

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de
Guayas-Ecuador periodo 2019-2021**

AUTORA:

Redrovan Escobar, Génesis Nicole

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TUTOR:

Ing. Mancero Mosquera Jacinto Humberto

**Guayaquil, Ecuador
2 de Marzo del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Redrovan Escobar Génesis Nicole** como requerimiento para la obtención del título de **Influencia del estrés laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador período 2019-2021**

TUTOR

f. 

Ing. Mancero Mosquera, Jacinto Humberto

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Pico Versoza, Lucía Magdalnea, Mgs.

Guayaquil, 2 días del mes de Marzo del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Redrovan Escobar Génesis Nicole

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Influencia del estrés laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador período 2019-2021**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 2 días del mes de Marzo del año 2022

La Autora

f. _____
Redrovan Escobar, Génesis Nicole



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
(FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, **Redrovan Esobar Génesis Nicole**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Influencia del estrés laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador período 2019-2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 2 días del mes de Marzo del año 2022

La Autora

f. _____
Redrovan Escobar, Génesis Nicole

REPORTE URKUND

URKUND

Documento: [TESIS FINAL GENESIS REDROVAN.docx](#) (D1281774567)

Presentado: 2022-02-17 13:05 (-05:00)

Presentado por: Jacinto Humberto Mancero Mosquera (jacinto.mancero@cu.ucsg.edu.ec)

Recibido: jacinto.humberto.ucsg@analysis.orkund.com

1% de estas 37 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Ley Orgánica para el desarrollo de la acuicultura y pesca.pdf
	3311-99Z_Articulo-11341-1-2-20210329.docx
	Tesis-de-Camarón-Docmento-Final-1 (1) - copia.docx
	ALVARADO VARGAS DANIELLA ALEJANDRA.docx
	Tesis Antonio Alava - Anthony Velásquez-FINAL.docx
	https://revistas.uieam.edu.ec/documentos/bahia/Articulos.pdf

1 Advertencias: Reiniciar Compartir

Sector camarero en Ecuador Ecuador ha estado cultivando camarón por más de 40 años. Nuestro país es pionero en la industria camarero estadounidense. La búsqueda del cultivo de camarón comenzó con la artesanía, que luego se convirtió en una actividad económica importante ya que creó empleos y moneda. En Ecuador, el sector camarero incluye: cabañas y camarones. Estas actividades producen productos tanto para la exportación como para el consumo interno (Guerra, 2020). El cultivo de camarón se inició en Ecuador en 1952, se iniciaron operaciones en 20 embarcaciones y se capturaron alrededor de 600 toneladas. Este número de barcos aumentó significativamente a 200 en 1968 y a 297 barcos industriales a finales de 1967. La provincia El Oro como precursora del cautiverio en Ecuador, adquirió su primera experiencia capturando camarones en un lago artificial en el sector Emergencia, cantón Santa Rosa. Interesado por el estudio del camarón y las posibilidades de cría y desarrollo en piscinas, Katsler compartió sus descubrimientos con empresarios de Ourense y del resto del país. Reconocidos por su contribución, el cultivo de camarón y la agricultura comparten las mismas tres fases: siembra, cultivo y cosecha, todo mediante la reproducción de los procesos biológicos naturales de estos cangrejos en cautiverio (Paredes, 2009).

Las normativas contables aplicadas al sector camarero Esta legislación como tal toma en cuenta el procesamiento biológico de la mercancía antes de la cosecha, pero no lo que sucede después, el sector camarero es parte de la aplicación de estándares, los procesos de producción pasan por siembra, creación, cultivo hasta que el producto está disponible, procesados y empaquetados para la venta. En cuanto a la NIC 41, cabe señalar que es la responsable de regular los procedimientos contables en la industria camarero, la norma establece que los productos orgánicos son productos de plantas o animales que han experimentado un desarrollo biológico como resultado de actividades y prácticas comerciales relacionadas con la acuicultura, la cría de animales, la agricultura, etc. La legislación proporciona información confiable para cuantificar la producción de camarón. La capacidad de tomar decisiones sobre indicadores de desempeño y crecimiento, y presenta elementos que minimizan los diversos tipos de amenazas a las empresas CITATION Tor21 \j 12298 (Torres Rodríguez, 2021). El proceso de medición de los recursos biológicos en el sector camarero comienza con la recolección de las larvas antes de la recolección en el año financiero de acuerdo con la NIC 41. La evaluación toma en cuenta factores como el tiempo de crecimiento, el peso y otros costos para mantener un buen estado, cuantificación suficiente en cada tanque, a pesar de las diferencias de peso de los productos, independientemente de que sean de la misma serie o de otra, es recomendable medirse al valor de mercado, que muestra el incremento real de valor CITATION Tor21 \j 12298 (Torres Rodríguez, 2021).

Jacinto Humberto Mancero Mosquera M.Sc. Génesis Nicole Redrovan Escobar
Docente Tutor. C.I. Nº 0906457767 Estudiante egresada. C.I Nº 0750357204

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, en especial a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Empresariales por haberme permitido el pertenecer a esta prestigiosa institución para alcanzar mis logros.

Agradezco a cada uno de mis maestros que han servido de guía a lo largo de mis años de estudio, que me han compartido su conocimiento para poder crecer tanto personal como profesionalmente, en especial, M.Sc Jacinto Humberto Mancero Mosquera, quien es el tutor de mi proyecto de investigación, ya que sin su ayuda y colaboración en el desarrollo del presente trabajo no lo hubiera culminado.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico principalmente a Dios por haberme brindado la fe y la sabiduría necesaria para alcanzar mi título profesional. A mis padres, por su apoyo incondicional y su confianza en mí, que me han ayudado a culminar con mi carrera universitaria.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Econ. Pico Versoza, Lucía Magdalena, Mgs

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____
Ph.D. Karina Govea
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____
Ing. Julio Jacome

OPONENTE

CALIFICACIÓN

Guayaquil, 20 de diciembre del 2021

Economista
Danny Arévalo Avecillas
COORDINADOR UTE - UIC B - 2021
Administración de Empresas
En su despacho,

De mis consideraciones:

Ingeniero (JACINTO HUMBERTO MANCERO MOSQUERA), Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del proyecto de grado del (GÈNESIS NICOLE REDROVAN ESCOBAR), cúmpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avalo el trabajo presentado por el/los estudiante/s, titulado **“Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador periodo 2019-2021”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades. Este trabajo de investigación ha sido orientado al 50% de avance del proceso y se procedió a la ejecución del programa de URKUND, con el siguiente porcentaje 1%

La calificación final del Trabajo de Titulación: **“Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador periodo 2019-2021”**, merece la calificación de 10/10 puntos equivalente a sobresaliente.

Atentamente,



Jacinto Humberto Mancero Mosquera M.Sc.

PROFESOR TUTOR



Redrovan Escobar Génesis Nicole

AUTOR

ÍNDICE GENERAL

Introducción	2
Antecedentes.....	2
Contextualización.....	2
Planteamiento del problema	5
Pregunta de Investigación	7
Justificación de la investigación.....	7
Objetivo General.....	8
Objetivo Específicos	9
Hipótesis Especifica 1	9
Hipótesis Especifica 2	9
Limitaciones.....	10
Capítulo 1: Marco General	11
1.1. Marco Teórico	11
1.1.1. Anatomía del camarón	11
1.1.2. Modelos de producción de sector camarero.....	12
1.1.4. Estrés laboral.....	15
1.1.5. Fases del estrés laboral.....	15
1.1.6. Modelos teóricos del estrés laboral.....	16
1.2. Marco Conceptual.....	20
1.2.2. El estrés laboral.....	20
1.2.3. Indicadores del estrés	22

1.2.4.	Enfoques en el estudio del estrés	23
1.2.5.	Factores incidentes en el estrés laboral	26
1.2.6.	Factores que influyen el desempeño laboral.	28
1.3.	Marco Referencial.....	29
1.4.	Marco Legal.....	32
1.4.1.	Artículo 32 numeral 5 de la Constitución de la República:	33
1.4.2.	Artículo 410 del Código Laboral:	33
1.4.3.	Artículo 432 del Código del Trabajo:	34
1.4.4.	Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador:	34
1.4.5.	Las vulnerabilidades del trabajador	34
1.5.	Identificación de variables y su relación	35
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA		37
2.1.	Tipo de Investigación.....	37
2.2.	Enfoque de Investigación	38
2.3.	Método de Investigación.....	39
2.4.	Población y Muestra.....	39
	Población.....	39
	Muestra.....	40
2.5.	Recolección de Datos.....	41
2.5.1.	Artículos Científicos	42
2.5.2.	Informes	42

2.6. Escala de Likert	42
2.7. Encuestas.....	43
2.7.1. Modelo de Encuesta	43
2.8. Validez del constructor de confiabilidad interna	47
CAPÍTULO 3. Resultados	48
3.1. Resultados de la encuesta	48
1) Género.....	48
2) Edad	49
3) Nivel de educación	49
4) ¿Labora bajo contrato de dependencia?.....	50
5) Área de trabajo.....	51
6) ¿Su trabajo se excede del horario establecido dentro del contrato laboral?	52
7) ¿Se siente capaz de realizar las tareas o metas que se le asignan en los períodos indicados?	53
8) ¿Se siente presionado por las actividades a realizar dentro de las jornadas laborales?	54
9) ¿Como se siente ante una situación de alta importancia y presión?	55
10) ¿Cómo se siente con las tareas que se le asigna?.....	56
11) ¿Los niveles de estrés laboral han afectado su salud?	57
12) Considera ud que, ¿el estrés ha afectado su desempeño laboral?	58
13) ¿Cómo calificaría usted el estrés generado por parte de su supervisor o jefe inmediato?	59

3.2. Relación entre variables.....	61
Variables: área de trabajo y la presión laboral.....	61
Variables: área de trabajo y estrés causado por el superior	62
Variables: exceso de trabajo y área de trabajo	64
Variables: área de trabajo y la situación laboral	65
Variables: área de trabajo y afectación del estrés por salud	66
Discusión de resultados.....	67
Conclusiones	68
Recomendaciones	70
Bibliografía	71

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. El Camarón.....	11
Tabla 2. Resumen Marco Referencial.....	31
Tabla 3. Población de las principales camaroneras del Guayas	40
Tabla 4. Modelo para medir el grado de estrés	42
Tabla 5. Tabla de contingencia Área de trabajo * Presión laboral	61
Tabla 6. Prueba chi cuadrado entre la presión laboral y el área de trabajo.	61
Tabla 7. Tabla de contingencia Área de trabajo * Estrés causado por el superior	62
Tabla 8. Prueba chi cuadrado de presión por un superior y estrés laboral.....	63
Tabla 9. Tabla de contingencia Área de trabajo * Exceso de trabajo laboral	64
Tabla 10. Prueba chi cuadrado entre exceso laboral y el área en donde se desempeñan.....	65
Tabla 11. .Tabla de contingencia Área de trabajo * Situación laboral	65
Tabla 12. Tabla de contingencia Área de trabajo * Afectación del estrés a la salud	66

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1. Producción de Camarón por provincia, 2020	2
Figura 2. Producción Nacional de Camarón 2015-2021.....	3
Figura 3. Niveles de estrés en los trabajadores	6
Figura 4. Medida de prevención	32
Figura 5. Edades de los encuestados.....	48
Figura 6. Edad de los trabajadores	49
Figura 7. Nivel de educación	50
Figura 8. Ud labora bajo un contrato de mutuo acuerdo	51
Figura 9. Áreas de trabajo	52
Figura 10. ¿Su trabajo se excede del horario establecido dentro del contrato laboral?	53
Figura 11. ¿Se siente capaz de realizar las tareas o metas que se le asignan en los períodos indicados?.....	54
Figura 12. ¿Se siente presionado por las actividades a realizar dentro de las jornadas laborales?	55
Figura 13. ¿Como se siente ante una situación de alta importancia y presión?.....	56
Figura 14. ¿Cómo se siente con las tareas que se le asigna?	57
Figura 15. ¿Los niveles de estrés laboral han afectado su salud?.....	58
Figura 16. Considera ud que, ¿el estrés ha afectado su desempeño laboral?	59
Figura 17. ¿Cómo calificaría usted el estrés generado por parte de su supervisor o jefe inmediato?.....	60

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del recurso humano en las diez principales empresas camaroneras de Guayas en el periodo de 2019-2021, con la finalidad de determinar la relación de las variables estudiadas. Se debe mencionar que, la obtención de datos es limitado porque no se puede hacer un estudio de campo de manera presencial por la pandemia del covid-19 y no todas las camaroneras se encuentran registradas legalmente. Se considero un marco teórico que sirva como referencia y sustento de la importancia del estrés y sus efectos en las tareas realizadas por los trabajadores, para la obtención de una información detallada se escogió el tipo de investigación descriptiva, de tal forma que pueda evaluarse de manera clara y concisa cada uno de los aspectos considerados en el desarrollo de la investigación, por otro lado, por medio de la elaboración de encuestas dirigidas a los trabajadores del sector se obtuvieron resultados reales de los niveles de estrés generados por las diferentes situaciones y escenarios, de tal manera que se concluyó que el estrés es un factor principal en el rendimiento de los trabajadores y este no solo afecta al mismo sino también a la empresa dando como un resultado en el largo plazo deficiente.

Palabras claves: *estrés laboral, desempeño, pandemia, rendimiento, deficiente.*

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the influence of work stress on the performance of human resources in the ten main shrimp companies in Guayas in the period 2019-2021, in order to determine the relationship of the variables studied. It should be mentioned that data collection is limited because a field study cannot be carried out in person due to the covid-19 pandemic and not all shrimp farms are legally registered. A theoretical framework is considered that serves as a reference and support of the importance of stress and its effects on the tasks performed by workers, to obtain detailed information, the type of descriptive research was chosen, in such a way that it can be evaluated in an accurate way. clear and concise each one of the aspects considered in the development of the investigation, on the other hand, through the elaboration of surveys directed to the workers of the sector, real results of the levels of stress generated by the different situations and scenarios were obtained, in such a way that it was concluded that stress is a main factor in the returns of workers and this not only affects the same but also the company, resulting in a poor long-term result.

Keywords: *work stress, performance, pandemic, returns, poor.*

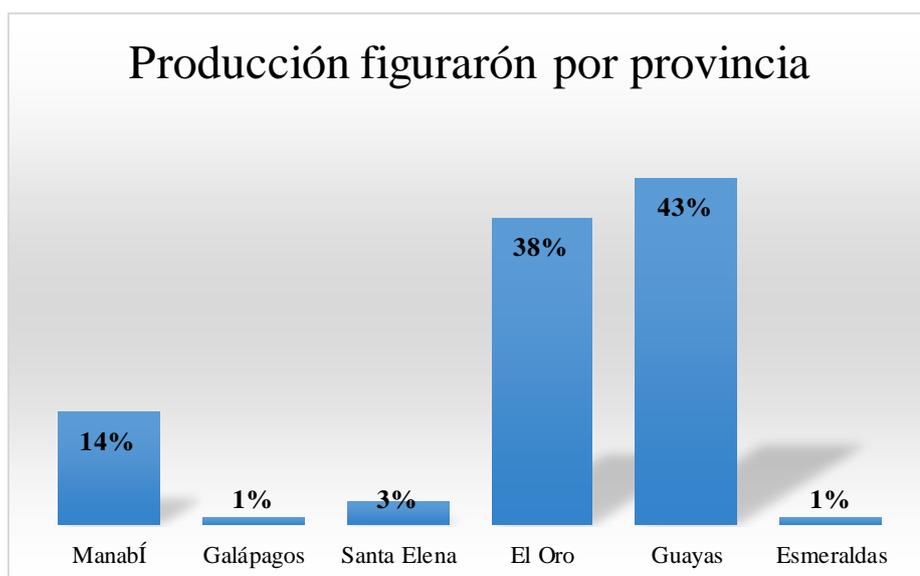
Introducción

Antecedentes

Contextualización

El sector camaronero finalizó en el año 2019 con las cifras más altas desde el inicio de su actividad hace más de 50 años, debido a que su exportación de enero a noviembre del año en mención fue de 291,5 millones de libras, esto significó un incremento del 27% con respecto al año anterior (2018), este fue un equivalente de \$3375,4 millones de ingresos (CNA, 2021). La consolidación de las ventas con China permitió una captación del 55% de las ventas nacionales. El volumen de envíos entre enero y noviembre del 2019 creció 294% respecto a igual período del 2018. La facturación subió 259%, al pasar de USD 508,8 millones a 1 828,8 millones. Pero el año 2018 el camarón empezó a llegar directamente al mercado chino y no a través de Vietnam, lo que significaba una distorsión en los datos.

