

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**



**DESARROLLO DE ARTÍCULO ACADÉMICO PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESA**

**TÍTULO:**

“Síndrome de burnout y su incidencia en el entorno laboral en el área de producción  
de PetFood en la empresa Eurofish S.A”

**AUTORA:** Kathiuska Abigail Reyes Toaza

**Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio Carrera de  
Administración de Empresas**

**TUTOR:** Ing. Jefferson Alexander Triviño Quijije, Mg

MANTA – MANABÍ-ECUADOR

2024

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página I de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

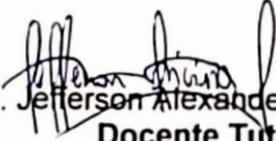
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **Reyes Toaza Kathiuska Abigail**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **"Síndrome de Burnout y su incidencia en el entorno laboral en el área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A"**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 6 de Diciembre del 2024

Lo certifico,

  
 Ing. Jefferson Alexander Triviño Q, Mg  
**Docente Tutor(a)**  
**Área: Administración de Empresas**

# 3.-Reyes kathiuska

9%  
Textos sospechosos



9% **Similitudes**  
6% similitudes entre comillas  
2% entre las fuentes mencionadas  
0% **Idiomas no reconocidos**

**Nombre del documento:** 3.-Reyes kathiuska.docx  
**ID del documento:** 19777052aa97bfff501506b86ed8c16fb0613028  
**Tamaño del documento original:** 343,17 kB  
**Autores:** []

**Depositante:** JEFFERSON TRIVIÑO QUIJIJE  
**Fecha de depósito:** 6/12/2024  
**Tipo de carga:** interface  
**fecha de fin de análisis:** 6/12/2024

**Número de palabras:** 8235  
**Número de caracteres:** 56.491



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>2.-Márquez Aaron.docx</b>   2.-Márquez Aaron #1b79d3 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	5%		Palabras idénticas: 5% (405 palabras)
2	<b>www.itsup.edu.ec</b> 1 fuente similar <a href="https://www.itsup.edu.ec/myjournal/index.php/Higia/article/download/497/1246?inline=1">https://www.itsup.edu.ec/myjournal/index.php/Higia/article/download/497/1246?inline=1</a> 4 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (119 palabras)
3	<b>repositorio.cide.edu.ec</b> #5a0ca9 El documento proviene de otro grupo	1%		Palabras idénticas: 1% (102 palabras)
4	<b>repositorio.cide.edu.ec</b> #5a0ca9 El documento proviene de otro grupo <a href="https://repositorio.cide.edu.ec/bitstream/handle/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional...">https://repositorio.cide.edu.ec/bitstream/handle/123456789/2868/3/Libro La Cultura Organizacional...</a> 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (98 palabras)
5	<b>Documento de otro usuario</b> #3b88a9 El documento proviene de otro grupo 2 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (97 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>www.ineaf.es</b>   Síndrome de Burnout: el síndrome de desgaste profesional <a href="https://www.ineaf.es/tribuna/sindrome-de-burnout/">https://www.ineaf.es/tribuna/sindrome-de-burnout/</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
4	<b>repositorio.puce.edu.ec</b>   Síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento la... <a href="https://repositorio.puce.edu.ec/items/e69c005e-0b9f-4a5a-bffb-404670b0070a">https://repositorio.puce.edu.ec/items/e69c005e-0b9f-4a5a-bffb-404670b0070a</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
3	<b>Documento de otro usuario</b> #918d43 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
5	<b>revista.uct.edu.pe</b> <a href="https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/478">https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/478</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)

## Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://orcid.org/0000-0003-1783-512x>
- [https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=AHmhMYl1\\_EyxGvToPCe47ebXh9Uq](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=AHmhMYl1_EyxGvToPCe47ebXh9Uq)
- <https://albiachpsicologos.es/psicologo-adultos>
- <https://www.coursehero.com/file/200260033/investigación>
- [https://intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018\\_1/Documentos/INVESTIGACION](https://intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION)

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Kathiuska Abigail Reyes Toaza**, con cedula de identidad N° **1317226890**, declaro que el presente trabajo de titulación: **"Síndrome de burnout y su incidencia en el entorno laboral en el área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A."** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

Kathiuska Reyes T.

**Kathiuska Abigail Reyes Toaza**

**1317226890**

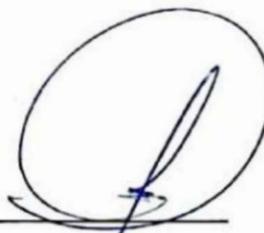
**E-mail : [e1317226890@live.ulead.edu.ec](mailto:e1317226890@live.ulead.edu.ec)**

**Tlf: 0985538225**

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: "**Síndrome de Burnout y su incidencia en el entorno laboral en el área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A**", elaborado por la señorita Reyes Toaza Kathiuska Abigail, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal  
Ing. Otto Macías Catagua, Mg



Miembro del tribunal  
Ing. Paola Balseca Macías, Mg



Miembro del tribunal  
Ing. Miguel Rodríguez Durán, Mg

## **DEDICATORIA**

El presente artículo académico va dedicado a mis queridos padres, por su amor incondicional, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles, y por enseñarme el valor de la perseverancia y el esfuerzo.

Este artículo científico es un testimonio de su sacrificio y amor, y me llena de orgullo honrarlos de esta manera. Gracias por ser los faros en mi vida y por inculcarme la importancia del trabajo duro y la educación.

Este logro no hubiese sido posible sin ustedes.

¡Con todo mi amor y gratitud!

## RECONOCIMIENTO

Expreso mi más sincero reconocimiento a todas aquellas personas e instituciones que han contribuido de manera significativa en la realización del presente trabajo de titulación.

Agradezco a Dios primeramente por ser el inspirador en cada uno de mis pasos y por darme sabiduría dentro de este camino.

A mis queridos padres, Cirilo Reyes y Reina Toaza, quienes me han enseñado los valores y los principios más importantes de la vida y me han brindado su apoyo y amor incondicional. Gracias por enseñarme a ser resiliente y a perseguir mis sueños sin dudar de mí en ningún momento.

Este trabajo no solo representa mi esfuerzo y dedicación, sino también el resultado de sus sacrificios y de aquel futuro que siempre anhelaron para mí.

A mis hermanos Diana, Viviana, Byron y Moisés por ser mis mayores admiradores, por su apoyo incondicional, palabras de aliento y constante presencia han sido fundamentales para que hoy pueda alcanzar este logro.

A mis amigos por compartir este gran trayecto, lleno de retos, oportunidades y momentos inolvidables en mi formación académica.

A mi tutor, el Ing. Alexander Triviño, por su invaluable guía, conocimiento, paciencia y dedicación que fueron fundamentales para el desarrollo exitoso de este trabajo. Sus comentarios y correcciones me permitieron enriquecer mi investigación y alcanzar los objetivos planteados.

Dedico este logro a cada una de las personas que me brindaron un consejo y palabras de aliento para verme cumplir mis metas y sueños.

## **RESUMEN**

En la presente investigación se llevó a cabo un estudio sobre cómo el síndrome de burnout incide en el entorno laboral de PetFood en la empresa Eurofish, teniendo como objetivo general "Analizar la incidencia del síndrome de burnout en el entorno laboral en el área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A.". Esta investigación adoptó un enfoque de carácter cuantitativo empleando varias tipologías de investigación como: bibliográfico, descriptiva y correlacional.

Como instrumento se utilizó un cuestionario evaluado bajo la escala de Likert, el cual estuvo constituido por 10 ítems entre ambas variables. Dicho cuestionario fue realizado a 79 colaboradores del área de producción de PetFood.

De manera general y considerando los datos predominantes, un 51.9% reporta agotamiento físico al final de la jornada laboral mientras que el 43% de los colaboradores mencionaron sentir agotamiento emocional relacionado con sus actividades laborales. Un 97.5% de los empleados percibe un clima laboral positivo en términos de aceptación y valoración en su entorno de trabajo y alrededor del 93.6% de los encuestados considera que se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los departamentos.

