato estable.

### **Recolección de datos**

Para el proceso de la recolección de datos, se utilizaron como instrumentos cuestionarios de encuesta de estrés laboral y otros indicadores importantes acorde a los objetivos dirigidos a las trabajadoras de producción del sector pesquero de Manabí, utilizando preguntas cerradas y en algunos se utilizó la escala de Likert para poder tabular y procesar la información de mejor manera.

### **Instrumentos**

Los instrumentos de recolección fueron los cuestionarios estructurados los cuales se realizaron desde la plataforma de Google conocida como “Formularios en línea” los cuales facilitó mucho el proceso de tabulación y análisis. Estos instrumentos estuvieron compuestos por preguntas cerradas y semicerradas, además del uso de la escala de Likert para una mayor estandarización en las respuestas que se obtengan.

### **Población**

De acuerdo con Condori-Ojeda (2020) la población se refiere al “conjunto total de elementos, individuos, objetos o eventos que comparten una característica común y que son el foco de interés en una investigación. Por ejemplo, todos los estudiantes de una universidad específica”(p. 12).

Para esta investigación la población en cuestión esta dirigida a las trabajadoras de producción del sector pesquero de Manabí, tomando en consideración las empresas Tecnica y Comercio de la Pesca CA Tecopesca de Jaramijó, Seafman Sociedad Ecuatoriana de Alimentos y Frigorificos Manta C.A. de Manta y PESPECA S.A del cantón Montecristi, siendo empresas importantes para la economía manabita a las que se tuvo acceso a su información. Según informes obtenidos directamente por representantes

de las empresas, en total suman un alrededor de 2200 personas que trabajan en estas empresas de Manabí, siendo esta la población de esta investigación.

### **Muestra**

Por otra parte, la muestra “es un subconjunto que representa a la población que se escoge para participar en un estudio, ya que evaluar a toda la población puede ser costoso o impracticable” (Mejía, et al., 2021, p. 23).

Para este caso, tomando en consideración la población de 2200 colaboradores, un nivel de confianza del 95% y un nivel de riesgo del 5%, la aplicación de la fórmula de muestreo finito dio como resultados 328 personas que serán la muestra para este estudio, a las cuales se les será dirigida la encuesta estructurada.

### **Validación de instrumentos**

Para validar un instrumento sobre este tema que trató sobre el estrés laboral y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores del sector pesquero de Manabí, se diseñó un cuestionario estructurado basado en algunos modelos tomados de diferentes fuentes bibliográficas que tenían un tema relacionado. Una vez definido, se realizó un borrado de preguntas de encuesta las cuales fueron revisadas por el tutor responsable y con experiencia en esta área de conocimiento, el cual aseguró la pertinencia y claridad de los ítems en el contexto sociocultural y laboral.

Una vez revisados y aprobados se procedió a emplearlos directamente a la muestra seleccionada y obtener las respuestas de todos los encuestados proyectados, los cuales permitieron tener suficiente información y la confiabilidad necesaria para plasmar los resultados obtenidos.

### **Descripción de proceso de análisis de datos**

Para el proceso de análisis de datos existieron pasos a seguir muy claros, primeramente se recopiló toda la información necesaria por parte de los encuestados, la

cual fue obtenida mediante el uso de Formularios de Google para facilitar la encuesta a la muestra establecida. Una vez recopilados estos datos se organizó toda la información en las tablas correspondientes, tabulando de acuerdo con las respuestas obtenidas y al haber implementado en el cuestionario la escala de Likert, la tabulación fue mucho más fácil.

Luego la información fue organizada mediante tablas y gráficos que muestra cada una de las variables y dimensiones definidas, asociadas a los objetivos de investigación plasmados. Esto permitió que el análisis de la información sea más sencillo y da la facilidad para asociar los diferentes datos y correlacionarlos entre los aspectos que provocan el estrés laboral dentro las empresas pesqueras y su grado de afectación a la calidad de vida de las trabajadoras.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de los resultados investigativos hallados tras la aplicación de la técnica y herramienta escogida, en este caso específico, fue la encuesta la que proporcionó suficientes datos conforme a los objetivos planteados.

**Tabla 5**

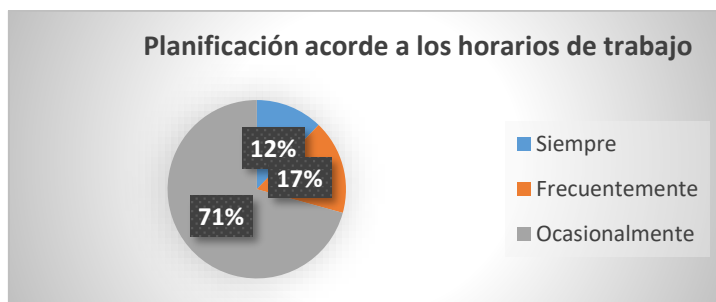
*Planificación diaria está acorde a los horarios y ritmo de trabajo*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Siempre	40	12
	Frecuentemente	56	17
	Ocasionalmente	232	71
	Nunca	0	0
	<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