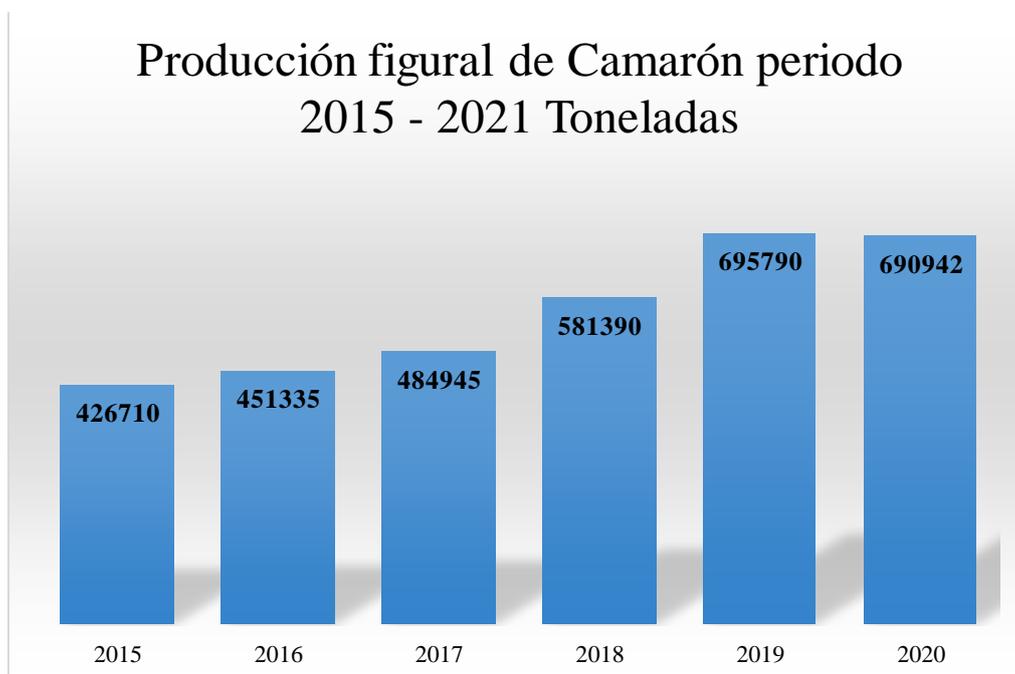
Figura 1. Producción de Camarón por provincia, 2020



Fuente: Tomado de CNA, 2021

Por otro lado, el año de bonanza que llevaba este sector fue impactado por la pandemia generada por el COVID-19, esto tuvo un efecto negativo en las exportaciones de camarón hacia el mercado chino, las ventas totales del año 2020 fueron de \$1005,3 millones lo que es equivalente al 25,84% del comercio exterior en la balanza de pagos para dicho periodo, considerando que las ventas del primer trimestre del mismo año fueron de \$947,4 millones (CFN, 2021).

Figura 2. Producción Nacional de Camarón 2015-2021



Fuente: Tomado de CFN, 2021

La notable disminución de la productividad camaronera durante el año de la pandemia (2020), trajo consigo una serie de repercusiones en el sector económico afectando directamente el área laboral, para el año 2019 la tasa de desempleo fue de 4,8%, para el siguiente año el impacto de la pandemia generó una tasa de desempleo del 5% dejando a más de 476 202 personas desempleadas a nivel nacional, en la actualidad hasta inicios del año 2021 la tasa

asciende al 5,7%, es decir 76 107 personas se han sumado al desempleo hasta el mes de mayo (INEC, 2021).

Esta alta tasa de desempleo ha generado controversia, preocupación y estrés en la población ecuatoriana, los padres de familia con el afán de buscar trabajo para subsistir en épocas difíciles y, por otro lado, están las personas que conservaron sus empleos, pero con a cambio de un alto costo de vida, ya que como medidas económicas de la pandemia las empresas que se encuentran en el sector camaronero optaron por la modalidad de teletrabajo para el área de oficina como la que es recursos humanos y parte del área administrativa, si bien es cierto, mantener un buen ambiente laboral es la clave fundamental para lograr una óptima productividad en la empresa. Sin embargo, no todos los hogares de los trabajadores contaban con las condiciones óptimas para laborar desde casa.

Partiendo desde este punto, el trabajo acumulado sumado al ambiente de incertidumbre que se vivió durante el año 2020 generó una sobre carga laboral influyó considerablemente en el rendimiento de los trabajadores (Lara, 2021). Esto genera estrés, provocando un conjunto de emociones cuya afectación parte desde el estado de ánimo de los trabajadores, ambiente laboral, producción de la empresa y la contribución a la economía del país por parte del sector camaronero, por ello, en base al estudio del mercado camaronero se desarrolla el estudio de la incidencia que tiene el estrés laboral en este sector (Zerda & Zambrano, 2019).

Es importante considerar este sector ya que es altamente influyente en la economía ecuatoriana, debido a que es uno de los principales generadores de empleos en el país, por lo que las familias involucradas en este sector pueden ser afectadas en su salud por esta sobrecarga laboral, al momento de que sus emociones influyen considerablemente en su salud. El estrés

que pasan los trabajadores puede partir de diferentes situaciones que viven día a día, estos pueden originarse desde su entorno y desde el exterior.

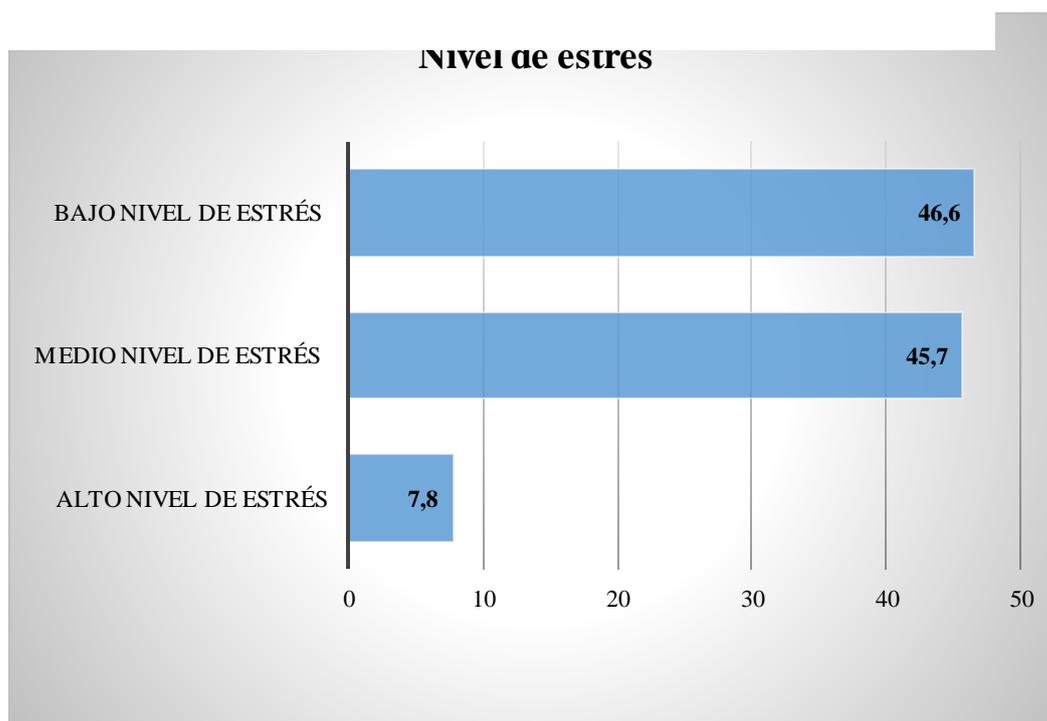
Planteamiento del problema

El estrés es definido como una alteración mental con cambios en la fisiología del ser humano. Expertos afirman la existencia de dos tipos de estrés, por un lado, se encuentra el estrés (estrés positivo) y por otro lado el distrés (estrés negativo). (Arias, 2016). El estrés laboral es definido por Cárdenas y Osorio (2017) como el resultado de aparición de elementos psicosociales de riesgo que afecta a la salud y al rendimiento empresarial. Para regular el estrés es de suma importancia llevar la administración del tiempo, realizar actividades físicas, buscar apoyo, cambiar actitudes y realizar terapias psicológicas (Atalaya, 2017).

Las causas para el estrés laboral, de acuerdo a Díaz, Gallego, Ramírez y Rendón, son: el ruido, temperatura, iluminación, turnos muy extensos, riesgos, desempeño de roles y relaciones grupales (2017). Por otra parte, el médico Edwin Posada (2017) afirma otras causas, tales como: angustia por la búsqueda de la perfección en el trabajo, descuido familiar, incremento de demandas laborales, enfrentar a situaciones inciertas y desconfianza en desarrollo de actividades.

De acuerdo con Ulyses Lynch (2014), hay consecuencias internas en los trabajadores y también en la productividad. Entre los efectos internos están: fatiga mental, tensión nerviosa, caída de rendimiento, insatisfacción interna, ira, entre otros. Dentro de los efectos negativos en relación a la productividad se determinaron los siguientes: ausentismo, decaída en rendimiento físico y psicológico, accidentes, mal desempeño laboral.

Figura 3. Niveles de estrés en los trabajadores



Fuente: Tomado de la empresa Grupo Familia, 2021

En una investigación realizada a la empresa Grupo Familia (ubicada en Latacunga), donde se encuentran 66 empleados administrativos, se determinó que el estrés laboral sí incide en el rendimiento. Entre las razones por las cuales existe presencia de estrés laboral en la empresa son: presión laboral, inestabilidad laboral y ambiente inadecuado. El rendimiento laboral cae y perjudica el crecimiento de la organización, se realizan objetivos en tiempos no establecidos y es una amenaza para la salud de los trabajadores (Iza, 2017).

De acuerdo a un estudio realizado en el año 2019, se hizo un análisis a varios trabajadores de un colegio del Ecuador y la prevalencia de estrés laboral fue del 72.62%, distribuidos en los distintos niveles evaluados, de los cuales el 76.19% es de sexo femenino, mientras un 23.81% corresponde al sexo masculino. Según cifras del Ministerio de

Agricultura, Ecuador creó 2,2 millones plazas de trabajo en el sector de Agricultura, Ganadería y Acuicultura, y de acuerdo a datos de la Cámara Nacional de Acuicultura 200000 personas trabajan en la industria camaronera, que en cifras da como resultado 1,5 personas por cada hectárea.

Tomando en cuenta que el estrés laboral ha estado presente en las instituciones y que no existe un panorama claro del tema ni del nivel de peligro de las consecuencias que conlleva el mismo tanto personalmente en los empleados así como en las empresas influyendo directamente en la productividad, se espera establecer la relación que existe entre estas dos variables y cómo influyen en el desempeño laboral del sector acuícola. Estudios anteriores indican que la relación del estrés laboral con el desempeño laboral en otras áreas si se da y mantiene resultados negativos en la productividad de las empresas.

Pregunta de Investigación

¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño del talento humano en el sector camaronero ecuatoriano?

Justificación de la investigación

Se considera importante tomar en cuenta como el estrés en el ámbito laboral puede afectar el rendimiento empresarial y por consiguiente a uno de los sectores económicos más representativos del país, el sector camaronero ecuatoriano, se tomó en cuenta este sector debido a que la industria camarón es considerada como un sector de alto desarrollo en los últimos años ya que forma parte de uno de los mejores Best Shrimp of the World (mejores camarones en el mundo), y que ha superado varias crisis como la del virus de la mancha blanca que tuvo como consecuencia una reducción en la producción y una desaceleración en este mercado, siendo un

30% menos Unidos (Camara Nacional de Acuacultura, 2021). Sin embargo, para el año 2020 muestra niveles deficientes de productividad y esto es generado por la crisis mundial de la pandemia por el COVID-19, el PIB de este sector es del 0,7% un equivalente a \$801,45 millones, lo que logra dinamizar la economía del país.

Partiendo desde este punto, se considera que uno de los factores que inciden con mayor frecuencia en la productividad de este sector se debe a la presión laboral que tienen los trabajadores, y bajo las condiciones emocionales en las que se encuentran laborando, esto genera una desconcentración al momento de realizar tareas y tomar decisiones. La situación actual en la que se encuentran los trabajadores ecuatorianos es preocupante, ya que existe una elevada tasa de desempleo y en el año 2021 aumento a 5,7%, esto sumado al número de personas fallecidas al inicio del año 2020 el cual finalizo con una tasa de mortalidad de 7,8 en hombres y 5,4 en mujeres, de cada 1000 habitantes.

Desde esta perspectiva, se considera que los trabajadores se encuentran en un periodo de sobre carga laboral, ya que tienen que ponerse al día después de haber culminado el periodo de paralización de la comercialización del banano debido al cierre de las fronteras, además de la situación social que vivió el país en la época de pandemia, por ello, mediante el presente trabajo se pretende la identificación de los factores influyentes que llevan a un estado de estrés a los trabajadores, para con ello, mejorar la situación y condiciones en la que se encuentra este sector de vital importancia para la economía ecuatoriana.

Objetivo General

- Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del recurso humano en empresas camaroneras de Guayas

Objetivo Específicos

1. Enunciar el marco teórico, conceptual, legal y referencial de las empresas camaroneras.
2. Examinar las causas que generan estrés en el desempeño de trabajadores de empresas camaroneras de Guayas.
3. Establecer los resultados hallados y discusión de la influencia del estrés laboral en las camaroneras de Guayas.

Hipótesis General

Hi: La presión laboral, la cual produce estrés laboral en los trabajadores del sector camaronero en la provincia del Guayas tiene relación con el área de trabajo en el que se desempeñan.

Ho: La presión laboral, la cual produce estrés laboral en los trabajadores del sector camaronero en la provincia del Guayas no tiene relación con el área de trabajo en el que se desempeñan.

Hipótesis Especifica 1

H1: El estrés laboral causado por un jefe o superior tiene relación con el puesto de trabajo en las empresas camaroneras de la provincia del Guayas.

H0: El estrés laboral causado por un jefe o superior no tiene relación con el puesto de trabajo en las empresas camaroneras de la provincia del Guayas.

Hipótesis Especifica 2

H1: El estrés laboral por exceso de trabajo tiene relación con el puesto de trabajo en las empresas camaroneras de la provincia del Guayas.

H0: El estrés laboral por exceso de trabajo no tiene relación con el puesto de trabajo en las empresas camaroneras de la provincia del Guayas.

Limitaciones

A continuación, se muestran las principales limitaciones que existieron en el desarrollo del presente trabajo de investigación:

1. La información existente en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Acuicultura (MAGAP), Cámara Nacional de Acuicultura, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Corporación Financiera Nacional (CFN) entre otras fuentes oficiales no está completa, debido a que existe gran cantidad de camaroneras que no están inscritas legalmente, por lo que no existen registros oficiales de dichas empresas.
2. La muestra es pequeña, por lo que puede existir poca fiabilidad en relación a la población de las principales camaroneras de la provincia del Guayas.
3. Se tomará en consideración el período de 2019 al 2020 para el análisis.
4. Debido a la pandemia del COVID-19, no será posible el asistir a todas las camaroneras para la recolección de la muestra por lo que se usaran recursos informáticos.

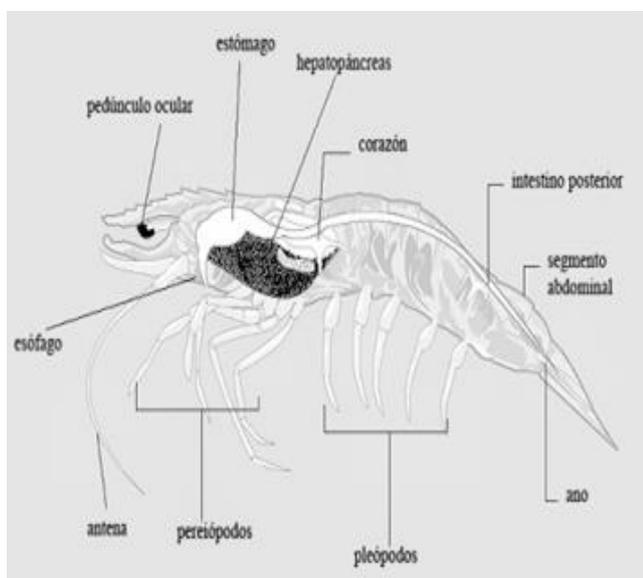
Capítulo 1: Marco General

1.1.Marco Teórico

1.1.1. Anatomía del camarón

Tabla 1. *El Camarón*

Ubicación taxonómica	
Phylum	Arthropoda
Clase	Crustácea
Sub-clase	Eumalcostraca
Orden	Decápoda
Sub-orden	Natantia
Super Familia	Penaeoidea
Familia	Penaeidae
Género	Litopenaeus



Fuente: Extraído de (Madero, 2016)

El cuerpo dividido en dos partes el cefalotórax y abdomen, en el cefalotórax se encuentra la primera hepatopáncreas es el órgano metabólico por excelencia, donde no solo se producen enzimas digestivas sino también se almacena el alimento en forma de glucógeno y lípidos, y se controla la composición bioquímica de la sangre y la distribución del alimento según influencias hormonales, controladas a su vez por la información ambiental a través del sistema nervioso (Madero, 2016).