Los resultados indicaron que los colaboradores perciben el entorno laboral como positivo. Sin embargo, existen áreas donde se reflejaron niveles de insatisfacción lo cual indicó que el síndrome de burnout si incide en las percepciones que determinan la calidad de experiencia de los colaboradores dentro del entorno laboral.

Estos hallazgos demuestran la importancia de implementar estrategias que permitan reducir la incidencia del síndrome de burnout y garantizar que todos los empleados se sientan apoyados, motivados y comprometidos con la empresa.

**PALABRAS CLAVES:** Síndrome de burnout; incidencia; entorno laboral; colaboradores.

## **BURNOUT SYNDROME AND ITS IMPACT ON THE WORK ENVIRONMENT IN THE PEFOOD PRODUCTION AREA IN THE EUROFISH COMPANY**

### **ABSTRACT:**

In the present research, a study was conducted on how burnout syndrome affects the work environment in the PetFood division of the company Eurofish, with the general objective being "To analyze the impact of burnout syndrome

on the work environment in the production area of PetFood at Eurofish S.A.". This research adopted a quantitative approach using various research types such as: bibliographic, descriptive, and correlational.

A questionnaire was used as the instrument, evaluated under the Likert scale, which consisted of 10 items covering both variables. This questionnaire was administered to 79 employees from the PetFood production area.

In general terms, and considering the predominant data, 51.9% report physical exhaustion at the end of the workday, while 43% of the employees mentioned feeling emotional exhaustion related to their work activities. A total of 97.5% of employees perceive a positive work environment in terms of acceptance and appreciation in their workplace, and around 93.6% of respondents believe that collaboration and teamwork between departments are encouraged.

The results indicated that employees perceive the work environment as positive. However, there are areas where dissatisfaction levels were reflected, indicating that burnout syndrome does affect the perceptions that determine the quality of experience of employees within the work environment.

These findings highlight the importance of implementing strategies that reduce the incidence of burnout syndrome and ensure that all employees feel supported, motivated, and committed to the company.

**KEYWORDS:** Burnout syndrome; incidence; work environment; collaborators

## **INTRODUCCIÓN**

Durante los últimos años se ha evidenciado la vida laboral ha experimentado grandes cambios, como acoplarse a las exigencias de las empresas, aumentando gradualmente el nivel en el rendimiento de los colaboradores, nuevas jornadas laborales, nuevos mercados y competencias , etc. ; mismos que conllevan a una constante presión laboral que hace que el estrés se convierta en un malestar organizacional y a consecuencia de ello, aumente la incidencia de fenómenos ocupacionales , entre estos el síndrome de burnout.

En lo internacional , según el informe "Cuatro claves para impulsar la inclusión y vencer el agotamiento" publicado por (Boston Consulting Group (BCG), 2024) , el 48% de los trabajadores de 8 países indican que actualmente están lidiando con agotamiento. Estos resultados se evidenciaron a través de una encuesta realizada a 11.000 trabajadores de países como (Australia, Canadá, Francia, Alemania, India, Japón, Reino Unido y Estados Unidos), reflejando que casi la mitad presenta síntomas de agotamiento relacionados al burnout, un estado caracterizado por el desencanto con el trabajo y una sensación de

ineficiencia. Además, señala que cuando los empleados se sienten incluidos en el trabajo, el agotamiento se reduce a la mitad.

En lo nacional , de acuerdo a un artículo publicado por la (Revista Factor de Éxito, 2024), de un estudio realizado sobre el síndrome de burnout por Multitrabajos, la app líder de empleo de Latinoamérica, indicó que el 78% de las personas trabajadoras en Ecuador afirman estar quemadas o experimentan el síndrome de burnout, un agotamiento excesivo o estrés vinculado con el trabajo. Esta cifra muestra una disminución mínima, de 1 punto porcentual, respecto al 79% reportado en 2023.

En la ciudad de Manta , Pico et al. (2021) realizaron una investigación sobre la prevalencia del síndrome de burnout a 50 empleados de la empresa Mardex, incluyendo el personal de producción y administración, donde se evidenció a través del test de Maslach Burnout Inventory una alta prevalencia del mismo, con una frecuencia mayor en el personal de producción de sexo femenino, solteras que se encuentra entre los 26 y 35 años, que han laborado entre 1 y 5 años con una carga horaria semanal superior a 40 horas . Es decir que los niveles de agotamiento emocional son altos en dicha área por la carga laboral generando un menor rendimiento en la productividad.

Por su parte, PetFood al ser una división de negocio del grupo Eurofish dedicada a la producción de comida para mascotas a través de una línea de productos certificada, representa un entorno laboral complejo, dado que opera bajo una industria altamente competitiva, caracterizada por altas demandas físicas y emocionales, plazos estrictos y una constante presión por alcanzar estándares de calidad. Bajo esta perspectiva los colaboradores podrían enfrentar cargas laborales excesivas y sentir que carecen de los recursos adecuados para cumplir con las demandas organizacionales. Esta situación generaría un deterioro tanto en el bienestar personal como en la eficiencia colectiva, afectando los resultados de la empresa.

Es por ello, que en base al análisis bibliográfico de los estudios previamente expuestos y la identificación de la prevalencia de este fenómeno dentro de los sectores industriales tanto internacionalmente , nacionalmente como localmente , existe la necesidad de llevar a cabo este estudio dentro del área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A. puesto que al ser una de las aristas fundamentales dentro de la actividad productiva de exportación e importación de la empresa , está expuesta a diversos cambios dentro del entorno laboral los cuales podrían estar incidiendo de manera directa o indirectamente en la salud emocional , en el desarrollo profesional y su rendimiento en general.

En este sentido, el objetivo principal de este estudio será analizar la incidencia del síndrome de burnout en el entorno laboral en el área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A.

Además, buscará identificar los factores subyacentes de este fenómeno y determinar los niveles de incidencia en las dimensiones de cansancio emocional, conductas de despersonalización y realización personal, con el fin de recomendar estrategias que ayuden a reducir la incidencia del síndrome de burnout y mejorar el rendimiento del entorno laboral.

Para la obtención y recolección de datos se utilizará una encuesta con escala de Likert la cual se aplicará a 79 colaboradores del área de producción de PetFood en la empresa Eurofish, con el objetivo de evidenciar si existe o no incidencia dentro de esta área.

#### Problema general

¿El síndrome de burnout incide en el entorno laboral en el área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A.?

#### Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores que contribuyen a la aparición del síndrome de burnout en el entorno laboral?
- ¿Cuál es el nivel de incidencia del síndrome burnout dentro de las dimensiones de cansancio emocional, conductas de despersonalización y realización personal?
- ¿Qué estrategias se recomiendan para reducir la incidencia del síndrome de burnout y mejorar el rendimiento del entorno laboral?

#### Objetivo general

Analizar la incidencia del síndrome de burnout en el entorno laboral en el área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A.

#### Objetivos específicos

- Identificar los factores que contribuyen a la aparición del síndrome de burnout en el entorno laboral.
- Determinar el nivel de incidencia del síndrome burnout dentro de las dimensiones de cansancio emocional, conductas de despersonalización y realización personal.
- Recomendar estrategias que ayuden a reducir la incidencia del síndrome de burnout y mejorar el rendimiento del entorno laboral.

#### Hipótesis general

Incide el síndrome de burnout en el entorno laboral en el área de producción de PetFood en la empresa Eurofish S.A.

## Hipótesis específicas

- Los factores presentes en el área de producción de PetFood contribuyen significativamente a la aparición del síndrome de burnout.
- El síndrome de burnout incide dentro de las dimensiones de cansancio emocional, conductas de despersonalización y realización personal.
- La recomendación de estrategias adecuadas ayuda a reducir significativamente la incidencia del síndrome de burnout y mejora el rendimiento en el entorno laboral de PetFood en la empresa Eurofish S.A.