**Gráfico 1**

*Planificación diaria está acorde a los horarios y ritmo de trabajo*



**Fuente:** Encuestas realizadas

Considerando estos resultados, donde el 71% confirma que “ocasionalmente” esta planificación se encuentra acorde a los horarios y ritmos de trabajo, un 17% frecuentemente y solo un 12% afirma que siempre ante esta situación. Esto muestra que en las empresas pesqueras no siempre se cumple con las horas que se planificaron para las actividades de producción, sino que pueden ser más de las previstas lo que obliga a las colaboradoras a trabajar más tiempo de lo debido, lo que financieramente suele ser positivo porque se cancelan esas horas extras de trabajo. Sin embargo, el cansancio, el estrés y la misma rutina por tiempo seguido suelen ser un problema bastante grave que

afecta su salud física y mental, como también el tiempo que tienen para compartir con sus familiares y amigos.

**Tabla 6**

*Presión ante entrega de informes a superiores*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	34	10
Frecuentemente	179	55
Ocasionalmente	96	29
Nunca	19	6
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

**Gráfico 2**

*Presión ante entrega de informes a superiores*



**Fuente:** Encuestas realizadas

En este apartado, se conoció que la entrega de informes a superiores muchas veces para las trabajadoras de producción suele ser causa de mucha presión, ya que se les exige en un tiempo limitado y con consideraciones específicas que deben cumplir, lo que para muchas trabajadoras suele ser muy complejo. Siendo solo el 6% afirma que no siente dicha presión, un 29% menciona si sentir un nivel significativo de presión de manera ocasional, un 55% frecuentemente y el 10% menciona que siempre. Esto muestra la gran exigencia y carga de trabajo que tienen la mayoría de las trabajadoras.

**Tabla 7**

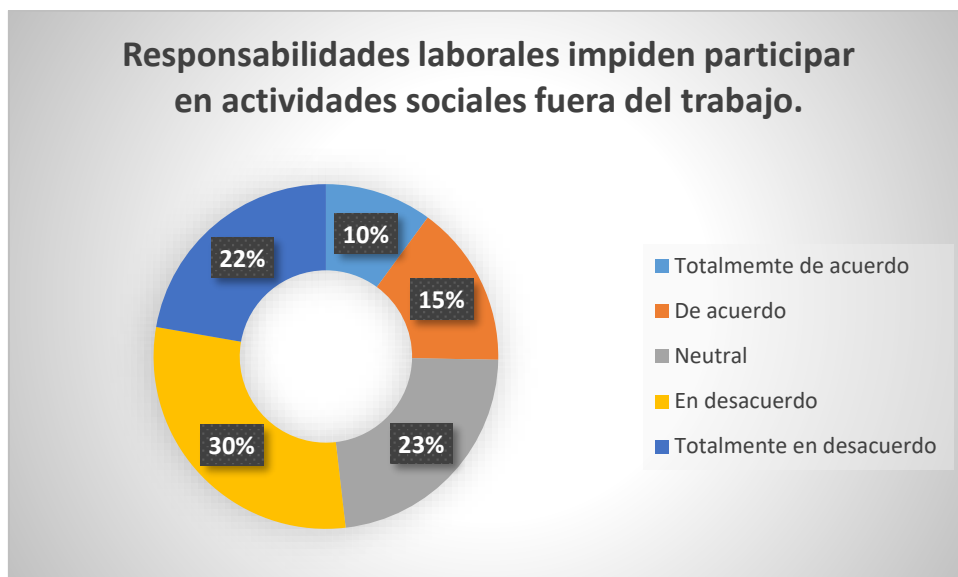
*Responsabilidades laborales impiden participar en actividades sociales fuera del trabajo*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	33	10
	De acuerdo	50	15
	Neutral	75	23
	En desacuerdo	97	30
	Totalmente en desacuerdo	73	22
	<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

**Gráfico 3**

*Responsabilidades laborales impiden participar en actividades sociales fuera del trabajo.*



**Fuente:** Encuestas realizadas

En este sentido, se reconoce por parte del 25% que las responsabilidades de sus labores en la empresa pesquera suelen afectarle externamente, pues respondieron estar “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con esta situación, un 23% respondieron de manera neutra frente a esa situación y el 52% restante respondieron no estar de acuerdo ni muy de acuerdo con dicha afirmación. Por tanto se entiende que 1 de cada 4 trabajadoras son afectadas fuera de su trabajo de manera constante y poco oportuna.