1.1.2. Modelos de producción de sector camarero

La acuicultura, camaronicultura o producción de camarones en cautiverio, es una actividad de cultivo en medio acuático, con fines de producción y comercialización como meta final, industrializada por medio de la tecnología.

La camaronicultura adquirió importancia a nivel mundial, llegando a nivelarse con producción de la pesca extractiva que se ha estancado por los altos costos de las faenas de pesca. El consumo de camarón se ha expandido con la demanda de los países industrializados, debido a su alta elasticidad ingreso. Esto ha llevado al desarrollo del cultivo del camarón para facilitar su abastecimiento (Bennet & Morán, 2020).

Los camarones son animales invertebrados pertenecientes al grupo de los crustáceos, crecen por medio de mudas sucesivas a lo largo de su ciclo de vida, y presentan metamorfosis durante su primera fase de vida llamada fase larval.

Los camarones se crían en grandes estanques, que suelen ser de por lo menos un metro de profundidad, y los diques se construyen a mano o empleando maquinaria de excavación. El sitio suele estar situado en un estuario o cerca de la costa, para asegurar una fuente cercana de agua salobre o salada. Un estanque de camaronicultura puede situarse sobre una laguna de inundación natural, un área de cultivo de arroz en parcelas inundadas u otras tierras agrícolas apropiadas, en planicies salinas costeras o en sitios excavados luego de talar artificialmente un manglar.

En cuanto a sus características biológicas, el cultivo de camarón se realiza en dos grandes procesos: producción de semilla y engorde.

1.1.3. Teoría de productividad, internacionalización en cuanto al camarón

Los beneficios que ofrece la producción de camarón, además de contribuir con la economía del país, existe un impacto social porque es parte del progreso de las poblaciones de escasos recursos. A través de la oferta de empleo y creando un movimiento comercial en la comunidad. El impacto que provoca al medio ambiente se da por el uso de los sectores que están bajo protección como el manglar (Estupiñán, 2018).

El cultivo del camarón se da durante todo el año, las cosechas duran alrededor de 3 meses y medio. Para dicho proceso, las empresas camaroneras tienen una estructura que va desde la estación de bombeo, compuertas de entrada y de salida, canal repartidor, piscinas de crecimiento y precriaderos (Hermenejildo & Pérez, 2017).

En las actividades vinculadas con la acuicultura, medición de organismos, conteo de parámetros biométricos y captura de reproductores; son considerados factores importantes que definen el éxito de un cultivo. De acuerdo a (Muñoz, 2020), desde las labores de larvicultura hasta la disgregación de las tallas comerciales para la venta final, pasando por la obtención y dosificación de alimento vivo y la separación de organismos de altos volúmenes en un sistema de engorde, el proceso industrial necesita procedimientos de medición sólidos que definan el objetivo de los datos y mejoren el cálculo del pronóstico.

Este desarrollo de las camaroneras se da por el crecimiento de los sectores productivos, los cuales incrementan la capacidad de empleo. Estas empresas se encuentran asociadas a las aspiraciones de innovación, crecimiento e internacionalización (Ruiz J., 2019). Quienes a su vez se apoyan en empresas financieras y económicas creadas durante la etapa de desarrollo. En el grado en que las instituciones tengan la capacidad de apoyar y albergar las actividades

emprendedoras por oportunidad y firmas nuevas que puedan surgir como motores para crear crecimiento económico y riqueza.

El comercio internacional a lo largo de los años ha presentado un gran crecimiento, por lo que ha logrado obtener importancia en el ámbito económico, social y político. “Los procesos de industrialización de los países, el desarrollo de la tecnología y de las comunicaciones han posicionado mucho más al comercio internacional a nivel global” (Moreno & Nárvaez, 2019, pág. 6).

En este contexto, Palmieri (2019) hace hincapié en el argumento de Smith (1776) en su obra la riqueza de las naciones; donde explica el origen de esta teoría enfatizando la relación de comercio y crecimiento económico, además postula que “El comercio internacional no consiste únicamente en la importación de sus bienes atesorados (oro y plata), sino en el intercambio de los bienes excedentes de un país, los cuales no tienen demanda local, y así surge la posibilidad de exportar sin sacrificar nada, con la prioridad de crear beneficios al país” (pág. 6).

Por otra parte, plantea que los distintos bienes deben producirse en el país que se especialice con mayor eficiencia, dónde los costos de producción de los diferentes bienes sean bajos, para así exportarse al resto del mundo y generar entrada de divisas al país, aportando directamente al producto interno bruto, en el porcentaje del nivel de empleo y en los precios de los bienes producidos.

El comercio internacional influye de manera positiva en el crecimiento económico mundial; es por ello necesario realizar una revisión y análisis de las principales teorías que

explican el comercio internacional, desde su origen y fundamentos teóricos, partiendo desde el mercantilismo hasta las diversas teorías más recientes.

1.1.4. Estrés laboral

M. Iza (2017), introdujo el concepto del estrés laboral desde la perspectiva psicológica donde establece que es el conjunto de las emociones que intervienen en los pensamientos no definidos del ser humano, en el cual participan diferentes agentes estresores de carácter interno y externo. Este tipo de reacciones son principalmente adaptativas que no resultan útiles cuando las demandas superan los recursos del sujeto, M. Iza destaca el carácter adaptativo que cumplen el estrés, por otro lado, resalta la importancia del equilibrio entre exigencias externas y las capacidades que tiene el individuo para tolerar las emociones influyentes.

Partiendo desde esta perspectiva, se entiende que el estrés laboral es causado por la falta de control sobre las exigencias del puesto o de las tareas sobrepuestas al personal. En este sentido, es importante el rol que desempeña el departamento de recursos humanos al reclutar personal debidamente calificado dado a la relación que existe del estrés y las capacidades del trabajador ya que, no solo intervienen las aptitudes como habilidades técnicas sino también aspectos actitudinales que sean capaces de lograr adaptarse a las exigencias que requiere el puesto de trabajo.

1.1.5. Fases del estrés laboral

Según las investigaciones realizadas por Ruiz (2017) acerca de las fases que son denotadas como las reacciones que tienen los individuos al verse enfrentados por situaciones laborales

que están fuera de sus capacidades o funciones laborales, se han encontrado 3 principales fases comunes en los trabajadores denominadas de la siguiente manera:

- **Reacción de alarma:** Esta es la fase inicial, se considera que es una situación de baja resistencia y es seguida por una reacción contraria durante la cual los mecanismos de defensa del individuo se comienzan a activar y ponerlo en estado de alerta.
- **Resistencia:** Esta es la segunda fase, la cual se encuentra en la etapa máxima de adaptación, esto quiere decir, que se ha desarrollado con éxito y el individuo ha retornado al equilibrio de sus emociones en el entorno laboral. Sin embargo, existe la posibilidad de un detonante, en el caso del que el agente estresante persiste o el mecanismo de defensa no llega a funcionar, el individuo avanzará hacia la siguiente etapa.
- **Agotamiento:** Esta fase es la última, y es denominada así porque los mecanismos adaptativos del individuo colapsaron.

1.1.6. Modelos teóricos del estrés laboral

En base a Selye (2016), las teorías relacionadas al estrés laboral son explicadas de diferentes aproximaciones, ya que son diferentes los factores que pueden influir en el individuo en el entorno laboral, partiendo desde los agentes externos como internos, desde este punto se han relacionado los siguientes modelos considerando los enfoques estructurales y transaccionales.

1.1.6.1. Enfoques Estructurales

1.1.6.1.1. Modelo de demanda, control y apoyo.

En este modelo Posada E. (2017), se refiere principalmente a 2 factores influyentes dentro del ambiente laboral, los cuales son conocidos como: la demanda que implican la cantidad de trabajo y el control del individuo sobre la carga laboral. Este modelo fue desarrollado por Karasek, con la finalidad de describir y analizar las diferentes situaciones de estrés laboral cuando hay un desequilibrio entre la demanda que exige el trabajo hacia el individuo y el control que tiene el mismo al momento de ejecutar las tareas y obligaciones que implican las exigencias del puesto laboral.

Por ello, este modelo es definido bajo los siguientes argumentos en el cual se han considerado los 2 elementos claves antes mencionados:

- Los resultados de la interacción entre las demandas psicológicas del trabajo y el bajo control al momento de tomar decisiones bajo presión o de las situaciones que son altamente demandantes.
- El estrés laboral provocado por los trabajos en corto tiempo de manera simultánea, exige los niveles altos de demanda laboral y el poco control del trabajador para controlar la situación.
- En consecuencia, los trabajadores o individuos se encuentran motivados en relación a las medidas de demandas altas y el control de la situación demandante también es alta.

1.1.6.1.2. Modelos de demandad, control y el apoyo social

Según Karasek y Theorell (2017), este modelo de demanda y control introducen una nueva variable que contribuye al modelo anterior, se trata del apoyo social. Los autores mencionan que, al existir desajustes entre la demanda y el control del individuo sobre ellas,

existe un factor social que puede mejorar las condiciones de toma de decisiones del individuo al momento de encontrarse en momentos de presión y hostilidad.

Desde esta perspectiva, se entiende que este modelo defiende la idea de que a una mayor demanda del trabajo, debe existir un mayor apoyo social hacia el individuo, de esta forma se logra disminuir los niveles de estrés laboral, el apoyo social tiene un papel principal ya que surge como sustituto del control emocional que debe tener el individuo en momentos de presión y así disminuir los riesgos de tomar malas decisiones.

1.1.6.2. Enfoque Transaccional

1.1.6.2.1. Naturaleza dinámica del estrés

Cooper M. y Cumming H. (2019), desarrollaron este modelo del cual se resalta el papel de la persona por mantener una estabilidad emocional, por otra parte, se considera importante la capacidad que tiene un individuo para afrontar el estrés desde sus recursos personales lógicos de tal forma que busca la forma de lograr una estabilidad de sus pensamientos, emociones y la relación que existe con el mundo exterior.

Mediante este modelo se pretende describir el mecanismo psicológico del proceso del estrés, por el cual, se considera que es un modelo dinámico del que son integradas por las diferencias individuales y las formas de afrontamiento que tiene cada individuo en diferentes escenarios generadores de estrés en el ambiente laboral. Además, este modelo va a indicar cuando las demandas externas están sobrecargadas y amenazan la estabilidad emocional del individuo, por ello, se adecua y focaliza la forma de recuperar la sensación de estabilidad y tranquilidad del individuo.

1.1.6.2.2. Modelo de equilibrio y esfuerzo

En base a Lazarus y Folkman (2016), este modelo resalta la evolución del individuo de los acontecimientos y la actuación que tiene sobre ellos.

Este modelo propone dos tipos de evaluaciones que hace el sujeto:

Evaluación primaria. La primera evaluación que realiza el individuo frente un determinado caso se caracteriza por tomar 3 tipos de actitudes frente a esta y en base a estas el individuo reacciona frente a la situación generadora de estrés.

- Evaluación del daño y la pérdida: Esto sucede cuando el individuo ha analizado el problema y fruto de su evaluación, llega a la conclusión del tipo de problema que se ha presentado.
- Evaluación de la amenaza: Es cuando el individuo ha analizado el problema y fruto de su evaluación, se da cuenta de los resultados que implica la amenaza del problema.
- Evaluación desafío: En este punto el individuo ha analizado el problema y debido a esto se da cuenta que la situación puede tornarse en un ambiente positivo.

Evaluación secundaria. Para llegar a este punto el individuo ha evaluado todos los aspectos de la primera evaluación, y ha llegado a la conclusión de que existe la posibilidad de enfrentarse a esta situación con resultado favorable, de tal forma que toma una actitud motivadora y desafiante en la situación de amenaza en la que se encuentra.

Desde este punto, se explican los panoramas que logra tener un individuo frente a diferentes situaciones y adversidades en el ambiente laboral, por ello, el modelo muestra que en la primera evaluación del individuo se asegura de analizar cada detalle de la situación para posteriormente enfrentar positiva y desafiante la complejidad de la situación amenazante.

1.2.Marco Conceptual

1.2.1. Calidad y productividad

La productividad está definida por Sergio Torres (2017), como la relación entre productos e insumos, haciendo de este indicador una medida de la eficiencia con el cual la organización utiliza sus recursos para lograr obtener producir bienes finales, es decir, se analizan las unidades económicas para determinar los niveles de productividad de las empresas y llevarlos a términos físicos.

Según Carro y González (2016), la productividad es la necesidad de sanear los procesos productivos en todas las esferas de la actividad económica, de tal forma que esta sea rentable a nivel empresarial a través de los cambios e innovación por medio del avance tecnológico y gestión administrativo.

La productividad según Sevilla (2018) es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra) durante un periodo determinado. Tiene como finalidad medir la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos.

1.2.2. El estrés laboral

Selye (2016) menciona que el estrés es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Según Hans Selye, en relación con los conceptos de estrés nos dice que es: “un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no

específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química” (pág. 11).

Según Bosques M. (2019) el estrés laboral son síntomas psicósomáticos que experimenta el cuerpo, de ahí el nombre psicósomático. Los síntomas más comunes son: taquicardia, dolores de cabeza, dolores de la espalda, dolor en el cuello como consecuencia de la tensión muscular, aumento de la tensión arterial, problemas para conciliar o mantener el sueño, pérdida de apetito, dificultades sexuales, alteraciones gastrointestinales, entre otros (págs. 17-18).

En base al estudio de las estrategias de afrontamientos de problemas laborales, Saltos (2017) define el estrés como es un estado de alerta del ser humano, frente a la existencia, tensiones, y peligros internos o externos; que le genera alteraciones psicósomáticas, generadas por situaciones laborales. Es la reacción de defensas del organismo humano, frente a lo que la persona está expuesta, se establece un comportamiento depresivo, o agresivo y generando cambios fisiológicos, en la mente, y en todo su organismo.

Torres (2016) menciona que el estrés laboral, es cuando las emociones están relacionadas con el desempeño de sus actividades laborales de manera pertinente, el mismo que se expresa en el individuo como estados irritables; preocupación, tensión, fatiga, cansancio, malas relaciones interpersonales, insomnio, ganas de huir de la gente, aumento de ausencias que pueden generar accidentes laborales, incluso la persona, puede llegar hasta el suicidio, cuando la situación es persistente por largo tiempo.

Según Álvarez (2017), el estrés laboral Es la reacción de defensas del organismo humano, que se observa en las personas, que está expuesta a una situación estresante, y que se

representa casi siempre con una actitud agresiva, que genera cambios neuroquímicos en su mente, y altera sus reacciones fisiológicas, manifestándose en su comportamiento.

1.2.3. Indicadores del estrés

Los indicadores o respuestas de estrés son los que en definitiva nos permiten determinar que éste existe, podemos distinguir los Neuroendocrinos, los psicofisiológicas y los psicológicos. Ante estímulos amenazantes, particularmente si estos son de naturaleza emocional, el organismo reacciona a través de diferentes sistemas neuroendocrinos, así se prepara para la lucha o la huida de la amenaza. Esta reacción que en principio es adaptativa y natural, tendrá unas consecuencias tremendamente negativas para la salud cuando se presente con demasiada frecuencia o simplemente dicha preparación y el exceso de energía que supone no son necesarios.

Las respuestas psicofisiológicas, en general son de tipo involuntario, como las anteriores, y algunas de ellas son el aumento de la tasa cardíaca, la presión sanguínea o la actividad respiratoria. Además, la activación o inhibición de mecanismos fisiológicos y bioquímicos, es importante el número de reacciones psicológicas asociadas al estrés. Existen las emocionales, somáticas, cognitivas y comportamentales. Las primeras son las más importantes, al punto que muchas veces se ha confundido el estrés con las emociones concretas que lo acompañan.

Los indicadores emocionales están muy relacionados con los somáticos y con frecuencia son una causa de los otros o viceversa. Las emociones asociadas al estrés son las negativas, ansiedad, depresión, ira, etc. y estados de ánimo como la impaciencia, la frustración,

etc. Los indicadores somáticos son percibidos por los sujetos y expresados como quejas, siendo los más habituales la fatiga, el insomnio, el temblor, y dolores de distinto tipo.

1.2.4. Enfoques en el estudio del estrés

Vamos a ver brevemente algunas cuestiones fundamentales que se estudian bajo el rótulo "estrés". Ello nos permitirá entender distintos puntos de vista a la hora de estudiar el estrés.

- El estrés como estímulo:

El estrés ha sido estudiado como el estímulo o la situación que provoca un proceso de adaptación en el individuo. En distintos momentos se han investigado distintos tipos de estímulos estresores.

- El estrés como estímulo

Los grandes acontecimientos. Los acontecimientos vitales, catastróficos, incontrolables, impredecibles, como muerte de un ser querido, separación, enfermedad o accidente, despido, ruina económica, etc., son el tipo de situaciones estresantes que fueron más estudiadas en los años sesenta y setenta. Como puede verse, se trata de situaciones de origen externo al propio individuo y no se atiende a la interpretación o valoración subjetiva que pueda hacer el sujeto de las mismas. Serían situaciones extraordinarias y traumáticas, o sucesos vitales importantes, que en sí mismos producirían cambios fundamentales en la vida de una persona y exigirían un reajuste. En esta línea se han llevado a cabo investigaciones sobre las relaciones entre cantidad de estrés y salud.