## SÍNDROME DE BURNOUT

El síndrome de burnout se compone de dos términos; "síndrome" que se refiere a un conjunto de signos y síntomas que se presentan juntos y que caracterizan una enfermedad, o condición específica mientras que "burnout" es un término que proviene del inglés que significa "quemarse" o "consumirse" y fue popularizado en los años 70 por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger, quien lo utilizó para describir un estado de agotamiento físico y mental extremo que observó en trabajadores de la salud y otros profesionales que interactuaban intensamente con personas.

"Más tarde Maslach y Jackson profundizaron en el concepto del burnout desde una perspectiva tridimensional caracterizada por síntomas como agotamiento físico y emocional, conductas de despersonalización y falta de realización personal" (Martins, 2024).

El síndrome de burnout combina las dos definiciones anteriores, es el conjunto de síntomas característicos del estrés laboral, siendo causa de un elevado absentismo laboral que puede llegar a ocasionar conflicto entre la persona y el trabajo desequilibrando las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario.

Según la (OMS, s.f.) en su edición 11.<sup>a</sup> de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), describe al síndrome de burnout como el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito y que se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de agotamiento o falta de energía 2) mayor distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y 3) eficacia profesional reducida. Además, destaca que este síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

**Tabla 1***Modelo teórico de variable independiente: síndrome de burnout*

Variable (X)	Dimensiones	Autor (es)
Síndrome de burnout (Martins, 2024) (OMS, s.f.)	Cansancio emocional	(Mariano, 2023)
	Conductas de despersonalización	(Farre & Lashares, s.f)
	Falta de realización personal	(Aspren, 2023)

*Nota.* Elaboración propia

#### Cansancio emocional

(Mariano, 2023) afirma que "El cansancio emocional es un estado de agotamiento emocional que puede ser causado por una variedad de factores, como el estrés, la ansiedad, la depresión o la sobrecarga de trabajo. Este tipo de cansancio puede afectar a nuestra capacidad para funcionar en nuestro día a día, tanto en el ámbito personal como en el profesional". Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como sujeto de trabajo. Es decir que el cansancio emocional se manifiesta como una reducción significativa de los recursos afectivos, donde los trabajadores sienten que ya no pueden ofrecer más a nivel emocional, es decir un estado de agotamiento profundo y prolongado, tanto a nivel físico como mental, que surge como consecuencia de un estrés laboral crónico.

#### Conductas de despersonalización

(Farré & Lasheras , (s.f)) sostienen que "la despersonalización es una experiencia subjetiva que se caracteriza por una alteración en la forma habitual que la persona tiene de percibirse a sí misma y a su cuerpo. Es la sensación, generalmente temporal, de "perderse a uno mismo", notarse "distinto", "raro" o "como en un sueño". La persona se siente desapegada de la experiencia y se convierte en un testigo de procesos mentales y sensaciones corporales que no parecen suyas, como sucede a veces cuando soñamos."

En el contexto del síndrome de burnout, la despersonalización se refiere específicamente a una actitud de indiferencia, desapego o insensibilidad emocional hacia las personas con las que se interactúa en el ámbito laboral.

### Falta de realización personal

La falta de realización personal es otro de los componentes centrales del síndrome de burnout y ocurre cuando una persona siente que su trabajo no tiene valor o que no está logrando sus metas personales y profesionales. (Aspren, 2023) describe a la falta de realización como sensación de descontento e insatisfacción consigo mismo y con el trabajo realizado.

### ENTORNO LABORAL

(Vargas , 2024) señala que al entorno laboral “podemos definirlo como la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de la experiencia en los lugares de trabajo”. Dentro de una empresa se refiere al conjunto de condiciones, circunstancias y factores que influyen en la experiencia diaria de los empleados en su lugar de trabajo. Este entorno abarca tanto aspectos tangibles como intangibles que afectan la productividad, el bienestar, la motivación y el desempeño de las personas dentro de la organización.

Entre estos factores se encuentra el ambiente físico, que incluye iluminación, ergonomía y condiciones de seguridad; el ambiente psicológico, relacionado con el estrés, la carga laboral y el reconocimiento; y el ambiente social, que abarca la calidad de la comunicación interna, el liderazgo, la colaboración y el sentido de pertenencia.

### Tabla 2

*Modelo teórico de la variable dependiente : entorno laboral*

Variable (Y)	Dimensiones	Autor (es)
	Potencial Humano	(Andrés, 2024)
Entorno Laboral	Diseño organizacional	(Ridge, 2024)
(Vargas , 2024)	Cultura Organizacional	Sánchez et al. (2023)

Nota. *Elaboración propia*

### Potencial humano

“Dentro de esta dimensión se miden las competencias, habilidades, conocimientos y rendimiento actual de un trabajador y analiza hasta dónde pueden crecer, hasta que nivel puede mejorar, aprender y desarrollarse un trabajador para llegar a su mejor versión y rendimiento” (Andrés, 2024).

Como se menciona, el potencial humano en una empresa se mide para identificar y maximizar las capacidades y habilidades de sus empleados, promoviendo su desarrollo profesional y personal. Además, evaluar el potencial permite a la empresa detectar talento, planificar la sucesión de roles clave, y diseñar programas de capacitación y desarrollo adecuados.

### Diseño organizacional

(Ridge, 2024) sostiene que “el diseño organizacional es un proceso esencial en el desarrollo y estructuración de una empresa. Se trata de la configuración de la estructura, los roles y las relaciones internas de una organización, con el objetivo de alcanzar eficiencia, productividad y éxito”.

En otras palabras, el diseño organizacional permite el establecimiento de una estructura clara y coherente dentro de la empresa, lo que facilita la comunicación, define roles y responsabilidades, y optimiza los procesos operativos. Esto contribuye a un ambiente de trabajo más ordenado y eficiente, permite una mejor colaboración entre los empleados, y mejora la satisfacción laboral al proporcionar claridad sobre expectativas y oportunidades de desarrollo profesional.

### Cultura organizacional

Una cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas, actitudes y comportamientos que comparten los miembros de una organización y que influyen en la forma en que trabajan e interactúan entre sí y con el entorno externo.

Sánchez et al. (2023) señalan en su libro que “una cultura organizacional óptima no se puede considerar simplemente la adición de las individualidades del talento humano que labora en la compañía y que prestan sus servicios en una determinada organización o empresa, muy por el contrario, la cultura organizacional cimienta sus bases sólidas previamente para luego adaptar a sus empleados a la misión, visión, objetivo, valores, creencias, hábitos, normas y costumbres de la institución, es allí donde la Gestión del Talento Humano lleva consigo una responsabilidad vital para la compañía porque debe ser extremadamente cuidadoso en la selección y manejo del desempeño laboral”.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El desarrollo de este estudio posee un enfoque cuantitativo, porque nos permitirá medir y analizar objetivamente las variables involucradas a través de datos numéricos.

La investigación tiene como objetivo analizar la incidencia del síndrome de burnout en el entorno laboral de PetFood en la empresa Eurofish S. A. Por ello empleó los siguientes alcances:

- Exploratorio: se utiliza al inicio del estudio para obtener una visión preliminar del problema y generar hipótesis, especialmente cuando no se tiene suficiente información previa.
- Analítico: permite detallar las características del fenómeno, describiendo de manera sistemática las variables y situaciones involucradas.
- Correlacional: establece relaciones entre las variables (síndrome de burnout y el entorno laboral).

Los tipos de investigación utilizados fueron: bibliográfica, descriptiva y correlacional, utilizando el método deductivo que permite a partir de teorías o hipótesis generales llegar a conclusiones específicas basadas en datos empíricos.

“El diseño de la investigación fue no experimental, estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Dzul, (s.f))

### **Población y muestra**

La población está compuesta por 100 colaboradores tanto del género femenino y masculino, quienes se encuentran laborando en el área de producción de PetFood de Eurofish S.A, en la ciudad de Manta. Este dato fue obtenido mediante información contrastada por medio del supervisor de calidad.