**Tabla 8**

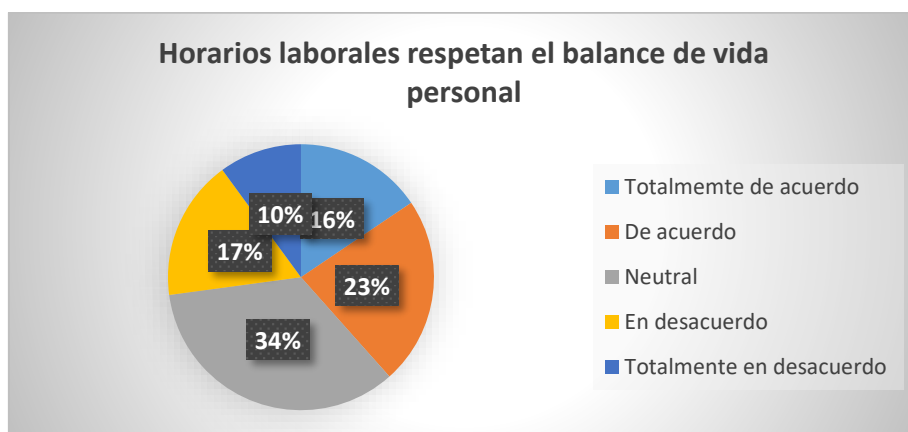
*Horarios laborales respetan un balance adecuado entre vida personal y profesional.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	51	16
	De acuerdo	75	23
	Neutral	113	34
	En desacuerdo	56	17
	Totalmente en desacuerdo	33	10
	<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

#### **Gráfico 4**

*Horarios laborales respetan un balance adecuado entre vida personal y profesional*



**Fuente:** Encuestas realizadas

Frente a esta aseveración, se conoce que el 39% está o “totalmente de acuerdo” o “de acuerdo” de que los horarios establecidos por la empresa ofrecen un balance en estos dos ámbitos, un 34% mantiene una posición neutral y un 17% se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con que esto sea cierto. Esto se debe a que en las empresas pesqueras los horarios suelen ser rotativos y de varias horas de trabajo por lo que existen mayores dificultades para mantener un balance y una planificación mensual de la vida personal para estas colaboradoras.

#### **Tabla 5**

*Tiempo que dedico al trabajo afecta negativamente mis relaciones sociales*

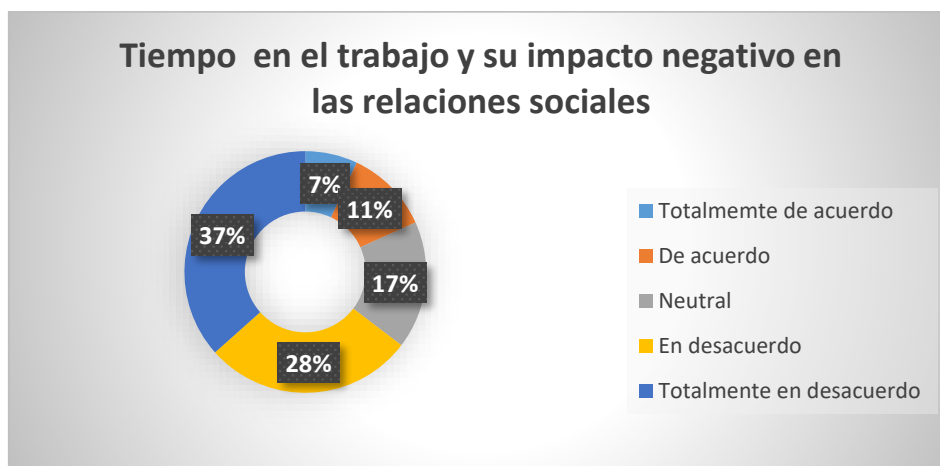
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	23	7
	De acuerdo	37	11
	Neutral	56	17
	En desacuerdo	92	28

Totalmente en desacuerdo	120	37
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

### Gráfico 5

*Tiempo que dedico al trabajo afecta negativamente mis relaciones sociales*



**Fuente:** Encuestas realizadas

Conforme a esto, los resultados extraídos confirman que el 65% de las encuestadas manifiestan no estar de acuerdo con dicha aseveración, esto debido a que ellas tienen el tiempo para poder relacionarse socialmente en horarios que no son de trabajo. Sin embargo, un 18% manifiesta estar o de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el tiempo de trabajo sobre todo por la carga horaria afecta negativamente en las relaciones sociales, reduciéndoles el tiempo para poder reunirse, además por el cansancio de trabajar grandes jornadas con trabajos que en su mayoría se necesita destreza física. Por último, el 17% respondió se manera neutra frente a dicha situación.

### Tabla 9

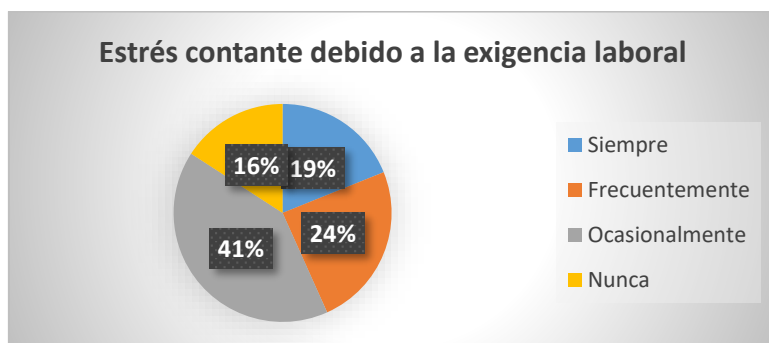
*Estrés constante debido a las exigencias de mi entorno laboral*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Siempre	62	19
	Frecuentemente	80	24
	Ocasionalmente	134	41
	Nunca	52	16
	<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

## Gráfico 6

*Estrés constante debido a las exigencias de mi entorno laboral*



**Fuente:** Encuestas realizadas

Sobre este problema, se preguntó sobre qué tan frecuente es el estrés debido a las exigencias de la organización, obteniendo como respuesta en su mayoría con un 41% que “ocasionalmente”, un 24% afirmó que frecuentemente, un 19% afirma que siempre y solo el 16% respondió que “nunca”. Por tanto, se entiende que la gran mayoría de las trabajadoras de las empresas pesqueras encuestadas suelen padecer de estrés debido a sus labores, esto refleja la gran presión y carga de responsabilidades que se les otorga a estas colaboradoras, suponiéndoles un desgaste mental que a futuro puede agravarse.