- El estrés como estímulo

Los pequeños contratiempos. En los años ochenta se han estudiado también los acontecimientos vitales menores o pequeños contratiempos que pueden surgir cada día como estímulos estresores.

- El estrés como estímulo.

Los estímulos permanentes. Así mismo, se han incluido los estresores menores que permanecen estables en el medio ambiente, con una menor intensidad, pero mayor duración, como el ruido, hacinamiento y polución.

- El estrés como respuesta

Previa a esta concepción del estrés como estímulo, en los años cincuenta se había investigado la respuesta fisiológica no específica de un organismo ante situaciones estresantes, a la que se denominó Síndrome de Adaptación General y que incluía tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. Selye consideraba que cualquier estímulo podía convertirse en estresor siempre que provocase en el organismo la respuesta inespecífica de reajuste o reequilibrio homeostático, pero no incluía los estímulos psicológicos como agentes estresores. Hoy en día sabemos que los estímulos emocionales pueden provocar reacciones de estrés muy potentes.

- El estrés como interacción

En tercer y último lugar, el estrés no sólo ha sido estudiado como estímulo y como respuesta, sino que también se ha estudiado como interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo. Desde esta perspectiva, se considera más importante la valoración que hace el individuo de la situación estresora que las características objetivas de dicha situación.

El modelo más conocido es el modelo de la valoración de Lazarus, que propone una serie de procesos cognitivos de valoración de la situación y valoración de los recursos del propio individuo para hacer frente a las consecuencias negativas de la situación. El estrés surgiría como consecuencia de la puesta en marcha de estos procesos de valoración cognitiva. Si el sujeto interpreta la situación como peligrosa, o amenazante, y considera que sus recursos son escasos para hacer frente a estas consecuencias negativas, surgirá una reacción de estrés, en la que se pondrán en marcha los recursos de afrontamiento para intentar eliminar o paliar las consecuencias no deseadas (Gómez, 2016).

Según el modelo de Lazarus y Folkman, el proceso cognitivo de valoración de la situación supone una estimación de las posibles consecuencias negativas que pueden desencadenarse para el individuo. Si el resultado de esta valoración concluye que las consecuencias pueden ser un peligro para sus intereses, entonces valorará su capacidad de afrontamiento frente a este peligro potencial (Vega, Muñoz, Berra, & Nava, 2017). Si las consecuencias son muy amenazantes y los recursos escasos, surgirá una reacción de estrés.

La reacción de estrés será mayor que si la amenaza no fuera tan grande y los recursos de afrontamiento fuesen superiores. Una vez que ha surgido la reacción de estrés el individuo seguirá realizando revaluaciones posteriores de las consecuencias de la situación y de sus recursos de afrontamiento, especialmente si hay algún cambio que pueda alterar el resultado de sus valoraciones. Estas revaluaciones son continuas y pueden modificar la intensidad de la reacción, disminuyéndola o aumentándola.

Toda persona hace constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se le presentan, por lo tanto, no todo el estrés tiene consecuencias negativas. Sólo cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto

se producen consecuencias negativas. Este resultado negativo se denomina distrés, a diferencia del estrés positivo, que puede ser un buen dinamizador de la actividad conductual.

1.2.5. Factores incidentes en el estrés laboral

1.2.5.1.Cultura Corporativa

La cultura corporativa tiene mucho que ver con el estrés. El estilo de liderazgo del director general establece la pauta. Un director general autocrático que permite poca participación de sus subordinados puede crear un ambiente estresante. En el otro extremo, un director general débil puede motivar a sus subordinados a competir por el poder, ocasionando conflictos internos. Las políticas que emanan de los niveles altos de la organización también producen un efecto negativo en cuanto al estrés. Las políticas y reglas que impiden la flexibilidad en el lugar de trabajo crean situaciones que ocasionan a los empleados problemas personales (Barros, 2018).

1.2.5.2.Condiciones Laborales

Las condiciones laborales, como las características físicas del lugar de trabajo, así como las máquinas y herramientas utilizadas, también generan estrés. El exceso de empleados, el ruido excesivo, la iluminación escasa, las estaciones de trabajo con mantenimiento deficiente y el equipo defectuoso afectan en forma negativa la moral de los empleados y aumentan el estrés (Velásquez, 2019).

1.2.5.3.Desgaste Laboral

El desgaste, aunque es raramente fatal, es una condición incapacitante en la que las personas pierden el sentido del propósito básico de su trabajo y la satisfacción que obtienen de

éste. Aunque cierto grado de estrés es saludable, cuando la capacidad para manejarlo comienza a disminuir el desgaste puede estar a la vista. Las personas se desgastan cuando pierden interés en lo que hacen, cuando se termina la pasión por su trabajo y no desean levantarse de la cama por la mañana. Cuando las prácticas de alivio de estrés no funcionan, ése es el momento de buscar ayuda profesional (Mora & Reyes, 2020).

El precio del desgaste es alto, ya que ocasiona disminución de la productividad, una rotación más alta y en general un pésimo desempeño. Las personas se debilitan física y psicológicamente al tratar de combatirlo. Aunque algunos empleados tratan de ocultar sus problemas, los cambios en su comportamiento pueden indicar insatisfacción. Comienzan a posponer todo o se van al extremo opuesto de encargarse de muchas tareas. Pierden cosas y se vuelven cada vez más desorganizados. Las personas apacibles se pueden volver irritables y comportarse de manera cínica, desagradable, presuntuosa e incluso paranoica.

1.2.5.4.Fatiga Laboral

La fatiga laboral es un efecto del estrés resultante del a sobrecarga de trabajo. Sus síntomas corresponden perfectamente a la designación. El empleado se torna menos productivo, menos dinámico, y muestra menos interés en su trabajo. Se le ve fatigado mentalmente, apático, deprimido, irritable, aburrido; todo le parece mal en su trabajo incluidos sus compañeros; reacciona en forma negativa si le hacen alguna observación o recomendación.

El empleado ante la fatiga laboral adopta una actitud muy rígida ante sus tareas; sigue las normas y procedimientos ciega o compulsivamente, pues está demasiado fatigado y no puede ser flexible ni examinar otras soluciones del problema. El sujeto afectado también rehúye

la compañía de otros en el trabajo y fuera de él, volviéndose poco a poco un solitario. La evasión del trato con los demás le hace más difícil afrontar el estrés (Seguridad Minera, 2017).

Desempeño Laboral

Se define a desempeño como a aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la empresa y que pueden ser medidos por términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución en la empresa (Chávez, 2016).

1.2.6. Factores que influyen el desempeño laboral.

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionándose inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador (Quintero , Africano, & Faría, 2018).

1.2.6.1.Satisfacción Del Trabajo

Con respecto a la satisfacción del trabajo (Davis & Newstrom, 2013), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

En conclusión, se ha observado que el derecho de los trabajadores se encuentra amparada bajo el Código del trabajador, con la finalidad de respaldar sus derechos y evitar los abusos por parte del empleador, a su vez, esto permite disminuir los riesgos de enfermedades como el estrés que se originan por la presión que existe al realizar actividades en horarios laborales.

1.3. Marco Referencial

De la investigación realizada por Pozo & Chávez (2018) se pudo concluir que la acuicultura orgánica se ha convertido en una forma de sustituir la producción en relación con los sistemas convencionales, que son menos eficientes y provocan daños irreparables en el medio ambiente como son la falta de recursos acuíferos por medio de la extracción de camarón en varias fases de la reproducción.

Además, dicho análisis que en Ecuador se produce 85% del camarón tradicional 15% del camarón orgánico, es por una pronta disponibilidad de acaparar recursos financieros contra la exportación de contenedores de camarón convencional u orgánico. Donde el exportador o productos debe esperar máximo 10 días a que el contenedor sea transportado. E inclusive se recomienda elaborar una estrategia de asociación para pequeños productores de camarón orgánico que funcione como un ejemplo y base para otras camaroneras del Ecuador (Larco, 2017)

En base al estudio realizado por Iturralde (2019) concluyó que los modelos de cultivo necesitan de un elevado nivel de implementación tecnológica comparado con los cultivos tradicionales de otras especies. Además, se demostró que los sistemas extensivos optimizan el

tiempo que se invierte en todas las etapas de crecimiento del camarón; teniendo ventaja sobre los sistemas tradicionales que usan métodos donde se siembra directamente el camarón.

Por esa razón, al emplear una metodología de investigación descriptiva que permita analizar paso a paso el proceso; se llegó a la conclusión que las empresas productoras de camarón deben invertir en sistemas extensivos que generan una alta productividad porque ayudan a disminuir los problemas del medio ambiente que provoca la acuicultura.

Además, se ha empleado como referencia el análisis realizado por (Flores, 2020) ya que explica que, así como es esencial implementar sistemas de aireadores innovadores; también se debe realizar un mantenimiento mensual y anual e inspeccionar semanalmente todos los instrumentos eléctricos empleados en el proceso de producción durante el año 2018.

En la investigación realizada por (Atalaya, 2017) donde se analiza la producción del camarón empleando un sistema de aireadores se determinó que el proyecto es factible porque favorece al medio ambiente; ya que las posibles afectaciones pueden ser mitigadas en los diversos componentes.

Además, se comprobó que la otra estrategia de administración ambiental consiste en que cuando una cantidad de agua residual del área de acuicultura no es empleada para el riego entonces deberá ser depositada en un estanque para su sedimentación; permitiendo que el agua sea vertida al entorno con características químicas establecidas por la ley.

El proyecto llevado a cabo por (Flores, 2020) se concluyó que el sector camaronero es uno de los que mayor rentabilidad representa para la economía del país, donde el desarrollo del sector cada vez es mayor. Actualmente, Ecuador es uno de los fundamentales exportadores de camarón en Europa y Estados Unidos; por ende, el plan de negocios propuesto para ofertar

camarón tiene un alto riesgo porque la inversión que se realiza representa altas cantidades de dinero. El marco referencial se puede resumir de la siguiente manera:

Tabla 2. Resumen Marco Referencial

Autor	Año	País	Tema
Chávez; Pozo	2018	Ecuador	Análisis de la integración externa de la cadena de suministro en el rendimiento financiero de las empresas camaroneras del Ecuador.
Larco	2017	Ecuador	Factores que influyen en los departamentos de compras en camaroneras para la adquisición de insumos de laboratorio en la ciudad de Guayaquil. Caso: Labsupply.
Iturralde	2019	Ecuador	Análisis del crecimiento de las exportaciones del sector camaronero tras la firma del Acuerdo Multipartes entre Ecuador y la Unión Europea.
Flores	2020	Ecuador	Estudio de factibilidad económica para la implementación de una línea de producción y exportación de brochetas de camarón empanizados con quinua a Francia. Caso Prodex Cía. Ltda.
Atalaya	2017	Ecuador	Estrés laboral y su influencia en el trabajo.

1.4.Marco Legal

En el presente documento se ha considerado los aspectos legales en el que se rige el país de origen, en este caso, Ecuador, en base al código de trabajo vigente al año 2021 el cual promueve los derechos y obligaciones que tiene el trabajador con la institución que preside de sus servicios, de esta manera se asegura la defensa de la dignidad, seguridad y salud de los trabajadores en el territorio ecuatoriano.

Ley general Organización Internacional del Trabajo en vías de desarrollo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 en cumplimiento del Tratado de Versalles, con el cual concluyó la I Guerra Mundial. La misma fue concebida como una organización que debía generar conciencia acerca de que la justicia social es esencial para alcanzar la paz duradera y universal (OIT, 2020).

En base a los sucesos de la actualidad, existen nuevas medidas de bioseguridad en el sector camaronero para la prevención y propagación del COVID-19 por lo que se consideran diferentes posibles fuentes de contagio, por ello indican los siguientes pasos a seguir en este sector:

Figura 4. Medida de prevención



Fuente: OIT

- Tomar una distancia mínima de 1.80 m en las faenas de pesca.
- Evitar contacto con superficies contaminadas en la embarcación (bordes de la lancha, motores, tanques de combustible, remos, herramientas y equipos de pesca, otros).
- Evitar contacto con personas enfermas durante la pesca del camarón, especialmente asintomáticos.
- No cumplimiento del protocolo de tos/estornudo de las personas que integran la tripulación y ausencia de toallas de papel y alcohol en gel.
- Uso inadecuado del equipo de protección personal (EPP) en las embarcaciones (mascarillas).

1.4.1. Artículo 32 numeral 5 de la Constitución de la República:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. El estado a través de sus organismos competentes debe promover el cumplimiento del derecho fundamental a trabajar en un lugar digno (Ministerio del Trabajo, 2019).

1.4.2. Artículo 410 del Código Laboral:

Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida, los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2019).

1.4.3. Artículo 432 del Código del Trabajo:

En las empresas sujetas al régimen del Seguro de Riesgos de Trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidos en este capítulo, deben observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social' (Ministerio del Trabajo, 2019).

1.4.4. Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Ministerio del Trabajo, 2019).

En base a todos los artículos antes mencionados del código de trabajo ecuatoriano, se esclarecen las obligaciones que tiene el empleador con el trabajador, así mismo los roles que debe de cumplir el empleador al momento de aceptar el puesto de trabajo, con ello, asegura de cumplir con los requisitos que pide la empresa y se compromete a cumplir con los mismos.

1.4.5. Las vulnerabilidades del trabajador

En esta sección se presenta las vulnerabilidades que tiene el trabajador entorno a su ambiente laboral y como estas pueden generar un entorno de alto estrés para el trabajador, lo que perjudica la toma de decisiones en condiciones irregulares y de alta presión, por ello, se han considerado los siguientes puntos legales.

- **Artículo 4 del Código del trabajo:** Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Analizando este artículo es concordante con el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador y se puede determinar que el Estado por medio del Código del Trabajo protege los derechos y vulnerabilidades del contrato laboral del trabajador, por otro lado, está:

- **Artículo 14 - Estabilidad mínima y excepciones.** - Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes (Ministerio del Trabajo, 2019).

1.5. Identificación de variables y su relación

En el trabajo de investigación se ha identificado las siguientes variables que explican su relación entre y la influencia que tiene sobre el sector camaronero.

Variable dependiente

- Estrés laboral

Variables independientes

- Área de trabajo.
- Presión de un superior.
- Exceso de trabajo.

- Sobrecarga laboral.

Preguntas secundarias

- ¿Qué tipo de relación tiene el estrés laboral con la productividad del trabajador y la empresa?
- ¿Cómo afecta la calidad del servicio con la sobrecarga laboral en el personal?
- ¿Qué tan importante es el sector camaronero en la economía ecuatoriana?
- ¿Son vulnerables los derechos del trabajador en el Ecuador?

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

El presente estudio es dirigido a las principales empresas camaroneras ubicadas en la provincia del Guayas, debido a que se desea conocer y analizar la actual situación de los trabajadores respecto a cómo les afecta el estrés laboral producido por las largas jornadas de trabajo y, así mismo la incidencia en su desempeño laboral.

El tema que se propone esta desarrollado para establecer la relación del estrés laboral con el desempeño de los trabajadores de las empresas camaroneras; primero se obtiene la accesibilidad de la información y luego se realiza la validación de los datos.

La metodología para realizar la comprobación de la hipótesis de una relación directamente proporcional entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores se basará en tres aspectos:

- Encuesta a los trabajadores, realizada a una muestra representativa de los trabajadores de los principales camarones del Guayas.
- El desempeño laboral, el cual se realiza su medición mediante el Coeficiente de *Alpha de Crombach*, demostrando la confiabilidad de las respuestas obtenidas de los trabajadores.
- Datos objetivos del desempeño laboral dentro de la organización en medidas como son el rendimiento, eficiencia, rentabilidad.

2.1. Tipo de Investigación

Por medio del tipo de investigación realizado se pretende demostrar la relación que tiene los factores causantes de estrés laborales sobre la productividad del camarón en la provincia del Guayas, ya que esta representa el 43% del nivel de productividad de este sector

a nivel nacional, por ello, se utilizó la investigación descriptiva debido a que permite describir el comportamiento y desempeño de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de camarón, y así determinar el comportamiento frente a estos sucesos que lo rodea para establecer las características y factores influyentes.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) el tipo de investigación descriptiva “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Desde este punto es importante considerar los sucesos que han impactado en la economía ecuatoriana y de esta forma evaluar la participación del sector camaronero en la producción nacional, por ello, al mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de este sector se pretende incrementar el nivel de productividad.

2.2. Enfoque de Investigación

Se encuentra dentro de un enfoque cuantitativo, por lo que se busca determinar la realidad de la situación del sector en el mercado internacional, y decretar la confiabilidad y objetividad en el manejo y gestión financiera de las empresas camaroneras. En base a lo expuesto por (Salas, 2011) el enfoque cuantitativo se refiere a la “adecuación ex post de los resultados de los modelos con el comportamiento de los fenómenos, la cual es válida en las comunidades de investigación; intersubjetividad” (pág. 13).