“El tamaño de la población es la cantidad total de personas que comprende el segmento de mercado que se estudiará” (Planner, 2020).

A continuación, se presenta la fórmula adoptada por (Espinoza, (s.f)), la cual permitió determinar el número de encuestados.

Dónde:

N= Población o universo (100)

n= Tamaño de la muestra (?)

Z= Nivel de confianza (1.96)

p= Probabilidad de aceptación (0.5)

q= Probabilidad de rechazo (0.5)

E = Margen de error de muestreo (0.05)

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

$$\frac{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (100)}{(100) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{96,04}{1,2104}$$
$$n = 79.34$$

$$n \approx 79$$

Para la obtención y medición de los datos se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario evaluado con la escala de Likert, compuesto por 10 ítems con 5 opciones de respuesta, que son las siguientes:

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

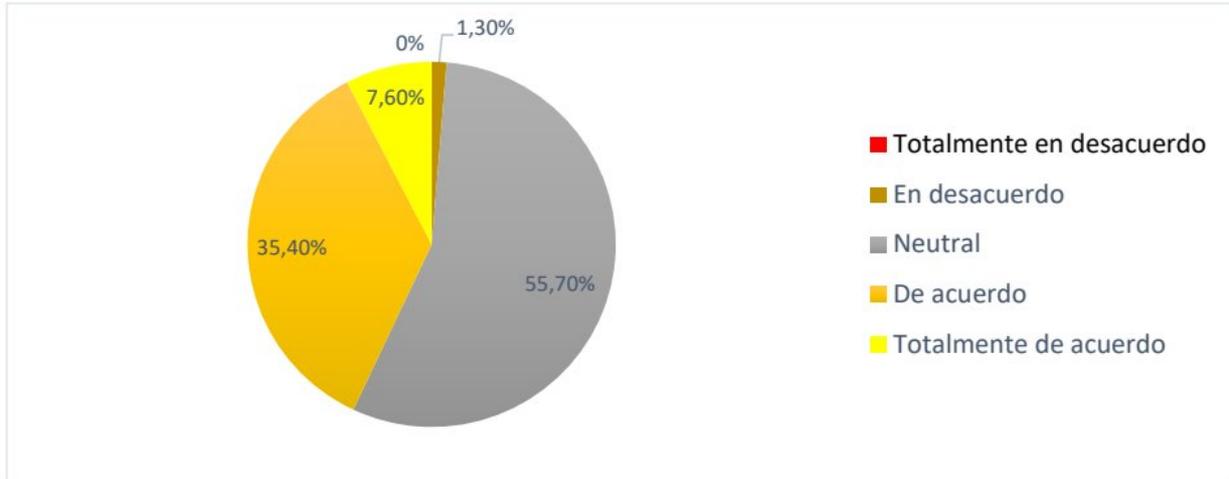
Este instrumento fue aplicado a los 79 colaboradores que reflejaron la muestra.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Bermúdez et al. (2021) manifiestan “que los resultados son la parte más parte más importante porque nos dicen qué se encontró en la investigación y se representan ordenadamente por medio de datos numéricos o estadísticos o gráficos y tablas”. A continuación, se presentarán los resultados obtenidos en base a cada pregunta siguiendo el formato de encuesta con escala Likert.

## Gráfico 1

¿Se siente Ud. emocionalmente agotado/a por su trabajo?

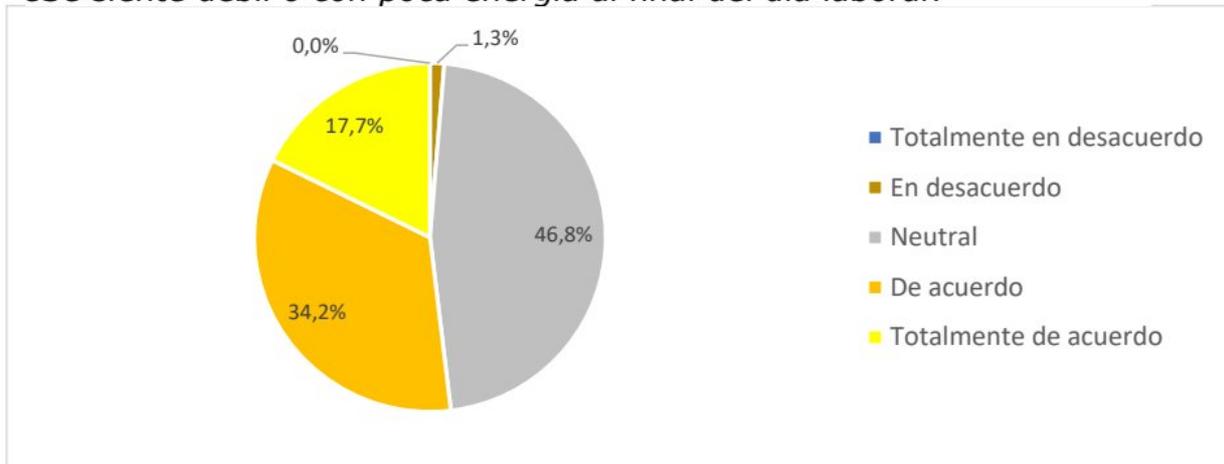


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Como se observa en el gráfico, más de la mitad de los colaboradores se consideran neutrales ante la pregunta sobre agotamiento emocional podría indicar una falta de claridad sobre su estado emocional. Sin embargo, un 43% si evidencia una presencia moderada de cansancio emocional debido a sus funciones dentro de la empresa. Por ende, es un factor que tiene que estar en observación para conocer si indirectamente está predominando en el área y no ha sido identificado.

## Gráfico 2

¿Se siente débil o con poca energía al final del día laboral?

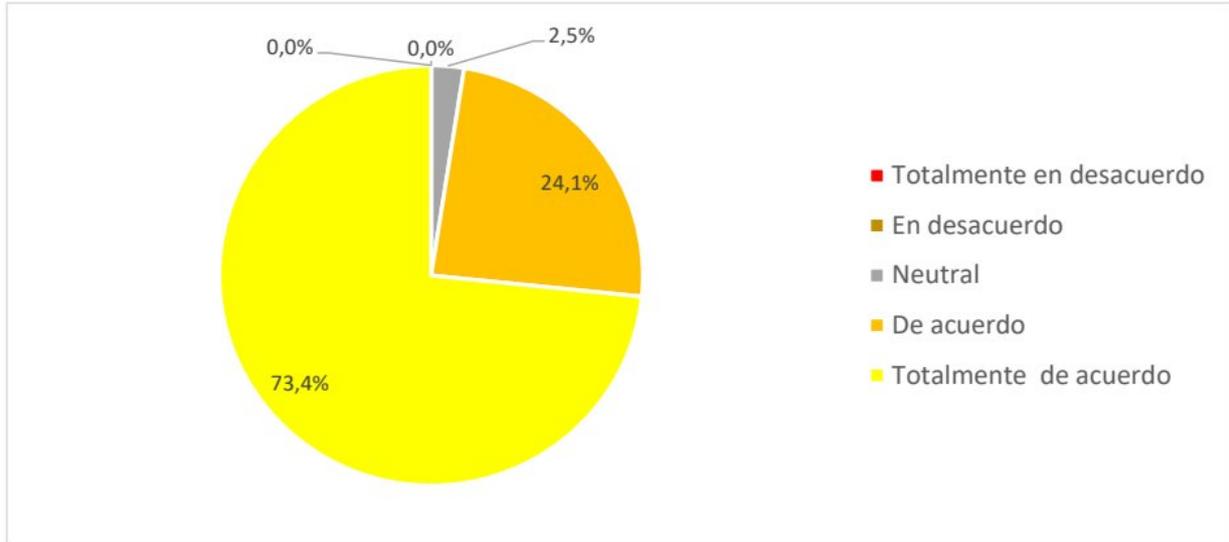


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: El 46,8% de los colaboradores de PetFood señalan que al ser esta una de las áreas con mayor demanda en su producción, perciben el cansancio como un indicador de compromiso o productividad, creando una cultura donde el agotamiento emocional se normaliza y se considera una consecuencia "natural" del trabajo. Esta percepción puede deberse a la falta de educación sobre los síntomas del burnout, la presión por cumplir objetivos, y la ausencia de un diálogo abierto sobre el bienestar emocional, lo que lleva a los colaboradores a minimizar o ignorar señales importantes que podrían reflejar un problema más profundo ; en contraste, otros colaboradores, aunque sí perciben y expresan sentirse agotados al finalizar la jornada, probablemente estén más conscientes de su bienestar emocional y físico, lo que puede deberse a diferencias individuales como la autopercepción, el nivel de autoevaluación emocional, la capacidad de reconocer señales de estrés o incluso el nivel de carga laboral y las herramientas disponibles para poder gestionarla.