## Tabla 10

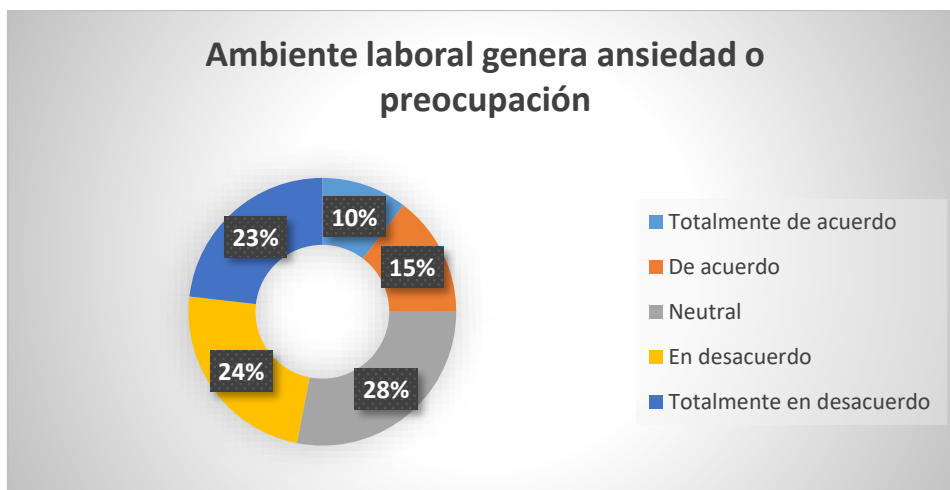
*El ambiente laboral genera ansiedad o preocupación que afecta mi bienestar emocional.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	34	10
De acuerdo	48	15
Neutral	92	28
En desacuerdo	78	24
<b>Válido</b> Totalmente en desacuerdo	76	23
<b>Total</b>	328	100

**Fuente:** Encuestas realizadas

## Gráfico 7

El ambiente laboral genera ansiedad o preocupación que afecta mi bienestar emocional



**Fuente:** Encuestas realizadas

En ese sentido, el ambiente laboral, el 25% está de acuerdo o “totalmente de acuerdo” con esta declaración, es decir, ellos sienten que el ambiente laboral causa ansiedad y preocupación, afectando su desarrollo laboral y causándoles malestares de carácter psicológico que pueden perjudicar a la salud mental de las trabajadoras.

Asimismo, el 38% mantuvo una postura neutral sobre dicha situación, mientras que 47% restante confirmó no sentir un ambiente laboral pesado ni causante de estrés, ansiedad o preocupación.

**Tabla 11**

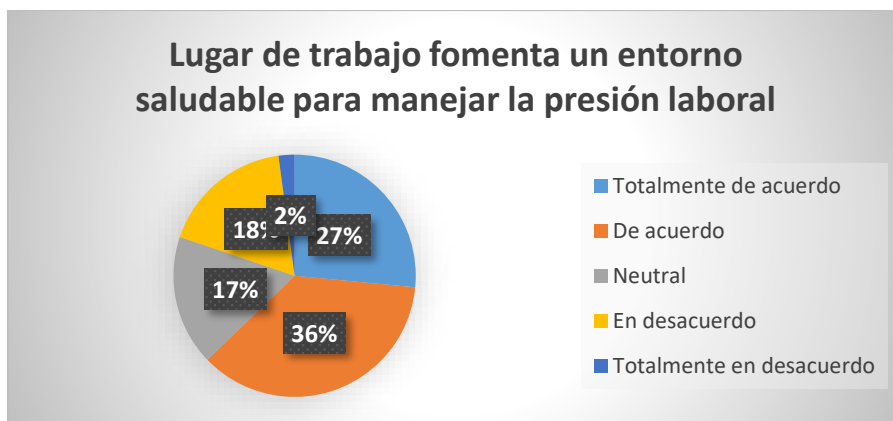
*Lugar de trabajo fomenta un entorno saludable para manejar la presión laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	87	27
De acuerdo	119	36
Neutral	57	17
En desacuerdo	58	18
<b>Válido</b> Totalmente en desacuerdo	7	2
<b>Total</b>	328	73

**Fuente:** Encuestas realizadas

**Gráfico 8**

*Lugar de trabajo fomenta un entorno saludable para manejar la presión laboral*



**Fuente:** Encuestas realizadas

Por esta parte, se confirma por parte del 63% de los encuestados estar totalmente de acuerdo o de acuerdo con que la empresa en las que labora fomenta un entorno saludable de manejo de presión en el trabajo, contribuyendo con talleres, charlas, seminarios y el acompañamiento de profesionales en el área de bienestar y psicología que ayudan a tratar estas situaciones. Por otra parte, el 20% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que la empresa apoya en el manejo de la presión y el estrés en el trabajo, mientras que un 17% mantiene una posición neutral sobre este tema. Esto reafirma el gran ritmo de trabajo que tienen este tipo de empresas y al estrés y presión que se enfrentan los colaboradores, sin embargo, en su caso, la gran mayoría de empresas según los encuestados, tienen medidas para manejar esta situación y brindar apoyo psicológico cuando se amerite.