Al incluir este análisis cuantitativo se pueden tomar en cuenta las variables cuya medición es numérica y de esta forma analizar el comportamiento de las empresas de este sector en el año previamente a la pandemia, durante y después de la misma, y de esta forma, corroborar la influencia de las variables independientes propuestas en el modelo de análisis.

2.3. Método de Investigación

El método deductivo permite que, gracias a su adopción metodológica, formular las debidas conclusiones partiendo de los supuestos observados para validar lo planteado. (Prieto, 2017) plantea que “el método deductivo basa sus cimientos en determinados fundamentos teóricos, hasta llegar a configurar hechos o prácticas particulares”.

Por ello, a partir del reconocimiento de la problemática se identifican las diferentes causas que explican la relación de las variables, en este caso la productividad del camarón impactada por los altos niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia y posteriores al mismo, de esta forma, se comprueba y valida la hipótesis planteada.

2.4. Población y Muestra

Población

El estudio de la población está orientada al número de empresas que producen y comercializan camarón en la Provincia del Guayas dado que en esta zona se encuentra la mayor concentración de empresas dedicadas a la producción de camarón. En este caso, se consideró una población de 63142 que es el sumatorio total del número aproximado de los empleados que se encuentran laborando en las principales empresas camaroneras de la Provincia del Guayas.

Tabla 3. Población de las principales camaroneras del Guayas

Nombre	Número de empleados
Industria Pesquera Santa	
Priscila	6000
Promarisco	11000
Empagran	1179
Empacreci	2162
Naturisa	10000
Promaoro	520
Cofimar	10000
Distrisoda	1425
Zambritisa	11000
Dincodex	9856
TOTAL	63142

Elaborado por la autora

Se debe mencionar que, debido a la limitación de que en dicho sector existe gran cantidad de camaroneras ilegales, no son consideradas porque no cuentan con datos tabulados ni publicados.

Muestra

La muestra se la calculó mediante la fórmula de muestreo finito en el que se desarrolla a continuación:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 + p * q}$$

Datos

n = Tamaño de la muestra

z = 1.645 (90% de confianza)

p = Probabilidad de éxito de (0.50)

q = Probabilidad de fracaso de (0.50)

e = 0.10 (10% de error)

N = Población

n = Total de número de encuestas a realizar.

Reemplazo de la muestra

$$n = \frac{1.645^2 * 0.5 * 0.5 * 63142}{0.1^2(63142 - 1) + 1.645^2 + 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{2,70602 * 15785.5}{631.41 + 2,70602 + 0.25}$$

$$n = 67,33$$

El número de muestras a tomar será de 67 empleados del sector camaronero de la Provincia del Guayas.

2.5.Recolección de Datos

Para la recolección de la información se procede a hacer uso de las herramientas de investigación como los artículos, informes y encuestas. Por su parte, también se recolectará datos de fuentes secundarias como las estadísticas de exportaciones del Banco Central del Ecuador, Cámara de Acuicultura, Industrias, estudios y Estadísticas de Internacionales de

fuentes secundarias confiables. Como mecanismo de contraste de información en el análisis documental, se utilizan las siguientes herramientas:

2.5.1. Artículos Científicos

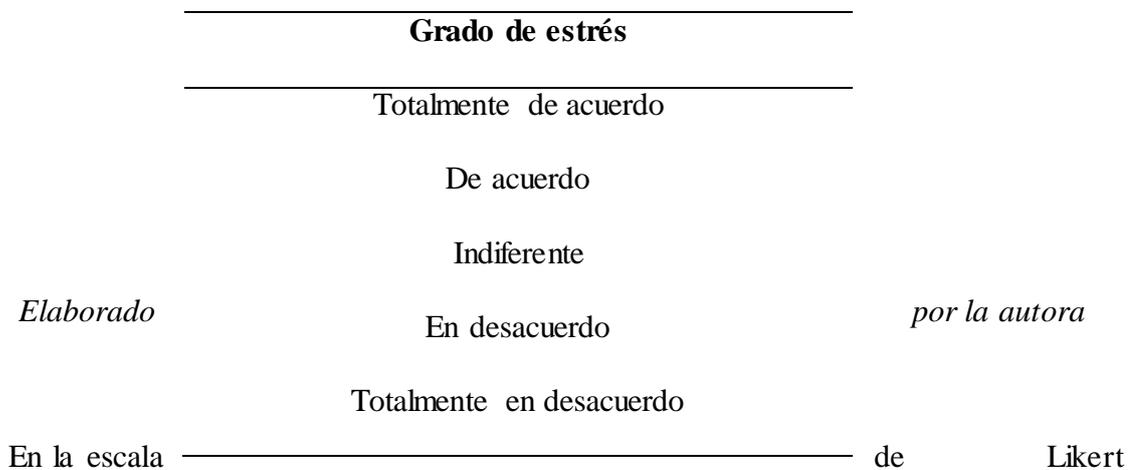
Los artículos científicos son textos informativos con lenguaje técnico con la finalidad de brindar la información necesaria acerca de una determinada relación de casos o sucesos bajo la fundamentación teórica y técnica cuyos resultados dan paso para ser las bases de futuras investigaciones relacionadas con el tema. Por ello, en este trabajo de investigación se optó por la consulta de artículos científicos relacionadas con los niveles de exportación en el sector camaronero y en los casos del nivel de estrés en el sector agrícola. Las herramientas utilizadas para tabular las encuestas de fuente primaria *Software* estadístico SPSS V.25 de IBM

2.5.2. Informes

Los informes científicos son documentos que tienen como finalidad expresar o detallar una información científica a terceros, como en este caso, la utilización de informes se debe a la recopilación de datos como la Producción Interna Bruta (PIB), la cual mide el crecimiento económico del país a través de los índices de productividad en un periodo determinado y esta información la brinda los informes del Banco Central del Ecuador y otras organizaciones internacionales como la Banca Mundial, así mismo se indaga en registros que brindan información sobre los niveles de productividad del sector camaronero y los niveles de estrés con los trabajadores.

2.6. Escala de Likert

Tabla 4. *Modelo para medir el grado de estrés*



presentada, y luego de consultar a los trabajadores encuestados se obtiene que un 33% regularmente se sienten estresados en su área laboral, el 30% a menudo, 16% tienden a estar poco y totalmente estresados en diversas situaciones bajo presión y sobrecarga laboral, de tal forma que se identifican los factores que comúnmente registran mayores niveles de estrés laboral en el sector camaronero en la provincia del Guayas.

2.7. Encuestas

Las encuestas realizadas en el presente trabajo de investigación fueron realizadas a los dueños de las empresas del sector camaronero en la provincia del Guayas por medio de la plataforma Google Forms se elaboraron una serie de preguntas que se encuentran enfocadas acerca de las cargas laborales, las diferentes tareas asignadas a los trabajadores con la finalidad de establecer la relación de las variables planteadas.

2.7.1. Modelo de Encuesta

Encuesta de medición de estrés laboral.

Encuesta realizada a personal que labora en la industria camaronera del sector de la provincia del Guayas, con el objetivo de analizar los niveles de estrés que generan las diferentes situaciones o escenarios laborales.

1. Genero

Masculino

Femenino

2. Edad

18-30 años

30-40 años

40 a 50 años

50 a 60 años

3. Nivel de educación

Bachiller

Grado (tercer nivel)

Maestría (Grado avanzado)

Universidad inconclusa

4. ¿Se encuentra laborando bajo un contrato de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador?

Sí

No

5. ¿A qué área pertenece dentro de la empresa?

Gerencial

Administrativa

Productiva

Operativa

Ventas

6. ¿Su trabajo se excede del horario establecido dentro del contrato laboral?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Se siente capaz de realizar las tareas o metas que se le asignan en los periodos indicados?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Se siente presionado por las actividades a realizar dentro de las jornadas laborales?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿Cómo se siente ante una situación de alta importancia y presión?

- Muy estresado
-

Estresado

Preocupado

Tranquilo

Relajado

10. ¿Cómo se siente con las tareas que le asigna?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

Desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

11. ¿Los niveles de estrés laborales han afectado su salud?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

Desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

12. Considera ud que, ¿el estrés ha afectado su desempeño laboral?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

Desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

13. ¿Cómo calificaría usted el estrés generado por parte de sus supervisor o jefe inmediato?

- Muy bajo
- Bajo
- Regular
- Alto
- Muy alto

2.8.Validez del constructor de confiabilidad interna

El Coeficiente *Alpha de Crombach* se utilizará para establecer la confiabilidad de la información obtenida. El valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; en estudios para la confirmación fiable debe estar entre 0.7 y 0.8 de esta manera se confirma que la fiabilidad del instrumento de medición es adecuada. La base de datos que se obtenga será utilizada en el software estadístico SPSS.

CAPÍTULO 3. Resultados

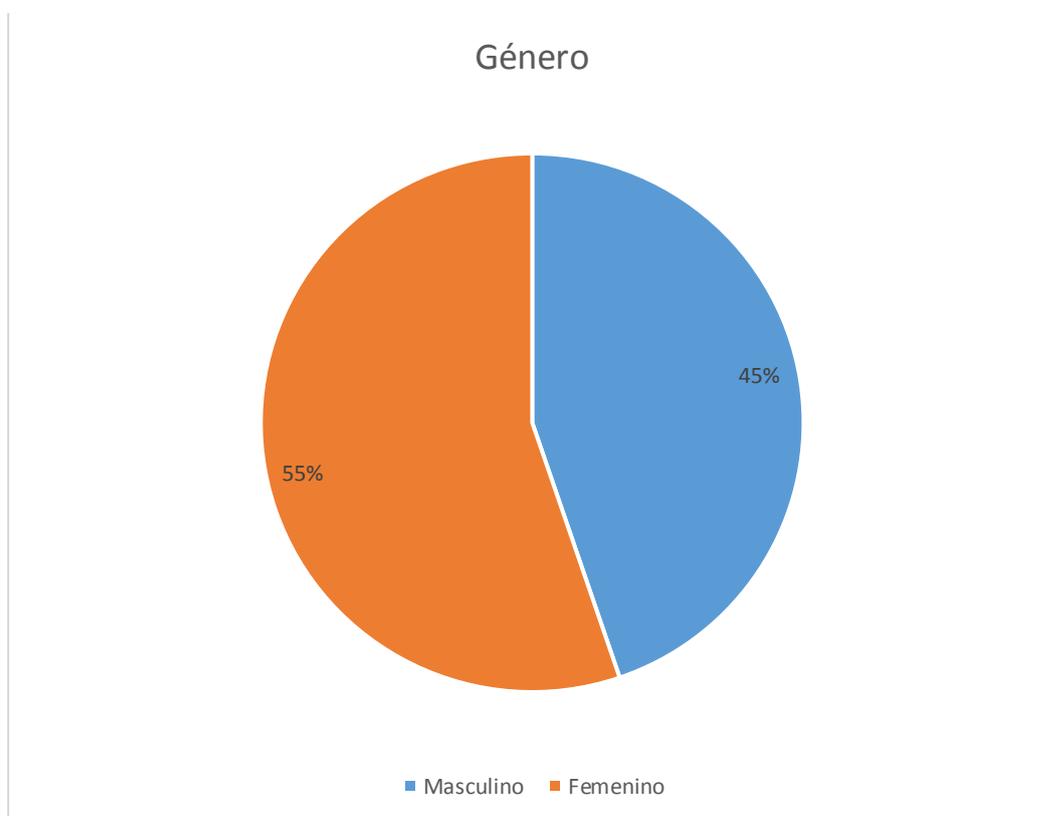
Para medir el nivel de estrés que tienen las personas seleccionadas dentro de sus trabajos, se procederá a hacer tablas de contingencia donde se podrá contrastar con 2 variables, la relación entre estas para así poder obtener el resultado requerido en la investigación. La variable que aparecerá en todas las tablas de contingencia es el área de trabajo, dándole un mayor énfasis en qué área se puede hallar más estrés.

3.1.Resultados de la encuesta

1) Género

De acuerdo a la figura 5, del total de los encuestados el 55% es de género masculino y, el 45% restante pertenece al género femenino.

Figura 5. *Edades de los encuestados*

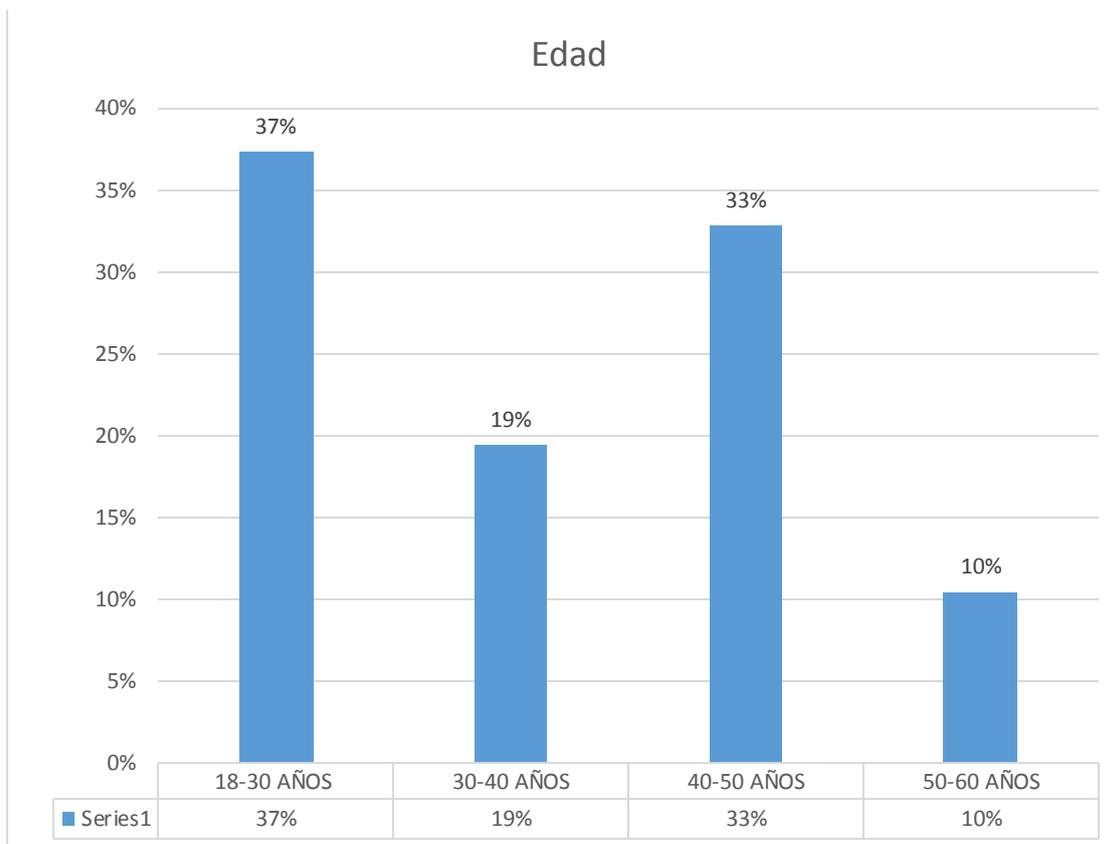


Elaborado por la autora

2) Edad

Con respecto a la edad, la mayoría de los trabajadores encuestados corresponde al rango de 18-30 años, seguido de los trabajadores de 40-50 años. En menor proporción, se encuestan los trabajadores de 50-60 años con un 10% de participación y los trabajadores de 30-40 años con un 19%.