### Gráfico 3

*¿Se siente completamente aceptado y valorado en su lugar de trabajo*

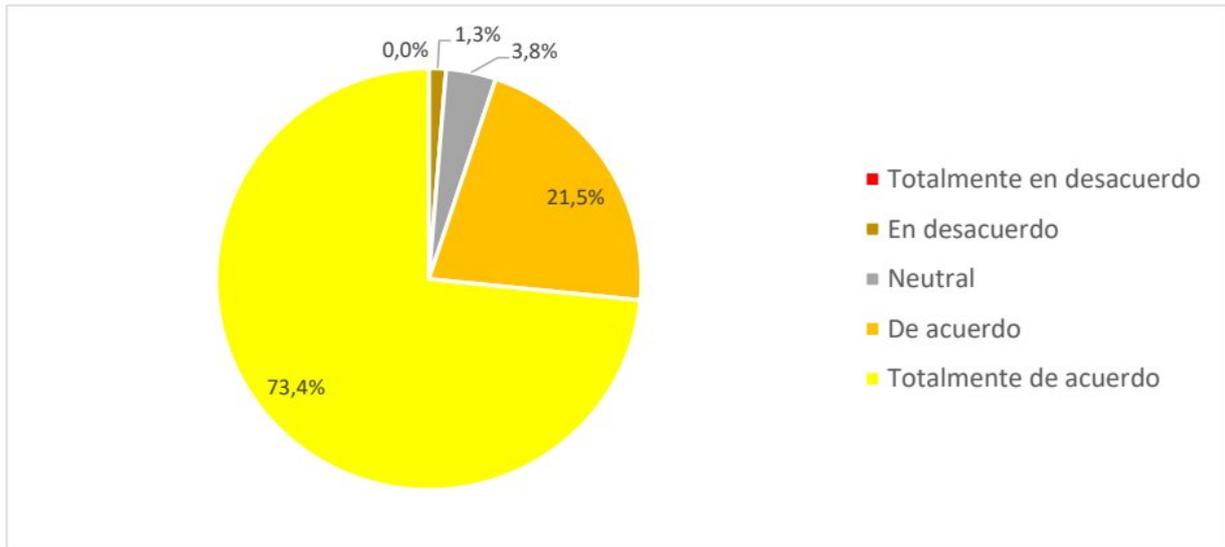


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Considerando los porcentajes de percepciones positivas, el 97.5% de los encuestados afirma sentirse valorados y aceptados en su lugar de trabajo y un pequeño porcentaje del 2,5% se muestra neutral ante la pregunta, lo cual es un indicador positivo en términos de clima laboral y relaciones interpersonales. Sin embargo, es crucial implementar medidas que refuercen el sentido de propósito y el desarrollo personal esto garantizará que los empleados no solo se sientan cómodos en el entorno laboral, sino también realizados y motivados dentro de sus funciones.

#### Gráfico 4

¿Se siente apoyado por sus compañeros de trabajo cuando necesita ayuda?

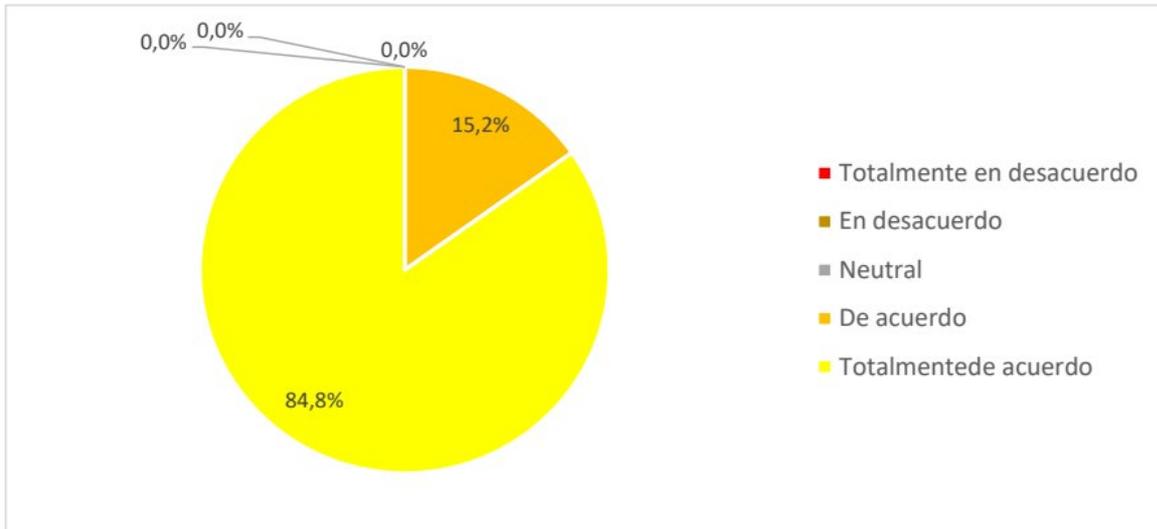


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Al evaluar el síndrome de burnout en la dimensión de realización personal, la mayoría de los encuestados muestra una percepción positiva, lo que indica que los empleados generalmente sienten que están logrando satisfacción y éxito en sus roles. Sin embargo, al existir algunas opiniones neutrales y en desacuerdo, sugiere que aún hay áreas de mejora en cuanto a la percepción de logro personal. Para entender mejor estas diferencias y áreas de mejora, es recomendable realizar encuestas adicionales que exploren más a fondo las razones de estas opiniones divergentes.

### Gráfico 5

*¿Se siente preparado para afrontar los desafíos profesionales que se le presentan?*

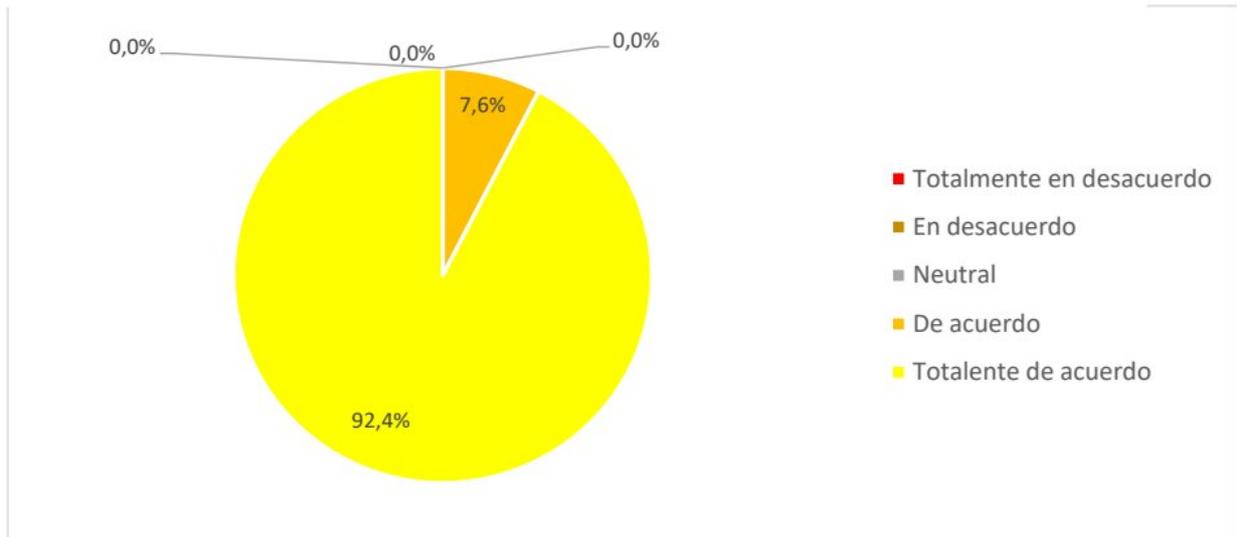


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: La gráfica demuestra una clara tendencia de confianza y preparación de las personas para enfrentar retos en su trabajo. Esto puede interpretarse como un entorno laboral que fomenta seguridad en las capacidades individuales y colectivas, lo que podría derivarse de factores como una buena formación, liderazgo eficaz, claridad en los roles o una cultura organizacional que respalda el desarrollo profesional y la gestión de desafíos.