### Tabla 12

*Ha asistido al terapeuta o psicólogo encargado del bienestar de los empleados de la organización*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	15
NO	278	85
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

### Gráfico 9

*Ha asistido al terapeuta o psicólogo encargado del bienestar de los empleados de la organización*



**Fuente:** Encuestas realizadas

Esta parte muestra la cantidad de trabajadoras que han asistido al área de bienestar en las empresas que laboran para ser atendida por la psicóloga a cargo, donde el 15% de las encuestadas respondieron si haber asistido al menos una vez con esta profesional de la empresa. Esto debido al estrés y ansiedad generada por problemas como el desgaste físico y mental, largas jornadas de trabajo, bajos salarios, la presión que se exige y la incertidumbre en el trabajo.

**Tabla 13**

Satisfacción en la compensación económica de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
SI	224	68
NO	104	32
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

**Gráfico 10**



**Fuente:** Encuestas realizadas

En este sentido, se evidencia que el 68% está conforme y satisfecho con su sueldo actual y las oportunidades económicas que brinda la empresa en la que trabajan, mientras que el 32% afirma no estar de acuerdo con la misma. Esto demuestra que casi una tercera parte de la población trabajadora de las empresas pesqueras en el área de producción sienten que deberían ganar más por su labor diaria y sacrificada.

**Tabla 14**

*Comodidad de espacios en donde se realiza las actividades laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	246	75
NO	82	25
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

**Gráfico 11**

*Comodidad de espacios en donde se realiza las actividades laborales*



**Fuente:** Encuestas realizadas

Por este lado, el 75% de los encuestados está de acuerdo con la comodidad que tiene en su espacio laboral para realizar sus actividades, siendo algo positivo para el desarrollo de los colaboradores, mientras que el 25% afirmó no sentirse cómodos. Esto muestra la gran infraestructura que tienen las empresas y que los colaboradores tienen su espacio adecuado para trabajar, sin embargo, una cuarta parte de ellos trabajan en una parte reducida que no deja realizar sus actividades de manera satisfactoria.

**Tabla 15**

*Siente que la falta de reconocimiento en mi trabajo afecta mi motivación personal.*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	34	10
	De acuerdo	88	27
	Neutral	46	14
	En desacuerdo	124	38
	Totalmente en desacuerdo	36	11
	<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

### Gráfico 12

*Siente que la falta de reconocimiento en mi trabajo afecta mi motivación personal.*



**Fuente:** Encuestas realizadas

En esta interrogante, se conoció un tema importante dentro de la satisfacción laboral y es si se les da el reconocimiento adecuado a las trabajadoras de producción del sector pesquero y como afecta en la motivación personal. Obteniendo como respuestas que un 38% está en desacuerdo y un 11% está totalmente en desacuerdo con esta situación, es decir, un 49% de la población trabajadora encuestada se siente reconocida en la empresa y que reconocen su valor. Por otra parte, un 27% está de acuerdo y un 10% en total desacuerdo con esta aseveración, es decir, un 37% no se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo por falta de reconocimiento y valoración, afectando su motivación y sus ganas de realizar las actividades y cumplir los objetivos establecidos.

### Tabla 16

*Satisfacción con las oportunidades de crecimiento personal del trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	46	14
	De acuerdo	125	38
	Neutral	96	29
	En desacuerdo	39	12
	Totalmente en desacuerdo	22	7
	<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

### Gráfico 13

*Satisfacción con las oportunidades de crecimiento personal que ofrece mi trabajo*



En esta última interrogante se logró evaluar la satisfacción que tienen las trabajadoras de producción frente a la satisfacción que tienen sobre las oportunidades de crecimiento personal en el trabajo, donde el 38% afirma estar “de acuerdo” con esta situación al igual que el 14% que manifestó estar “totalmente de acuerdo” frente a las oportunidades que brinda la empresa. En una posición neutral se encuentra el 29% de las trabajadoras encuestadas que no están de acuerdo ni en contra sobre esta afirmación, mientras que por otro lado el 19% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que la empresa este brindando estas oportunidades de desarrollo, ya que se carece de reconocimiento moral, capacitaciones técnicas, comunicación laboral estratégica, entre otros factores que impiden que los trabajadoras se sientan que están progresando en su trabajo y dan motivos de ya no continuar en estas empresas.