Figura 6. *Edad de los trabajadores*

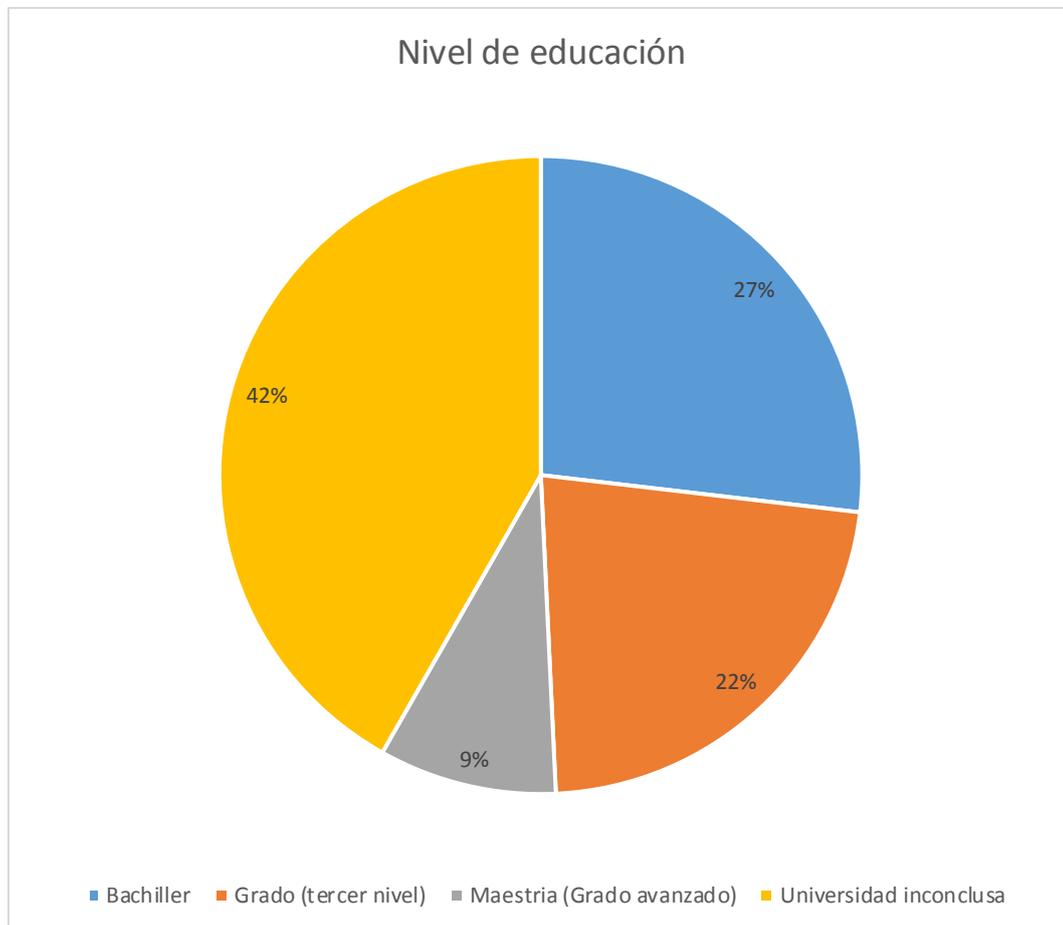


Elaborado por la autora

3) Nivel de educación

En el nivel de educación, la mayoría de los trabajadores con un 42% tiene una universidad incluida, el 27% son bachilleres sin haber empezado la universidad, el 22 cuenta con un título de tercer nivel y un 9% cuenta con una maestría.

Figura 7. Nivel de educación

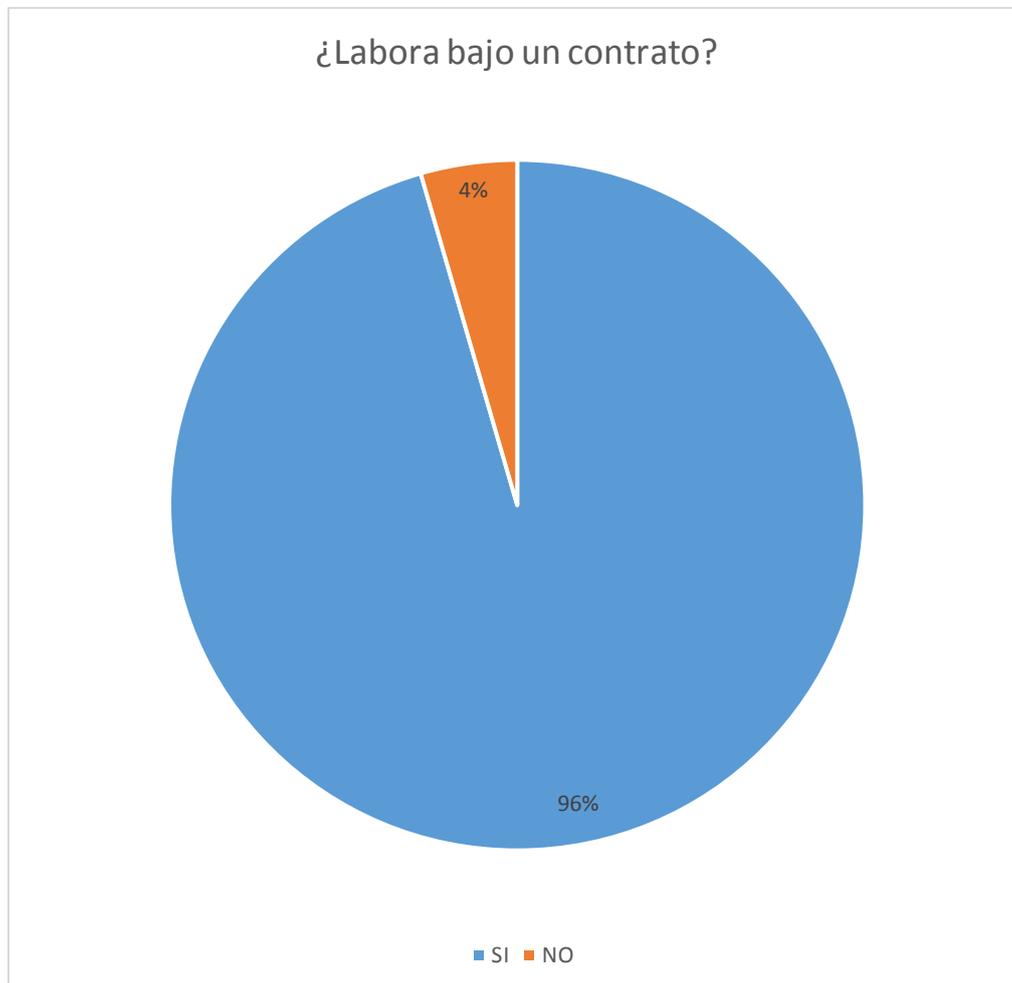


Elaborado por la autora

4) ¿Labora bajo contrato de dependencia?

El 96% de los trabajadores cuenta con un contrato de mutuo acuerdo con su empleador, y un 4% no cuenta con contrato debido a que se encuentra en situación de pasantías o prácticas preprofesionales.

Figura 8. *Ud labora bajo un contrato de mutuo acuerdo*

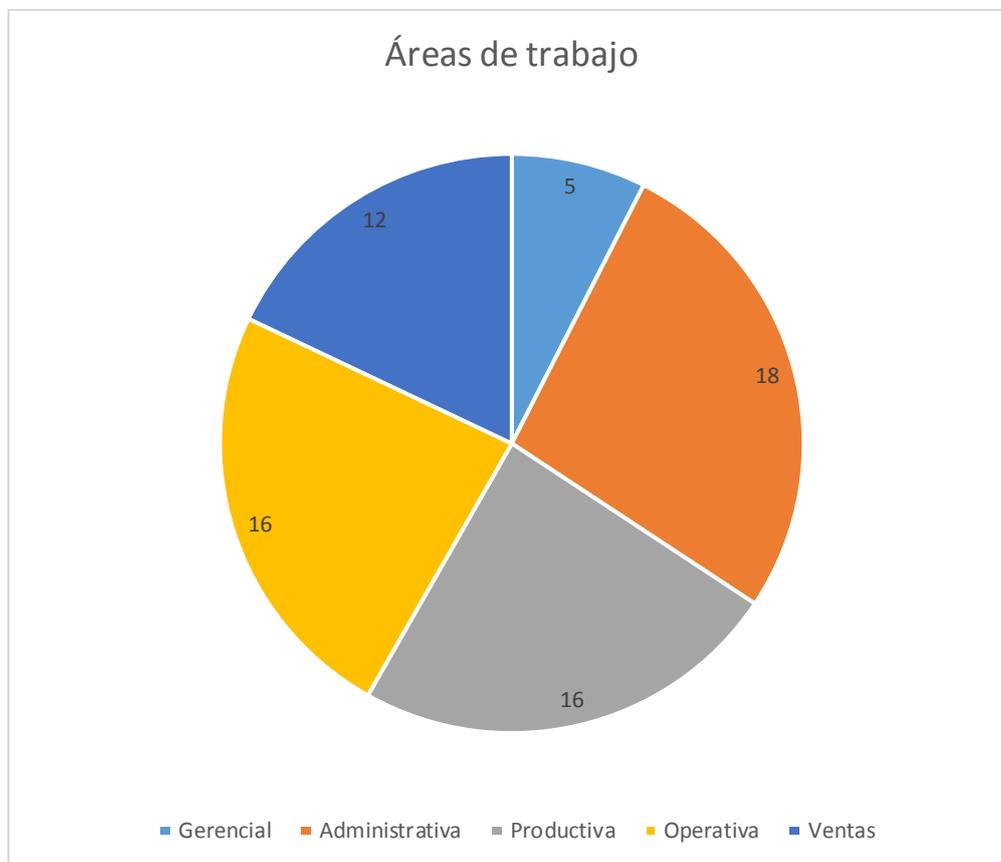


Elaborado por la autora

5) Área de trabajo

De los 67 trabajadores encuestados, 16 pertenecen al área productiva y en misma cantidad, al área operativa. La mayoría de los encuestados (18) pertenece al área administrativa y en menor proporción, 12 pertenecen a ventas y 5 al área gerencial.

Figura 9. *Áreas de trabajo*



Elaborado por la autora

6) ¿Su trabajo se excede del horario establecido dentro del contrato laboral?

El 48% de los trabajadores está de acuerdo con que su trabajo se excede al horario establecido dentro del contrato laboral, así mismo el 3% está totalmente de acuerdo. El 9% y 13% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente, es decir que se encuentran satisfechos con la relación trabajo-horario.

Figura 10. ¿Su trabajo se excede del horario establecido dentro del contrato laboral?



Elaborado por la autora

7) ¿Se siente capaz de realizar las tareas o metas que se le asignan en los períodos indicados?

El 58% de los encuestados, se siente capaz de realizar las tareas asignadas en un periodo determinado de tiempo, así mismo como el 13% está totalmente de acuerdo. Al 21% les parece indiferente y un 7% considera que no es capaz de realizar una tarea en el tiempo que le dan, se les complica por lo que desearían tener más tiempo.

Figura 11. *¿Se siente capaz de realizar las tareas o metas que se le asignan en los períodos indicados?*



Elaborado por la autora

8) ¿Se siente presionado por las actividades a realizar dentro de las jornadas laborales?

El 46% de los encuestados, se siente presionado al realizar las actividades dentro de las jornadas laborales, el 39% es indiferente, y en misma proporción del 7% están totalmente de acuerdo y en desacuerdo en dicha pregunta.

Figura 12. *¿Se siente presionado por las actividades a realizar dentro de las jornadas laborales?*

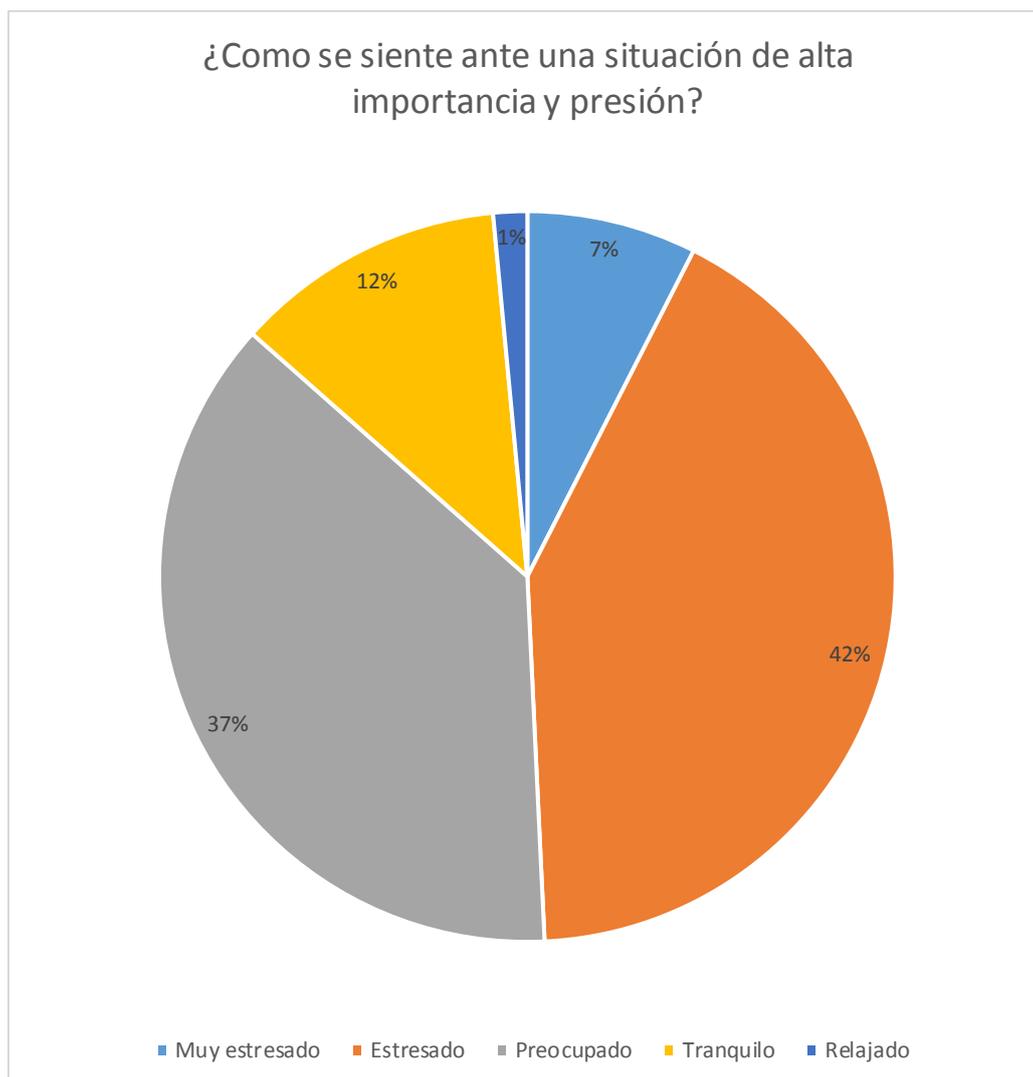


Elaborado por la autora

9) ¿Como se siente ante una situación de alta importancia y presión?

El 42% de los trabajadores en la muestra tomada dentro de la industria camaronera, se siente estresado ante las situaciones de alta importancia y presión, el 37% se pone en un estado de preocupación, el 12% tranquilo, el 7% relajado y un 1% relajado.

Figura 13. *¿Como se siente ante una situación de alta importancia y presión?*



Elaborado por la autora

10) ¿Cómo se siente con las tareas que se le asigna?

Respecto a las actividades que son asignadas a los trabajadores, el 42% se siente desacuerdo e indiferente, es decir que la mayoría no encuentra ningún tipo de incomodidad con lo que les es delegado o asignado.

Figura 14. *¿Cómo se siente con las tareas que se le asigna?*

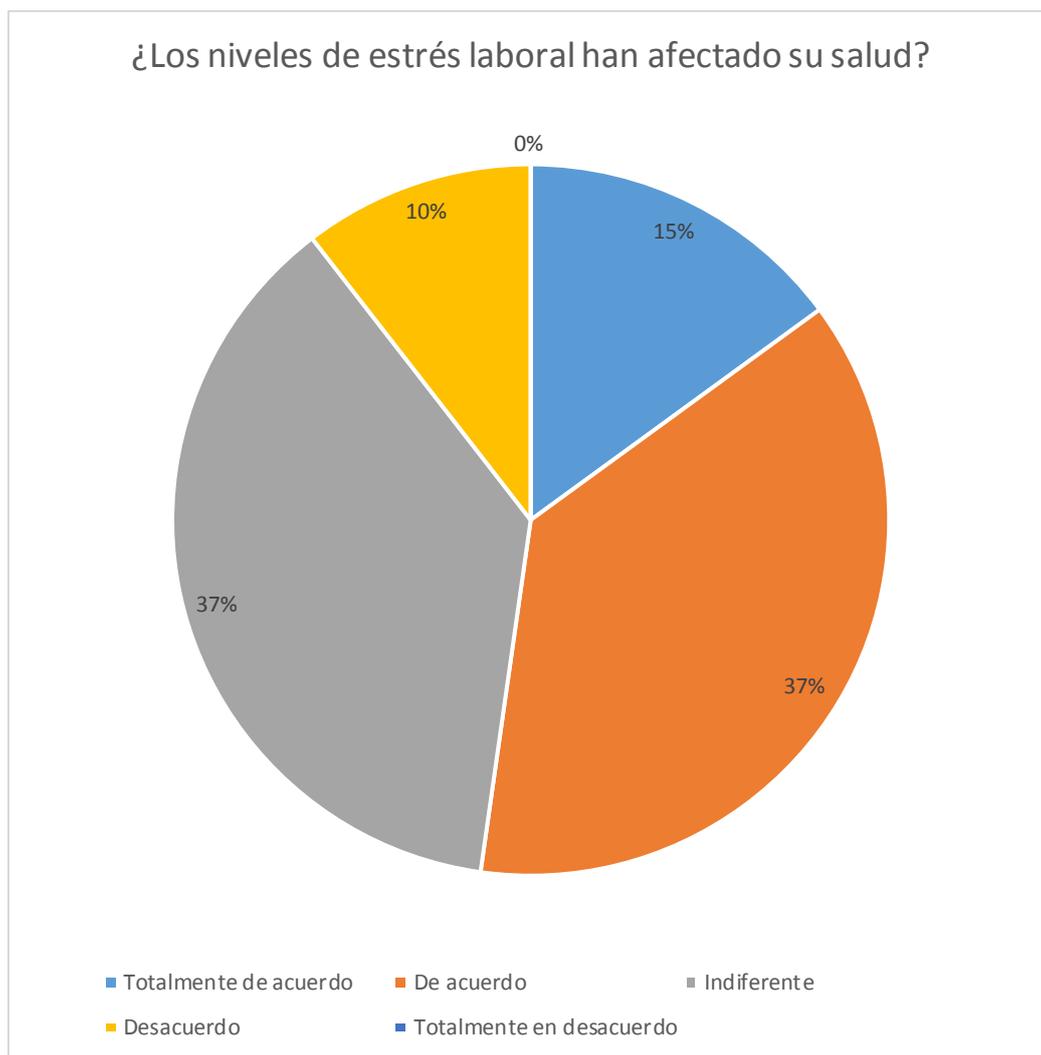


Elaborado por la autora

11) ¿Los niveles de estrés laboral han afectado su salud?