## Gráfico 6

¿El liderazgo en esta empresa fomenta el desarrollo y crecimiento del talento humano de manera efectiva?

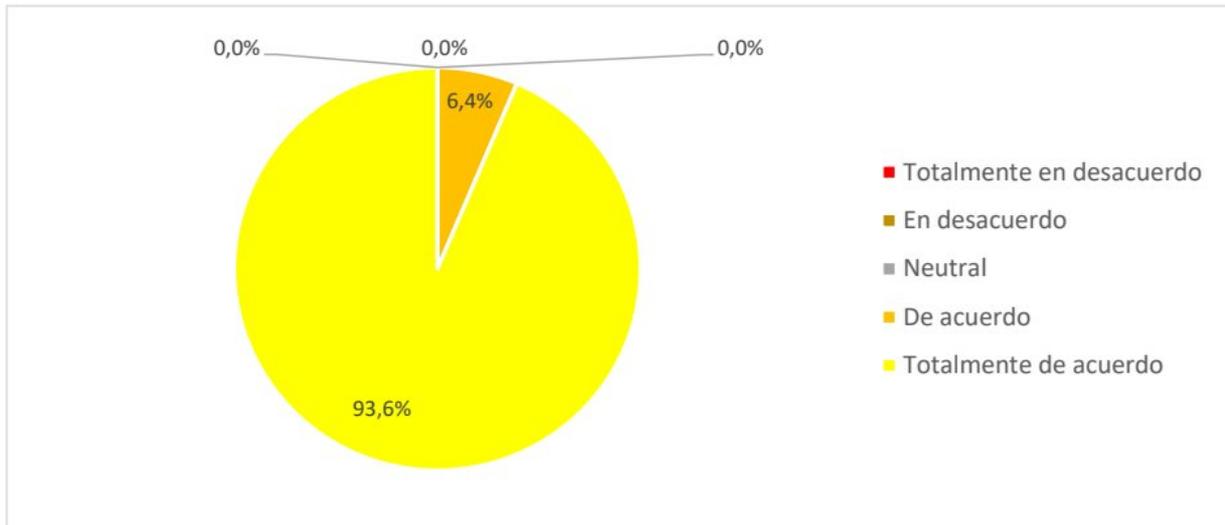


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Estos porcentajes revelan resultados positivos en cuanto a la percepción de los colaboradores hacia el entorno de PetFood en Eurofish. Este grado altamente positivo, evidencia un fuerte alineamiento con las prácticas de liderazgo y una cultura organizacional que fomenta el desarrollo del talento casi un en un 100% de los encuestados.

### Gráfico 7

*¿La empresa promueve activamente la innovación aprovechando el potencial de talento humano?*

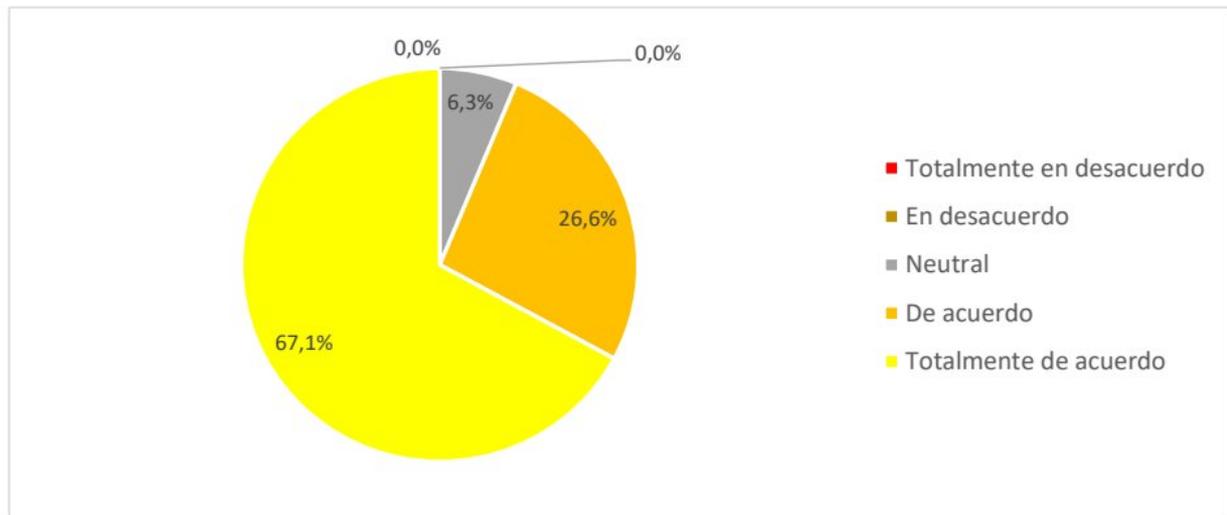


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: La percepción general indica que Eurofish promueve activamente la innovación, respaldada por una mayoría que reconoce el aprovechamiento del talento humano como motor clave. Sin embargo, un grupo minoritario de colaboradores neutrales o en desacuerdo refleja una oportunidad de mejora, posiblemente en comunicación o integración de sus ideas al proceso innovador. Para fortalecer este aspecto, la empresa podría implementar canales más inclusivos de participación, como reuniones colaborativas, buzones de sugerencias o plataformas digitales donde todos los empleados puedan proponer ideas y participar en la toma de decisiones relacionadas con la innovación.

### Gráfico 8

*¿La toma de decisiones dentro de la empresa es transparente y participativa?*

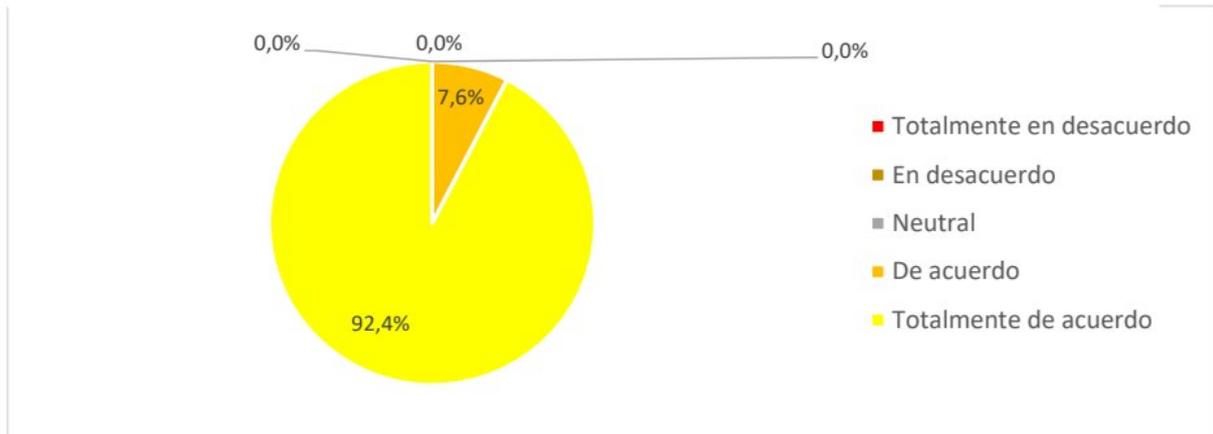


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Esta distribución, si bien predominantemente positiva, revela la existencia de áreas de mejora debido a la presencia de un grupo neutral que indica una falta de convicción para emitir un juicio positivo. Este grupo podría estar experimentando una falta de comunicación clara sobre los procesos de toma de decisiones, una ausencia de mecanismos efectivos de participación, o bien, una percepción de que su opinión no es tomada en cuenta. Desde el punto de vista del diseño organizacional, esta neutralidad sugiere una oportunidad para fortalecer la comunicación interna, implementar canales de retroalimentación efectivos y promover una mayor inclusión de los empleados en los procesos decisorios.