## **Discusión**

Dentro del primer objetivo, hay aspectos encontrados en los resultados que son importantes destacar, uno de estos es que solo el 12% de la planificación de las empresas pesqueras cumplen siempre con sus horarios laborales, es decir, el 88% de los casos no se tiene la certeza si se trabajarán más horas de las contempladas o no. Asimismo, 1 de cada 4 de las trabajadoras de producción reconocen que las responsabilidades de sus labores en la empresa pesquera suelen afectar externamente en la realización de actividades sociales fuera del trabajo, esto debido a que en un 27% que los horarios laborales no respetan un balance adecuado entre vida personal y profesional. Por último, un 18 de cada 100 trabajadoras manifiestan la gran carga horaria afecta negativamente en las relaciones sociales, ya que les reduce el tiempo para poder reunirse, además por el cansancio de trabajar extensas jornadas de trabajo.

Ponce et al. (2022) expone que “evaluar de manera constante la carga de trabajo en función de los horarios de trabajo de manera individual no solo optimiza el desempeño, sino que protege el equilibrio entre la vida profesional y personal” (p. 30). Esto evita que el exceso de tareas comprometa las relaciones sociales y familiares, esenciales para el bienestar integral del trabajador, por lo que ignorar este aspecto puede llevar al deterioro de las dinámicas personales, afectando tanto la calidad de vida del trabajador como su compromiso y eficiencia en el ámbito laboral.

De esta manera, se entiende que la distribución adecuada de las tareas en este tipo de empresas pesqueras de Manabí no solo incrementa la productividad, sino que también reduce el estrés y el agotamiento, los cuales son factores que pueden desencadenar problemas de salud mental. Además que esta gestión consciente de los horarios no solo beneficia al individuo, sino también a la organización al fomentar un entorno laboral más saludable y armónico.

Continuando con otro de los aspectos de relevancia conforme al segundo objetivo se identificaron que el estrés laboral es el principal problema que se observa en las trabajadoras del área de producción este tipo de empresas ya que solo el 16% de las encuestadas afirman que nunca han padecido estrés constante debido a las exigencias del entorno laboral, mientras que el 84% restante lo ha sufrido ya sea de manera ocasional, frecuente o siempre, siendo una cantidad alta de colaboradores que se enfrentan este problema. De la misma forma, 1 de cada 4 trabajadoras afirma que el ambiente laboral genera ansiedad o preocupación que afecta a su bienestar emocional, además que el 20% de los encuestados afirma que la empresa no fomenta un entorno saludable para manejar la presión laboral, siendo otra causante que puede aumentar los casos de estrés crónico, ansiedad u otros problemas psicológicos. Lo que ha conllevado a que el 15% de las personas colaboradoras hayan asistido a una sesión con la psicóloga de la empresa.

Conforme a estos hallazgos, hay que decir que los problemas psicológicos en el entorno laboral, como el estrés crónico, la ansiedad o la preocupación constante debido a la presión laboral o las exigencias del entorno, afectan directamente la salud y el bienestar de las trabajadoras, generando un impacto negativo tanto en su rendimiento como en su equilibrio emocional, lo que puede derivar en enfermedades físicas y trastornos psicosociales si no se abordan adecuadamente (Barrera y Baculima, 2024). Estos problemas constantes incrementan el riesgo de desarrollar enfermedades físicas, como hipertensión, trastornos cardiovasculares y problemas del sistema inmunológico, como también afectar el equilibrio emocional, generando sentimientos de frustración, baja autoestima y, en casos graves, cuadros de depresión o burnout.

Por tanto, es vital que las organizaciones identifiquen y aborden estos problemas mediante medidas específicas como políticas que promuevan la salud mental, espacios laborales inclusivos y el acceso a recursos de apoyo, garantizando así un entorno laboral

saludable que permita a las trabajadoras alcanzar su pleno potencial, ya que la realidad es que la mayoría de trabajadoras suelen padecer estrés durante el trabajo ya sea por las exigencias del mismo o por problemas personales, sin embargo, es importante que la empresa identifique estos casos y ayude de manera oportuna a tratarlos.

Uno de los últimos que se determinó fue el grado de satisfacción laboral de las colaboradoras de las empresas pesqueras, demostrando que el 32% no está conforme y satisfecho con su sueldo actual y las oportunidades económicas que brinda la empresa en la que trabajan, esto que a pesar de que el 75% de ellas manifiesta que la empresa ofrece comodidad para realizar las actividades diarias. Sin embargo, uno de los puntos negativos que se visualiza es que el 37% siente que la falta de reconocimiento en el trabajo esta afectando su motivación personal, además que el 19% de no se encuentran satisfechas con las oportunidades de crecimiento personal que ofrecen en su trabajo, todo esto influye moralmente, reduce su productividad y termina afectando al desarrollo empresarial.

Ante esto, Torres et al. (2023) manifiesta que la insatisfacción laboral “impacta directamente en el desarrollo personal de las trabajadoras, ya que limita su motivación, creatividad y capacidad para alcanzar metas individuales, afectando su autoestima, bienestar emocional y oportunidades de crecimiento tanto en el ámbito profesional como personal” (pp. 624-626). Esta situación puede generar un efecto dominó, afectando su autoestima, confianza en sus capacidades, su percepción de autorrealización, como también incrementar los niveles de estrés y frustración, lo que a menudo repercute en su bienestar emocional y en la calidad de sus relaciones personales.