Respecto a los niveles de estrés laboral y su incidencia en la salud de los colaboradores, se obtienen resultados del 37% tanto en indiferencia como en estar en acuerdo ante este planteamiento. Ninguno de los trabajadores está en total desacuerdo.

Figura 15. *¿Los niveles de estrés laboral han afectado su salud?*

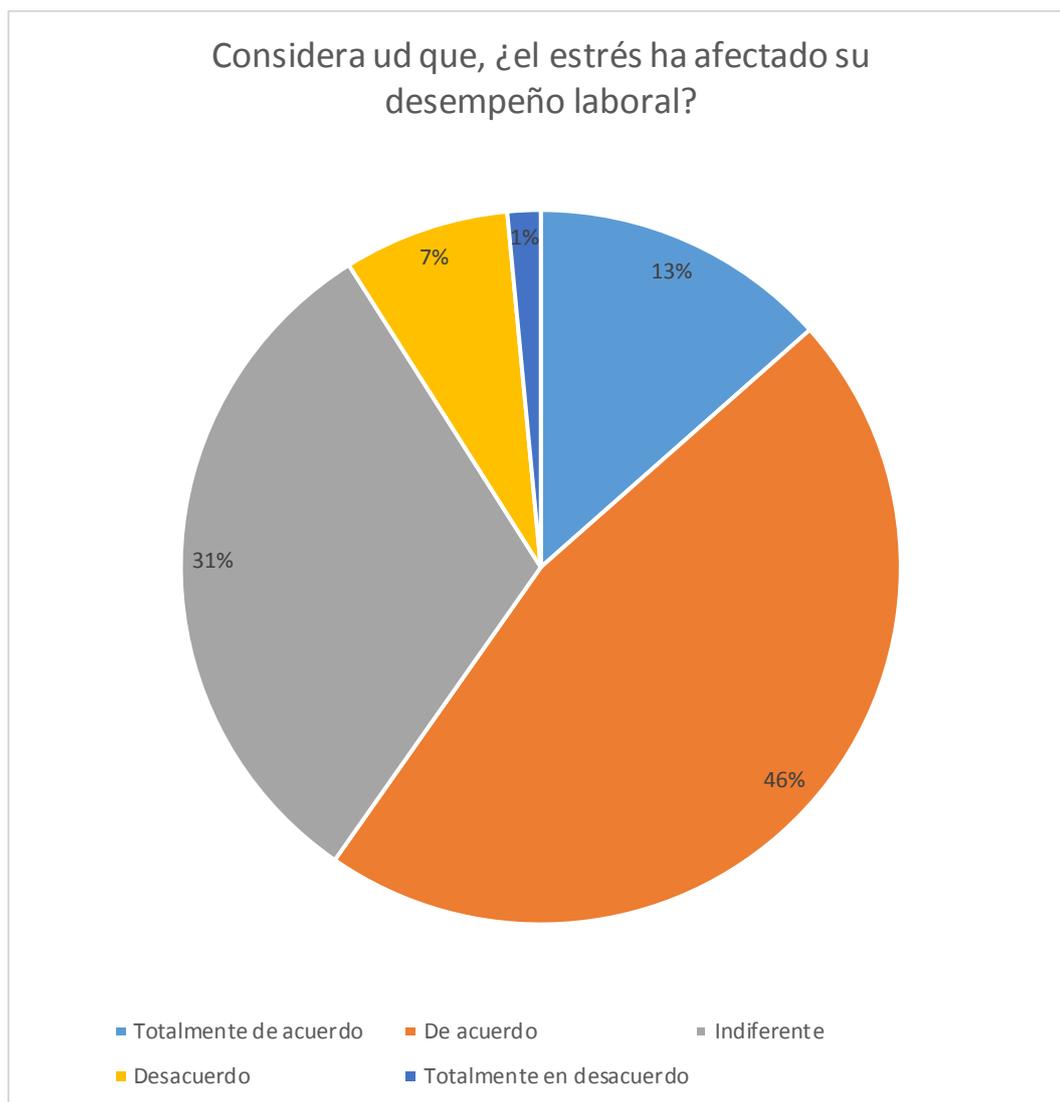


Elaborado por la autora

12) Considera ud que, ¿el estrés ha afectado su desempeño laboral?

La mayoría de los encuestados, está de acuerdo con que el estrés laboral ha afectado su desempeño laboral, así mismo el 31% se considera indiferente ante esta situación.

Figura 16. *Considera ud que, ¿el estrés ha afectado su desempeño laboral?*

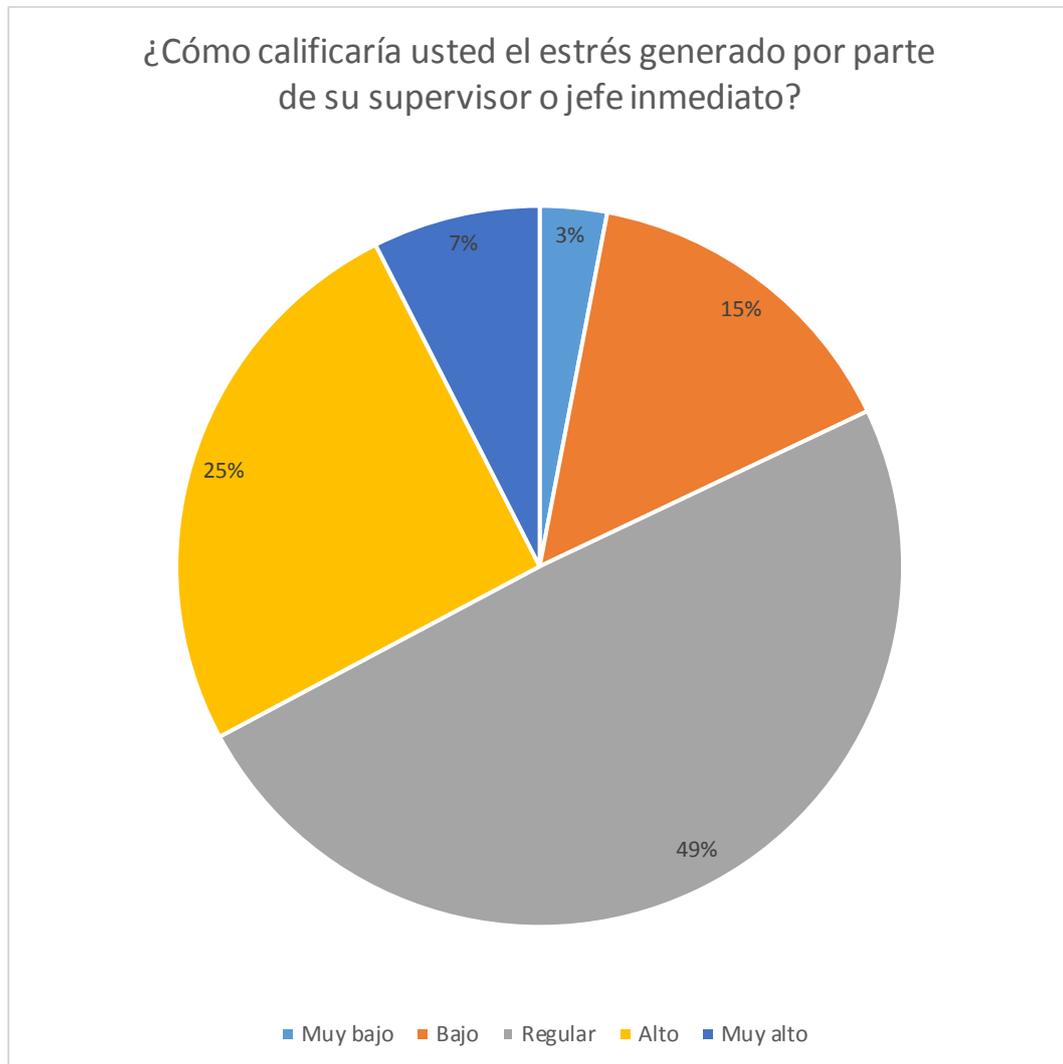


Elaborado por la autora

13) ¿Cómo calificaría usted el estrés generado por parte de su supervisor o jefe inmediato?

Respecto al estrés generado por parte del supervisor o jefe inmediato, los trabajadores de las distintas califican en un 49% como regular dicho estrés, el 25% califica como alto y un 7% muy alto. El 15% lo califica como bajo y un 3% como muy bajo.

Figura 17. *¿Cómo calificaría usted el estrés generado por parte de su supervisor o jefe inmediato?*



Elaborado por la autora

3.2.Relación entre variables

Variables: área de trabajo y la presión laboral

Tabla 5. Tabla de contingencia Área de trabajo * Presión laboral

		Presión laboral				Total
		De acuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Totalmente de acuerdo	
Área de trabajo	Administrativa	5	2	9	2	18
	Gerencial	2	0	2	1	5
	Operativa	9	2	4	1	16
	Productiva	9	0	7	0	16
	Ventas	6	1	4	1	12
Total		31	5	26	5	67

Elaborado por la autora

Como se muestra en la tabla 5 según las personas encuestadas, el área donde se ejerce mayor presión laboral es operativa y productiva, teniendo en cuenta que están de acuerdo con su respuesta. Adicional a esto la tabla vislumbra que 31 personas, mencionan que todas las áreas tienden a dar una presión laboral.

Tabla 6. Prueba chi cuadrado entre la presión laboral y el área de trabajo.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,886 ^a	16	,018
Razón de verosimilitudes	8,715	16	,025
N de casos válidos	67		

Elaborado por la autora

En referencia de hipótesis general del trabajo de investigación:

Hi: La presión laboral, la cual produce estrés laboral en los trabajadores del sector camaronero en la provincia del Guayas tiene relación con el área de trabajo en el que se desempeñan.

Ho: La presión laboral, la cual produce estrés laboral en los trabajadores del sector camaronero en la provincia del Guayas no tiene relación con el área de trabajo en el que se desempeñan.

Se utiliza un error de 0,05 como límite máximo para el análisis y al realizar la prueba de chi cuadrado se determina que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por ende, si existe una relación entre la presión laboral y el área del trabajo en la que se desempeñan los colaboradores de la empresa.

Variables: área de trabajo y estrés causado por el superior

Tabla 7. *Tabla de contingencia Área de trabajo * Estrés causado por el superior*

		Estrés causado por el superior					Total
		Alto	Bajo	Muy alto	Muy bajo	Regular	
Área de trabajo	Administrativa	1	3	1	1	12	18
	Gerencial	1	0	1	0	3	5
	Operativa	5	2	0	1	8	16
	Productiva	4	3	3	0	6	16
	Ventas	6	2	0	0	4	12
Total		17	10	5	2	33	67

Elaborado por la autora

La tabla 7 resume el análisis de concordancia entre el estrés causado por el jefe o superior de las personas encuestadas, con el área de trabajo donde lo más destacable que se puede divisar es que, en el área de ventas el jefe inmediato causa más estrés, en lo que corresponde a un nivel alto, pero en el nivel muy alto lo que se destaca es el área productiva. En lo que respecta al área administrativo, 18 personas mencionan que el nivel es regular, con lo cual se puede concluir que a estas personas le es indiferente el estrés generado por los jefes.

Tabla 8. Prueba chi cuadrado de presión por un superior y estrés laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,167 ^a	16	,375
Razón de verosimilitudes	20,278	16	,208
N de casos válidos	67		

Elaborado por la autora

De acuerdo a la hipótesis específica 1:

H1: El estrés laboral causado por un jefe o superior tiene relación con el puesto de trabajo en las empresas camaroneras de la provincia del Guayas.

H0: El estrés laboral causado por un jefe o superior no tiene relación con el puesto de trabajo en las empresas camaroneras de la provincia del Guayas.

Una vez realizada la prueba chi cuadrado, se concluye que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, lo que indica que el estrés laboral causado por un jefe o superior no tiene relación directa con el puesto de trabajo en el que se desempeñen.

Variables: exceso de trabajo y área de trabajo

Tabla 9. *Tabla de contingencia Área de trabajo * Exceso de trabajo laboral*

		Exceso de trabajo laboral					Total
		De acuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Área de trabajo	Administrativa	6	1	7	3	1	18
	Gerencial	2	0	2	1	0	5
	Operativa	8	1	5	2	0	16
	Productiva	9	2	3	1	1	16
	Ventas	7	2	1	2	0	12
Total		32	6	18	9	2	67

Elaborado por la autora

En la tabla 9 se muestra que, existe una relación entre el área de trabajo con el exceso de trabajo que se le puede cargar al empleado donde lo más destacable es el nivel de acuerdo hay 32 personas que decidieron responder así, además de esto el área donde más carga laboral hay es en la parte productiva y también en el área operativa. Adicional a esto se puede ver que, en el área de ventas no hay tanto exceso de trabajo.

Tabla 10. Prueba chi cuadrado entre exceso laboral y el área en donde se desempeñan

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,523 ^a	16	,089
Razón de verosimilitudes	11,234	16	,079

Elaborado por la autora

De acuerdo a la tabla 10 y en función a la hipótesis específica 2:

H1: El estrés laboral por exceso de trabajo tiene relación con el puesto de trabajo en las empresas camaroneras de la provincia del Guayas.

H0: El estrés laboral por exceso de trabajo no tiene relación con el puesto de trabajo en las empresas camaroneras de la provincia del Guayas.

Se concluye que, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe relación entre el puesto de trabajo que desempeñen dentro de las empresas camaroneras y el estrés laboral causado por exceso de trabajo.

Variables: área de trabajo y la situación laboral

Tabla 11. Tabla de contingencia Área de trabajo * Situación laboral

	Situación laboral					Total
	Estresado	Muy estresado	Preocupado	Relajado	Tranquilo	
Administrativa	8	0	8	0	2	18

	Gerencial	4	1	0	0	0	5
Área de	Operativa	3	2	6	1	4	16
trabajo	Productiva	6	2	7	0	1	16
	Ventas	7	0	4	0	1	12
Total		28	5	25	1	8	67

Elaborado por la autora

En la tabla 11 se muestra la concordancia entre el área de trabajo y la situación de las personas encuestadas donde, en el área administrativa se sienten estresadas 8 personas y preocupadas también, otra área que se destaca de la misma manera es el área de ventas con 7 personas estresadas y 4 preocupadas. Para finalizar podemos concluir que existen al menos 3 estresados por área de trabajo.

Variables: área de trabajo y afectación del estrés por salud

Tabla 12. *Tabla de contingencia Área de trabajo * Afectación del estrés a la salud*

		Afectación del estrés a la salud				Total
		De acuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Totalmente de acuerdo	
	Administrativa	5	3	7	3	18
Área de	Gerencial	1	0	3	1	5
trabajo	Operativa	7	2	6	1	16
	Productiva	6	1	5	4	16
	Ventas	6	1	4	1	12
Total		25	7	25	10	67

Elaborado por la autora

En la tabla 12, se muestra la relación entre las diferentes áreas de trabajo y la consecuencia del estrés a la salud, donde el área más afectada según la encuesta es la operativa con siete personas y productiva con 6 personas, adicional a esto en total acuerdo el área productiva tiene cuatro personas más. Además, se puede vislumbrar que la tabla resumen que al menos una persona.

Discusión de resultados

En la presente sección del trabajo de investigación, se realiza una comparación entre los resultados obtenidos y los resultados de las investigaciones realizadas que fueron presentadas en el marco referencial correspondiente al capítulo 1.

De acuerdo al proyecto llevado a cabo por (Flores, 2020), si se determina que el sector camaronero es uno de los de mayor rentabilidad en el país y representa un gran aporte a la economía del país incrementando estos rubros cada vez más y más. En la investigación realizada por (Atalaya, 2017) donde se analiza la producción del camarón empleando un sistema de aireadores se determina que existe una relación directa entre el estrés laboral y el trabajo de cada empresa, lo que también depende de la metodología de trabajo empleada en cada organización.