### Gráfico 9

¿La información que necesita para realizar su trabajo le llega de manera oportuna y clara?



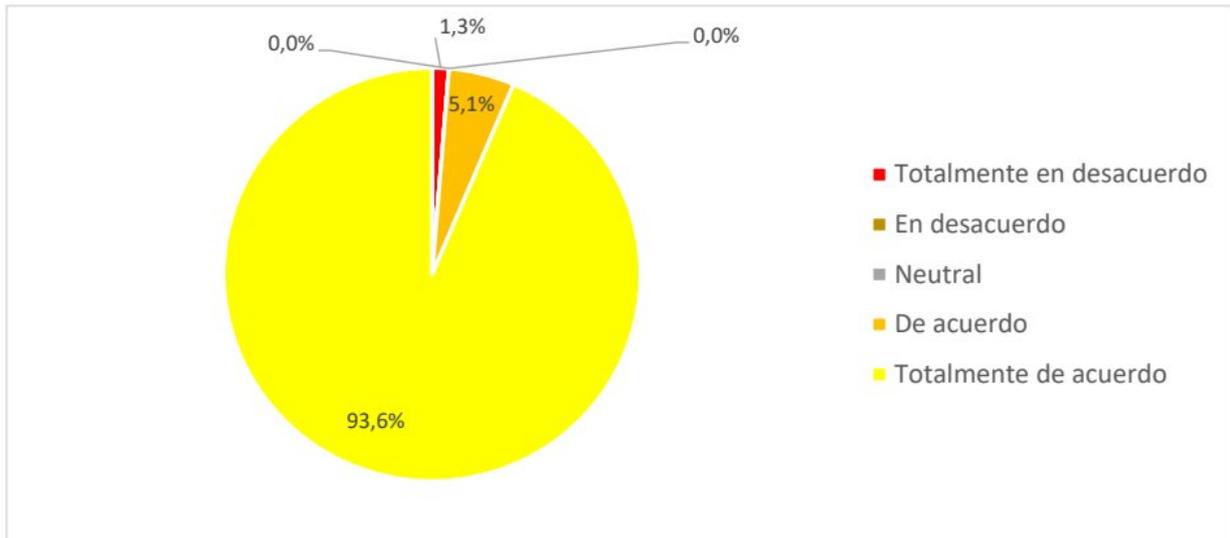
Nota. *Elaboración propia*

Análisis: El 92,4% de los encuestados que están totalmente de acuerdo reflejan un entorno laboral altamente óptimo en términos de comunicación, donde la mayoría de los empleados percibe que la información y directrices necesaria para realizar su trabajo llegan de manera oportuna y clara. Sin embargo, el 7,6% que solo está de acuerdo, sería un punto clave para analizar qué recursos o áreas se podrían fortalecer.

Cabe mencionar que esta valoración no es negativa pero como industria el objetivo es alinear este pequeño porcentaje en un 100% de conformidad logrando una visión conjunta y positiva con respecto a las condiciones de trabajo, lo que se traduce en un ambiente laboral óptimo. Es por ello que sería importante asegurar que la información se adapte a las necesidades de cada área, además de continuar monitoreando la eficacia de los procesos informativos, para poder cerrar esta pequeña brecha.

### Gráfico 10

¿En su empresa se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes departamentos?



Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Estos resultados sugieren un consenso muy fuerte y positivo hacia el tema en cuestión. El 93,6% de los encuestados que están totalmente de acuerdo reflejan una percepción muy positiva sobre el fomento de la colaboración y el trabajo en equipo en la empresa, lo que expone que la mayoría considera que realmente se promueve la interacción y cooperación entre los departamentos. El pequeño porcentaje que opina estar en desacuerdo se relaciona con la percepción del trabajo en equipo.

Aunque el entorno general parezca positivo, si existe una alta demanda de rendimiento al personal. En un entorno de alta presión y exigencia, los empleados se sienten más enfocados en cumplir con sus propias metas individuales o con los objetivos de su departamento específico, lo que conlleva a que prioricen el trabajo autónomo sobre la colaboración. En estos casos, la competencia interna puede ser más prominente que la cooperación, ya que los empleados pueden percibir que el rendimiento personal es más valorado o recompensado que el esfuerzo colectivo.

De acuerdo con los autores (Toro Huerta, Moya Rivera, & Vidal Gamboa) "La discusión de datos en artículos científicos corresponde a la forma como los resultados son interpretados por el investigador, tanto a la luz de la hipótesis planteada, como a la de lo que otros autores dicen o han encontrado sobre el tema".

Los principales hallazgos corroboran la hipótesis general: el síndrome de burnout incide dentro del entorno laboral debido a que se manifiesta una correlación positiva y significativa en el entorno laboral, aunque también se identificaron áreas donde el impacto es menos evidente.

Los principales resultados resaltan una moderada prevalencia de agotamiento emocional, donde el 43% afirma sentirse agotado emocionalmente frente a la actividad laboral.

En cuanto al cansancio físico el 55,7% de los encuestados manifiestan sentirse débil o sin energía al finalizar la jornada laboral. Esta cifra, aunque alarmante, es relacionada por los mismos como la normalización del agotamiento como "precio" por la productividad, y al ser PetFood un área de alta demanda de productos de alimentos para mascotas tanto nacionalmente como internacionalmente exige un mayor nivel de rendimiento de sus colaboradores lo cual impacta directamente en su estado anímico y físico.

Por otro lado, la percepción de apoyo entre los compañeros y el liderazgo positivo reflejan un entorno que fomenta la colaboración y el desarrollo. Sin embargo, un porcentaje reducido de opiniones neutrales o en desacuerdo respecto a la transparencia y participación en la toma de decisiones sugiere que, aunque el ambiente laboral es generalmente favorable, existen áreas donde se podrían mejorar las prácticas organizacionales para promover una mayor inclusión y claridad.

El impacto del burnout no se limita al bienestar individual; también afecta directamente la productividad organizacional. Los estudios bibliográficos analizados destacan que actitudes como la despersonalización, evidenciadas por un menor compromiso emocional, pueden traducirse en una disminución de la calidad en sus procesos y actividades. En el contexto de PetFood, esto podría afectar la cohesión interna y los resultados finales, especialmente si los colaboradores perciben una falta de reconocimiento o apoyo emocional.

Asimismo, la falta de realización personal, aunque menos prevalente en este estudio, es un área de atención crítica. Las percepciones negativas en esta dimensión podrían generar un ciclo vicioso de bajo rendimiento, desmotivación y mayor incidencia de burnout.

Los factores que fueron identificados como causas del síndrome de burnout en el entorno laboral fueron: la alta demanda de productividad, el agotamiento

emocional y físico, las percepciones de falta de reconocimiento y apoyo emocional.

La estadística que fue aplicada en nuestra investigación comprueba que estos factores impactan en el clima organizacional. Por ejemplo, la alta demanda de productividad provoca una constante presión para mantener altos niveles de rendimiento, generando un agotamiento emocional y físico en los trabajadores. El agotamiento emocional y físico genera un desgaste constante afectando tanto la salud mental como la física, abriendo la puerta al burnout.