Por tanto, es esencial que las organizaciones pesqueras de Manabí fomenten un entorno laboral que valore y motive a sus colaboradoras, ofreciendo reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional, permitiendo así que las trabajadoras alcancen su pleno potencial.

## CONCLUSIONES

La presente investigación logró evaluar que frecuentemente las empresas pesqueras de Manabí, tienden a trabajar más horas de las planificadas en los horarios de trabajo, lo que para las trabajadoras del área de producción tiene un impacto en su nivel de estrés, fatiga, ansiedad y agotamiento, lo que afecta directamente en su entorno social, ya que al sentirse cansadas y con un bajo nivel de interacción social, se reduce la cantidad de tiempo en familia y con amigos, esto a la larga puede desarrollar cuadros de depresión, baja autoestima y poca satisfacción de su vida personal.

Se identificaron los principales problemas psicológicos que padecen las trabajadoras, siendo el estrés recurrente, la ansiedad, preocupación constante y burnout o agotamiento, siendo limitantes que influyen en su estado de salud y bienestar, especialmente, el estrés por las exigencias laborales lo padecen un 84% de las trabajadoras, cada una en diferente medida, esto puede desencadenar una serie de consecuencias negativas que van más allá del ámbito profesional, afectando su calidad de vida en general, sobre todo el estrés prolongado y la presión constante pueden afectar físicamente y mentalmente a estas colaboradoras.

Se determinó que una tercera parte no está conforme y satisfecha con su salario actual, además de que una parte significativa de ellos siente su trabajo diario no está siendo reconocido como es debido, sumado a que 2 de cada 10 trabajadoras sienten que carecen de oportunidades de desarrollo personal, situación que debería ser trabajada por parte de las organizaciones pesqueras, tratar de motivar a sus colaboradores en general, reconociendo su trabajo, dándoles oportunidades de crecer como capacitaciones o talleres específicos, además de evaluar periódicamente si el desempeño de los trabajadores merece un aumento, con la finalidad de preservar los recursos humanos valiosos que pueden sumarle mucho a estas empresas pesqueras de Manabí.

## **RECOMENDACIONES**

Como primera recomendación se establece implementar un sistema de rotación de horarios laborales que permita a las trabajadoras equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos sociales y familiares, priorizando turnos que respeten el tiempo de descanso y convivencia de las trabajadoras de producción de estas empresas pesqueras en Manabí.

Se recomienda diseñar mecanismos para la detección temprana de problemas psicológicos, mediante evaluaciones periódicas de salud mental y espacios seguros donde las trabajadoras puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias, incluido el fortalecimiento de los programas de apoyo psicológico dentro de la empresa, como talleres sobre manejo del estrés u otros problemas comunes del entorno laboral.

Desarrollar planes de desarrollo profesional que incluyan capacitaciones, oportunidades de ascenso y reconocimientos laborales, incentivando así la motivación y la autorrealización de las trabajadoras de estas empresas pesqueras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero, A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan*. BOGOTÁ. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Acosta, J., Cuello, Y., García, J., & Almeda, Y. (2023). Modelos para la valoración de la carga mental de trabajo: una revisión sistemática. *Revista San Gregorio*, 1(55), 158-180. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2272>
- Acuña, R. (2023). La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023. *ULEAM*. <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/5704/1/uleam-adm-0173.pdf>
- Agualimpia, K., Castaño, M., Gutiérrez, K., & Maturana, D. (2020). El Bienestar Laboral y la Salud Mental de los Empleados en las Organizaciones. *Revista de la Institucion Universitaria de Antioquia*. [https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1235/Sintesis%20Bienestar%20La boral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1235/Sintesis%20Bienestar%20La%20boral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arcos, M. (2018). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 10(6). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Arrieta, E., Cabarcas, M., & Rodríguez, C. (2018). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), 73-90. doi:10.21803/adgnosis.v8i8.361
- Barrera, J., & Baculima, J. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(1), 281-307. doi:10.35381/cm.v10i1.1223
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cañeli, C., Franco, V., Rodas, E., Gutiérrez, L., & Chaverra, M. (2020). Factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental. Una propuesta para fortalecer el sistema de bienestar laboral en la organización. *Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia*, 8(20). <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insastisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda, Y., Betancour, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental de las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