El estrés laboral tiene una relación directa con la productividad del trabajador y su desempeño dentro de la empresa, ya que, si los trabajadores no se sienten como en su área laboral o en su relación con sus superiores, no generara rentabilidad. La sobrecarga laboral en el personal afecta y se ve su influencia en la calidad del trabajo que realizan, por lo que se deben respetar los espacios y tiempo dedicados a cada actividad asignada.

Conclusiones

Actualmente, el estrés en el entorno laboral es una amenaza para la salud de los trabajadores, lo que ha provocado desequilibrios en la organización de las empresas. Se considera un problema creciente que causa discapacidad y tiene costes personales, económicos y sociales muy importantes. El estrés afecta a cada persona de forma diferente, ya que cada una tiene un patrón psicológico distinto que le hace reaccionar de forma diferente a los demás.

Al finalizar la investigación, se procede a aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa y se concluye que, si existe una relación directa entre el desempeño laboral y el estrés laboral, lo que indica que las variables sí muestran relación de dependencia. En base al estudio del trabajo realizado sobre el estrés laboral y su influencia en el rendimiento de las obligaciones del trabajador del sector camaronero de la provincia del Guayas se ha concluido que esta variable es considerada como una alteración mental que puede ser causado por diferentes situaciones que el trabajador pueda presentar, al enfocar esta variable en el sector laboral se ha demostrado que es producida frecuentemente por las obligaciones puestas por el empleador creando una sobre carga laboral y de esta manera afectando directamente a la salud y rendimiento del trabajador, por ello, en el Ecuador para disminuir estos escenarios denominados explotación laboral se han creado diferentes instituciones y reglamentos que velan por los derechos del trabajador y de esta forma compensar el esfuerzo de cada trabajador.

Por medio de los resultados de las encuestas fueron identificadas las principales causas que afectan el desempeño de los trabajadores dado que estas tienen un alto nivel de incidencia, siendo así las siguientes que afectan al rendimiento del trabajador:

- El tipo de tarea asignada no acorde a las habilidades y capacidades del trabajador.

- El tiempo en que se debe de realizar la tarea asignada.
- Sobre carga laboral.
- Falta de incentivos.
- Descuentos por incumplimientos.

Por último, se concluye con que las empresas del sector camaronero tienen una alta demanda dado a la naturaleza de su actividad económica por ello, el Ecuador se caracteriza como uno de los países con mayores exportaciones de camarón a nivel mundial, siendo así uno de los sectores con mayores plazas de empleo, sin embargo, las condiciones de trabajo presentan escenarios de explotación laboral lo que afecta el rendimiento y rentabilidad de las empresas del este sector.

Recomendaciones

Al ser identificado el estrés laboral como un problema con gran incidencia dentro del desempeño laboral de las principales camaroneras del Guayas, se recomienda:

1. Fomentar la calidad de vida laboral, con una mayor red de comunicación en todos los niveles organizacionales de las empresas y permitiendo que todos los trabajadores tengan participación y opinión en la toma de las decisiones.
2. Asignar las actividades con una cantidad considerable y prudencial del tiempo, para que los trabajadores no se sientan presionado por sus superiores.
3. Brindar capacitaciones constantes a los trabajadores para que sean capaces y estén aptos para la elaboración de actividades.
4. Realizar evaluaciones periódicas al personal para conocer si se encuentran expuestos a factores de riesgos de estrés como lo son la ansiedad, depresión, frustraciones y así poder brindar una asistencia de manera personal.

Bibliografía

- Álvarez, L. (2017). *Influencia del estrés laboral en la rotación de personal en cajeros de externalización de servicios exsersa S.A.* Obtenido de Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Psicológicas: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21428/1/Tesis_Torres%20Herrera%20Carlos%20Israel.pdf
- Arias, W. (2016). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. 525-535. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2012.v38n4/525-535/es/>
- Atalaya, M. (2017). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. 25-35. Obtenido de http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial_data06v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barros, X. (mayo de 2018). *Influencia de la Semiótica en el proceso de creación de imagen corporativa en trabajos realizados por estudiantes de diseño figura.* Obtenido de Universidad de Guayaquil, Facultad de Comunicación Social: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/29348/1/Tesis%20Influencia%20de%20la%20semiotica%20en%20el%20proceso%20de%20creacion%20de%20la%20imagen%20corporativa.pdf>
- Bennet, N., & Morán, M. (2020). *Análisis acerca de la factibilidad de la nanotecnología para mejorar el cultivo de larvas de camarón. caso: Safarimar.* Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/37006/1/TESIS%20NICKY%20BENNET-MARIUXI%20MORAN.pdf>
- Bosqued, M. (2019). *Superwoman.* Barcelona: Paidós.

- Camara Nacional de Acuicultura. (2021). *CNA-Ecuador*. Obtenido de <https://www.cna-ecuador.com/estadisticas/>
- Cárdenas, L., & Osorio, J. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. 10. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Documents/Plantillas%20personalizadas%20de%20Office/3494-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10314-2-10-20170329%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Documents/Plantillas%20personalizadas%20de%20Office/3494-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10314-2-10-20170329%20(1).pdf)
- Carro, R., & González, D. (2016). *Productividad y Competitividad*. Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- CFN. (2021). *Exportaciones de criaderos, preparación y conservación , elaboración de preparados y ventas al por mayor de camarón y langostinos*. Obtenido de Corporación Financiera Nacional: https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2020/ficha-sectorial-3-trimestre-2020/FS_Camaron_3T2020.pdf
- Chávez, A. (2016). *Gestión del desempeño en las organizaciones educativas*. Obtenido de Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Perú: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570960877011/html/index.html>
- CNA. (2021). *Camarón – Reporte de Exportaciones Ecuatorianas Totales*. Obtenido de Cámara Nacional de Acuicultura: <https://www.cna-ecuador.com/estadisticas/>
- Cooper , M., & Cumming, H. (2019). *Análisis del estrés laboral en colaboradores del departamento de operaciones de empresas privada Chubb Seguros*. Obtenido de Facultad de Ciencias Psicológicas: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39470/1/Titulaci%C3%B3n%20Marco%20Boh%C3%B3rquez.pdf>

Davis, K., & Newstrom, J. (2013). *Dinámica de los individuos y las organizaciones*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/133004874/Resumen-Newstrom-y-Davis>

Díaz, J., Gallego, C., Ramírez, N., & Rendón, M. (2017). El estrés laboral y su afectación en la empresa y en los empleados de un contact center de la ciudad de Manizales. 10. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17392/1.%20EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20SU%20AFECTACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20Y%20EN%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20UN%20CONTACT%20CENTER%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MANIZALES.pdf?sequence=1&isAll>

El Comercio. (07 de enero de 2020). *El camarón alcanzó cifra récord en el 2019 en el Ecuador*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/camaron-record-ecuador-exportacion-economia.html>

Estupiñán, B. (27 de agosto de 2018). *Evolución de la exportación de camarón a EE. UU. y su incidencia en la balanza comercial, período 2012 – 2017*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11363/1/T-UCSG-PRE-ESP-CFI-499..pdf>

Flores, L. (2020). *Estudio de factibilidad económica para la implementación de una línea de producción y exportación de brochetas de camarón empanizados con quinua a Francia. Caso Prodex Cía. Ltda.* Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15132/1/T-UCSG-PRE-ESP-CFI-566.pdf>

- Gómez, V. (2016). Richard Stanley Lazarus (1922 - 2002). *Latinoamericana de Psicología*, 207-209. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>
- Hermenejildo, J., & Pérez, R. (2017). *Evaluación de la calidad microbiológica y los niveles de metabisulfito de sodio en camarones expedidos en el Mercado Caraguay Guayaquil-Ecuador*. Obtenido de Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Químicas: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20001/1/BCIEQ-T-0197%20Hermenejildo%20Tumbaco%20John%20Manuel%3b%20P%3a9rez%20Mite%20Ruth%20Elena.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). México: McGraw- Hill Education.
- Hurell, S. y Murphy, L. (2017). *Factores psicosociales y de organización*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
- INEC. (2021). *ENEMDU trimestral*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-trimestral/>
- Iturralde, F. (18 de marzo de 2019). *Análisis del crecimiento de las exportaciones del sector camaronero tras la firma del Acuerdo Multipartes entre Ecuador y la Unión Europea*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12517/1/T-UCSG-PRE-ECO-GES-545.pdf>
- Iza, M. (2016). El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa productos Familia Sancela del Ecuador S.A. 106.

Obtenido de
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24359/1/EL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO%20DE%20LA%20EMPRESA%20PRODUCTOS%20FAMILIA%20SA~1.pdf>

Jose, P. y Isabel, R. (2011). Estrés. *Papeles del psicólogo*, 68-82.

Karasek , R. y Theorell, A. (2017). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>

Lara, K. (07 de septiembre de 2021). *El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19 : Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16958/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-316.pdf>

Larco, J. (2017). *Factores que influyen en los departamentos de compras en camaroneras para la adquisición de insumos de laboratorio en la ciudad de Guayaquil. Caso : Labsupply*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/6344/1/T-UCSG-PRE-ESP-CIM-249.pdf>

Lazarus , R. y Folkman , J. (2016). *La teoría del afrontamiento del estrés de Lazarus y los moldes cognitivos*. Obtenido de <http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>

Lynch, U. (2014). Incidencia del estrés laboral en la satisfacción laboral en los trabajadores del área contable de la empresa agrícola Arvecor S.A. 79. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6293/1/TESIS%20DE%20GRADO%20U LYSES%20XAVIER%20LYNCH%20SANCHEZ.pdf>

Macías , V. (junio de 2020). *Vulneración de los derechos del trabajador agente de seguridad de las Compañías Privadas*. Obtenido de Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50395/1/Vanessa%20Macias%20%20BDE-TPrG%20018-2020.pdf>

Madero, H. (23 de febrero de 2016). *Evaluación de productividad del cultivo de camarón utilizando dos niveles de aireación y comederos automáticos en la provincia del El Oro*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/6064/1/T-UCSG-PRE-TEC-AGRO-94.pdf>

Ministerio del Trabajo. (16 de septiembre de 2019). *Código del trabajo - Ecuador*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Mora, R. y Reyes, G. (2020). *Desgaste profesional y clima laboral en la función administrativa de los profesores de la Universidad de Guayaquil*. Obtenido de Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55362/1/ICT-190-2020-Anchundia%20Mora%20Rosal%c3%ada.pdf>

- Moreno, A. y Nárvaez, D. (septiembre de 2019). *Documento técnico de integración monetaria y financiera regional*. Obtenido de Percepción ciudadana de la integración regional : <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/doctec11.pdf>
- Muñoz, S. (2020). *Estudio de factibilidad para la elaboración de nuggets de carne de camarón (Litopenaeus Vannamei) enriquecidos con quinoa (Chenopodium quinoa) como una alternativa nutritiva para la población guayaquileña*. Obtenido de Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Química: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50289/1/BINGQ-GS-20P47.pdf>
- OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Guía para la implementación del protocolo de prevención y mitigación de la COVID-19 en las labores de pesca y pelado de camarón en la Asociación de mujeres pescadoras y procesadoras de Barra del Colorado: https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_764285/lang--es/index.htm
- Palmeri, F. (enero de 2019). *Instituto de estrategia Internaciona - las teorías del comercio internacional*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/62057162/Teor%C3%ADas-del-CI-Palmieri-1pdf/>
- Peralta, P. (15 de octubre de 2020). *La tasa de desempleo en Ecuador está en 6.6% a septiembre de 2020*. Obtenido de <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/la-tasa-de-desempleo-en-ecuador-esta-en-6-6-a-septiembre-de-2020/#:~:text=En%20septiembre%20de%202019%20hab%C3%ADa,este%20septiembre%20est%C3%A1%20en%206.6%25.>

- Posada, E. (2017). La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos. *CES Salud Pública*, 8. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Documents/Plantillas%20personalizadas%20de%20Office/Dialnet-LaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Documents/Plantillas%20personalizadas%20de%20Office/Dialnet-LaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384%20(1).pdf)
- Pozo, E. y Chávez, L. (2018). *Análisis de la integración externa de la cadena de suministro en el rendimiento financiero de las empresas camaroneras del Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11551/1/T-UCSG-PRE-ECO-GES-499.pdf>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Quintero , N., Africano, N. y Faría, E. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Reina, E. A. (14 de 2017 de 2017). *Repositorio digital*. Obtenido de Repositorio digital: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12858>
- Ruiz, C. (2017). *Parainfo, Apoyo Psicologico en situaciones de emergencia*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=1enLDgAAQBAJ&pg=PA134&dq=Hans+Sel+ye+fases>
- Ruiz, J. (18 de febrero de 2019). *Implicancia en sector camaronero con acuerdo comercial Ecuador - Unión Europea*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de

- Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12332/1/T-UCSG-PRE-ESP-CFI-519.pdf>
- Salas, H. (2011). Investigación cuantitativa (monismo metodológico) y cualitativa (dualismo metodológico): el status epistémico de los resultados de la investigación en las disciplinas sociales. *40*, 1-21. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n40/art01.pdf>
- Saltos, D. (2017). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas*. Obtenido de Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25775/1/TESIS%20SALTOS%20ATIENCIA%20DAYANA.pdf>
- Seguridad Minera. (2017). Fatiga laboral: tipos, síntomas y consecuencias. *Seguridad Minera*. Obtenido de <https://www.revistaseguridadminera.com/salud-ocupacional/fatiga-laboral-tipos-sintomas-y-consecuencias/>
- Selye, H. (2016). *El estrés- Metodología de investigación*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA%20%20Andr%C3%A9s%20Ospina%20Stepanian.pdf>
- Sevilla, A. (2018). *La productividad*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Obtenido de <https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/1Independencia/Imag/1776-AS-LRN.pdf>

Torres, C. (14 de noviembre de 2016). *El estrés laboral en los profesionales de salud que laboran en los hospitales, estudio de caso*. Obtenido de Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Maestría en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional. :
http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21428/1/Tesis_Torres%20Herrera%20Carlos%20Israel.pdf

Torres, S. (2017). *Incidencia de los factores de producción en la productividad del taller de mantenimiento Walter y propuesta de un plan de mejora*. Obtenido de Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas :
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21730/1/1.%201%20Proyecto%20Incidencia%20de%20los%20factores%20de%20producci%3bn%20en%20la%20productividad%2011-SEP-2017%20%281%29.pdf>

Vega, Z., Muñoz, S., Berra, E. y Nava, C. (2017). *Identificación de emociones desde el modelo de Lazarus y Folkman: Propuesta del cuestionario de estrés, emociones y afrontamiento (CEEA)*. Obtenido de Facultad de Estudios Superiores Iztacala:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2012/epi123n.pdf>

Velásquez, C. (2019). *Plan de prevención de riesgos laborales en la fabricación e instalación de sistemas de climatización residenciales, comerciales e industriales de la Empresa Clitecser S.A.* Obtenido de Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Carrera de Ingeniería Industrial. :
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42464/1/TESIS%20TERMINADA%20VELASQUEZ.pdf>

Zerda, E. y Zambrano, L. (25 de julio de 2019). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Redrovan Escobar Génesis Nicole, con C.C: # **0750357204** autor/a del trabajo de titulación: **Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador periodo 2019-2021**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 2 de Marzo del 2022

f.

Nombre: **Redrovan Escobar, Génesis Nicole**
C.C: **0750357204**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACION

TEMA Y SUBTEMA:	Influencia del estrés en el desempeño laboral en empresas camaroneras de Guayas-Ecuador periodo 2019-2021		
AUTOR(ES)	Redrovan Escobar, Génesis Nicole		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mancero Mosquera Jacinto Humberto		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	2 Marzo del 2022	No. DE PÁGINAS:	81
ÁREAS TEMÁTICAS:	Logística, administración de operaciones, productividad y competitividad.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	estrés laboral, desempeño, pandemia, retornos, pobre.		

RESUMEN/ABSTRACT: El presente trabajo tiene como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del recurso humano en las diez principales empresas camaroneras de Guayas en el periodo de 2019-2021, con la finalidad de determinar la relación de las variables estudiadas. Se debe mencionar que, la obtención de datos es limitado porque no se puede hacer un estudio de campo de manera presencial por la pandemia del covid-19 y no todas las camaroneras se encuentran registradas legalmente. Se considero un marco teórico que sirva como referencia y sustento de la importancia del estrés y sus efectos en las tareas realizadas por los trabajadores, para la obtención de una información detallada se escogió el tipo de investigación descriptiva, de tal forma que pueda evaluarse de manera clara y concisa cada uno de los aspectos considerados en el desarrollo de la investigación, por otro lado, por medio de la elaboración de encuestas dirigidas a los trabajadores del sector se obtuvieron resultados reales de los niveles de estrés generados por las diferentes situaciones y escenarios, de tal manera que se concluyó que el estrés es un factor principal en el rendimiento de los trabajadores y este no solo afecta al mismo sino también a la empresa dando como un resultado en el largo plazo deficiente.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-94725774	E-mail: genesisnicoleredrovanescobar@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Arévalo AVECILLAS, Danny Xavier	
	Teléfono: +593-991048220	
	E-mail: danny.arevalo@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

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