La percepción de falta de reconocimiento y apoyo emocional provoca despersonalización, disminuyendo el compromiso emocional y la calidad de los procesos laborales.

A partir de lo expuesto, se afirma la incidencia entre las dimensiones cansancio emocional y conductas de despersonalización y un menor impacto en la realización personal. Las áreas de mejora identificadas sugieren que estrategias como capacitaciones en gestión del estrés, refuerzo del liderazgo participativo y mecanismos de retroalimentación podrían reducir la incidencia del burnout.

Por ello, para mitigar la incidencia del burnout, se deben considerar los principales factores que lo provocan abordar las causas subyacentes del problema y permitir un entorno saludable en cuanto a nivel personal y profesional. De esta manera se proporcionan soluciones prácticas y orientadas a la acción que pueden ayudar a la organización a superar los desafíos identificados. Entre las que señalamos:

#### Bienestar emocional y físico

Implementar programas de bienestar integral que incluyan acceso a talleres periódicos sobre manejo del estrés, mindfulness, y desarrollo de la resiliencia emocional, adaptados específicamente a las demandas del área de producción. Otro componente clave es la revisión de las políticas de distribución de tareas. Esto implica evaluar si la carga laboral está equitativamente distribuida y si los tiempos establecidos para cumplir con las metas son realistas. Ajustar estas políticas no solo reduciría la sensación de sobrecarga entre los colaboradores, sino que también aumentaría su motivación y energía, permitiéndoles mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y su vida personal.

#### La cooperación interdepartamental

Fomentar la creación de equipos interdepartamentales para proyectos clave y crear espacios regulares de intercambio entre departamentos para mejorar la integración y la colaboración. Por ejemplo, en el caso de un proyecto para optimizar la eficiencia en la línea de producción de PetFood, la inclusión de colaboradores de producción, técnicos de mantenimiento y representantes de

planificación logística permitiría identificar problemas desde diferentes ángulos y proponer soluciones más completas.

Además, es necesario implementar plataformas en línea que permitan receptar opiniones y sugerencias de los colaboradores puesto que en muchas situaciones los colaboradores tienen miedo a exponer pensamientos por miedo a represalias. Esta estrategia permitiría conocer las posiciones neutrales que se manifiestan en las encuestas realizadas en plataformas como Forms.

Aunque los resultados reflejan tendencias similares a las identificadas en los antecedentes también revelan oportunidades únicas para intervenciones focalizadas que consideren la cultura organizacional y las demandas específicas del sector. Este estudio aporta una perspectiva novedosa al integrar factores específicos de un área poco explorada en investigaciones previas.

La investigación resalta la importancia de cuidar al recurso humano al integrar factores específicos del sector de producción, destacando que el equilibrio entre el rendimiento y el estrés es esencial para su eficiencia. Aunque los resultados muestran tendencias similares a investigaciones previas, también identifican oportunidades únicas para implementar intervenciones que consideren la cultura organizacional y las demandas del sector. Al priorizar el bienestar y manejar adecuadamente el estrés, no solo se protege la salud de los colaboradores, sino que se optimiza su desempeño, promoviendo un entorno laboral más productivo y sostenible.

## REFERENCIAS

- Andrés, Á. (11 de Abril de 2024). *Cómo medir el potencial de los empleados*. *Blog de Recursos Humanos de Bizneo*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/gestion-del-potencial-humano/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20potencial%20mide,su%20mejor%20versi%C3%B3n%20y%20rendimiento>.
- Aspren. (2023). *Síndrome de Burnout, ¿Qué es y como detectarlo?*. ASPREN | Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajenos. Obtenido de <http://www.aspren.org/sindrome-de-burnout-que-es-y-como-detectarlo/>
- Bermúdez, D., Cuenca, P., García, P., Gutiérrez, G., & Portela, A. (2021). Sugerencias para escribir análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones en tesis y trabajos (Tesis. CITAS, 7(1)). Obtenido de <https://doi.org/10.15332/24224529.6608>
- Boston Consulting Group (BCG). (2024). *La mitad de los trabajadores del mundo sufren agotamiento*. Obtenido de <https://www.bcg.com/press/11june2024-half-of-workers-around-the-world-struggling-with-burnout>
- Dzul, M. ((s.f). *Diseño No Experimental*. Obtenido de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Espinoza, I. ((s.f). Obtenido de [http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/Discapacidad/Escolares/Criterios.de.Muestreo.Rev.IE\\_31\\_Oct\\_17.pdf](http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/Discapacidad/Escolares/Criterios.de.Muestreo.Rev.IE_31_Oct_17.pdf)
- Farre, J., & Lashares, G. (s.f). *PsicoDex*. Obtenido de <https://www.psiquiatriapsicologia-dexeus.com/es/unidades.cfm/ID/12803/ESP/-es-despersonalizacion-.htm>
- Mariano. (2023). *Psicología Cartagena - Cómo gestionar el cansancio emocional - Psicología Mens Sana*. Obtenido de <https://www.psicologiamenssana.com/blog/psicologia-cartagena-como-gestionar-el-cansancio-emocional/>
- Martins, J. (2024). Síndrome de burnout: cómo identificarlo y prevenirlo [2024] • Asana. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
- OMS. (s.f.). *Burn-out an occupational phenomenon: Frequently asked questions*. *World Health Organization*. Obtenido de <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>
- Planner. (2020). *Calculo de la muestra*. Obtenido de <https://plandenegociosperu.com/calcular-el-tamano-de-muestra/>
- Revista Factor de Éxito. (2024). *En 9 de cada 10 organizaciones, los profesionales de HR reportan casos de burnout*. 21 de Noviembre. Obtenido de <https://www.revistafactordeexito.com/posts/47989/en-9-de-cada-10-organizaciones-los-profesionales-de-hr-reportan-casos-de-burnout>
- Ridge, B. V. (15 de Febrero de 2024). *El diseño organizacional y sus elementos: una visión detallada y clara*. *Medium Multimedia Agencia de Marketing Digital*. Obtenido de <https://www.mediummultimedia.com/disenio/que-es-el-disenio-organizacional-y-sus-elementos/>
- Rodríguez, A., Pico, Y., Espinel, S., & Vélez, E. (2021). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador. *Revista Científica Higía De La Salud*, 4(1). Obtenido de <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/497/1246>
- Sánchez, A., Cabezas, T., Huaranga, H., & Ninalaya, M. (2023). *La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*. Editorial CIDE. Obtenido de [https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional\\_VF.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional_VF.pdf)
- Toro Huerta, C., Moya Rivera, P., & Vidal Gamboa, C. (s.f.). *Discusión y Conclusión*. *Scribd*. Obtenido de <https://www.scribd.com/document/581461480/Clase-Discusion-y-Conclusion-y-Resumen>
- Vargas, M. (28 de Febrero de 2024). *¿Qué es Ambiente Laboral?*. *Great Place to Work*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

## Anexos

### Plantilla de la Revista



#### **TÍTULO LARGO** (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

#### **TÍTULO CORTO** (que ocupe sólo una línea) (Línea en blanco)

**AUTORES:** Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado.)

Autor <sup>1</sup>

Autor <sup>2</sup>

Autor <sup>3</sup>

#### **DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

#### **RESUMEN/RESUMO** (español/ portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

<sup>1</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

<sup>2</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

<sup>3</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

**PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE:** Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

### **TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS**

(Línea en blanco)

**ABSTRACT** (Según las indicaciones anteriores)

**KEYWORDS:** (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

**INTRODUCCIÓN:** Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las Normas APA para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:**

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.

- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que resulten novedosos.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.

**REQUISITO INDISPENSABLE:** Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la REFCAIE.

### **Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.**

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Román de 10.0 puntos.
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.

- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera línea.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

*PhD. Rocío Piguave Pérez*  
*Directora Revista REFCALÉ-ULEAM*  
[www.refcale.uileam.edu.ec](http://www.refcale.uileam.edu.ec)