- Castilla, S. (15 de Diciembre de 2021). *CARGA LABORAL Y EFECTOS*. Revista Chaquiñan: <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/533>
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. *Acta Académica*, 1-16. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Congreso Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Consejo Nacional de Planificación República del Ecuador. (2024). Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Cotán, A. (2020). El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. *Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 83-103. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7241>
- Cova, F. (2021). ¿Problemas de salud mental o trastornos mentales?: Una distinción ilusoria. *Universidad de Concepción*, 36(1), 20-35. doi:10.32995/praxispsy.v22i36.173
- Cueva, G., Velnzuela, S., & Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>
- De la Cruz, P. (2020). El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18), 1-8. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.397>
- Delgado, E. (2018). Algunos problemas de la Psicología y propuestas de solución. *Apuntes de Psicología*, 36(1), 49-53. doi:http://dx.doi.org/10.55414/ap.v36i1-2.710
- Federación Salud Mental Castilla y León. (2022). Saiud Mental y Bienestar en el trabajo. [https://saludmentalcyl.org/wp-content/uploads/2022/06/FSMICYL\\_GuiaBuenasPracticasSaludMentalBienestarTrabajo\\_AF-1.pdf](https://saludmentalcyl.org/wp-content/uploads/2022/06/FSMICYL_GuiaBuenasPracticasSaludMentalBienestarTrabajo_AF-1.pdf)
- Franco, D. (2021). Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- Fuentes, L., López, L., & López, S. (2021). La insatisfacción laboral en trabajadores del área de la salud desde una perspectiva cognitivo y conductual. *Universidad Cooperativa de Colombia*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/712b8b5d-0ec6-411d-9780-fc6b19dfb9e6/content>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodología de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción.). *Recimundo*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación - las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - Hill Education.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición ed.). España : McGraw Hill .  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Jaramillo, J. (2017). Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la Empresa Prologic S.A. *Escuela Superior Politécnica de Litoral*. <https://dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>
- Lascano, J. (2019). Formación y desarrollo por competencias de los trabajadores y su eficiencia y eficacia en la Dirección de Investigación de la Escuela Politécnica Nacional de la ciudad de Quito para el 2019. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 7(1). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7176/1/T3096-MDTH-Vizcaino-Formacion.pdf>
- León, E., & Pérez, M. (2019). Relaciones interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral. *Universidad Estatal de Milagro*.  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4424/1/2.%20relaciones%20interpersonales%20y%20su%20impacto%20en%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf>
- Loayza, G., Troya, L., González, E., & Sánchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina*, 6(3), 3569-3586. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2485](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485)
- López, P., & Fachelli, S. (2018). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Vol. Vol. 1 ). (Primera Edición). <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Mego, O., & Ramírez, M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú- 2019. *Revista Tzhoecoen*, 13(1), 57-69. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Mejía, J., Díaz, E., & Ocampo, L. (2021). Descripción de población, muestra y muestreo. 151-164. DOI:10.59760/8733385.09
- Mercado, E., & García, R. (2023). La Capacitación y el desarrollo personal del trabajador en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Año 2021. *Universidad San Luis Gonzaga*. <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/19ac1016-901a-4c52-81c3-d3823f9490bb/content>
- Mero, M. (2023). La satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Ecofibras. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.  
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c4d1fa79-2f75-4a49-95f8-6ed10ae3134b/content>
- Moreira, B., Loor, G., & Sánchez, Y. (2024). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP de Manabí. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(5), 133-145.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.5.2605>
- Moreno, J. (2016). Los problemas psicológicos no son enfermedades. *Papeles del Psicólogo*, 77-80. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77834057002.pdf>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: LC/G.2681-P/Rev.3.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2018). Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. *Ediciones de la U*,

- Ed.; 5ta Edición, 1.* <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Olivares, F. (2018). Factores que incidirían en la Insatisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC S.A. *Economía y Negocios*, 10 (9). <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150109/Olivares%20Brule%20F rancisca.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pérez, K., & Saldaña, J. (2020). Nivel de importancia del ambiente social y sentido de pertenencia en la permanencia laboral de la generación “Y” de la U.A.N.L. *VinculaTégica*, 2(61). [http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6\\_2/61\\_Perez\\_Salda% C3%B1a\\_Cuevas.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_2/61_Perez_Salda% C3%B1a_Cuevas.pdf)
- Ponce, D., Toala, M., & Pincay, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 6(1), 29-40. doi:10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40
- Rivera, B. (2017). “El estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección regional de salud ayacucho”. Perú.
- Ro, Cristina. (2021). Exceso de Trabajo. *BBC NEWS MUNDO*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-57204229>
- Singh, & Daniel. (2020). Análisis de factores de Satisfacción e Insatisfacción según su nivel de influencia en el colaborador desde los mandos medios en empresas de Servicios Profesionales. *Pontificia Universidad Católica Argentina*. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10766/1/analisis-factores-satisfaccion-insatisfaccion.pdf>
- Soteldo, V. (2016). Fundamentos de la psicología. *Universidad Continental*. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2220/1/DO\\_FHU\\_50 1\\_MAI\\_UC0367\\_20162.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2220/1/DO_FHU_50 1_MAI_UC0367_20162.pdf)
- Torres, F., Cantú, M., Segoviano, J., & Cantú, J. (2023). Insatisfacción laboral en una organización sin fines de lucro. *Interciencia*, 48(12), 623-628. [https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2023/12/03\\_7014\\_Com\\_Cantu\\_v48n12\\_5.pdf](https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2023/12/03_7014_Com_Cantu_v48n12_5.pdf)
- Vallejo, R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral. Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. *Universidad Andina Simón Bolívar*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>
- Varela, R. (2024). Impacto social del estrés laboral y su incidencia en el desarrollo humano: Un estudio de la situación de afiliados FONASA en la Región del Maule, Chile, 2020-2022. *Dspace*. <http://hdl.handle.net/10469/21187>