



UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

SEDE-GUAYAQUIL

CAMPUS MARÍA AUXILIADORA

**ANÁLISIS DIAGNÓSTICO DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA
ACUÍCOLA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

Licenciado en Psicología

AUTOR:

WILTON ANTONIO DÁVILA VILLACIS

TUTORA:

MGTA. CINTHYA SESME CAJO

Guayaquil - Ecuador

2026

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, **Wilton Antonio Davila Villacis** con documento de identificación N° **0953321999** manifiesto que;

Soy el autor y responsable del siguiente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 06 de febrero del año 2026

Atentamente,



Wilton Antonio Davila Villacis

0953321999

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Wilton Antonio Davila Villacis con documento de identificación N° 0953321999, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Análisis diagnóstico del estrés laboral en una empresa acuícola de la ciudad de guayaquil”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciado en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 06 de febrero del año 2026

Atentamente,



Wilton Antonio Davila Villacis

0953321999

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Cintha Beatriz Sesme Cajo** con documento de identificación N° **0924194889** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **ANÁLISIS DIAGNÓSTICO DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA ACUÍCOLA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**, realizado por **Wilton Antonio Davila Villacis**, con documento de identificación N° **0953321999**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 04 de febrero del año 2026

Atentamente,


Ps. Cl. Cintha Beatriz Sesme Cajo,
Mgs.

0924194889

Dedicatoria y Agradecimiento

Quiero comenzar expresando mi agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía en cada paso de mi trayectoria personal y profesional. Extiendo mi gratitud a mis padres, José Wilton Dávila Navarrete y Narcisa de Jesús Villacís Vargas, quienes han sido pilares fundamentales para alcanzar este logro que tanto he anhelado. Su sacrificio, dedicación y apoyo constante hicieron posible este proceso. Los amo profundamente.

Agradezco también a mis amigos. A Karla, a quien conocí desde el primer día de clases y desde entonces se convirtió en una compañera inseparable. De igual manera, a lo largo de mi formación académica tuve la fortuna de encontrar personas especiales como Ashley, Katherine, Dayana, Antonella, Paulina, Renato, Pedro, Mafer, Ninoska, Juan, Daniel, Jonathan, quienes contribuyeron a mi desarrollo personal y profesional, brindándome apoyo y una sonrisa cuando más lo necesitaba.

Asimismo, deseo reconocer a mis docentes favoritos: Paola Samaniego, Lisbeth IpiALES, Stalin Paz y Cinthya Cesme. También extiendo mi agradecimiento al director de la carrera, Orlando Bustamante, quienes fueron piezas clave en mi aprendizaje y formación académica.

Finalmente, expreso un especial agradecimiento a Paola Salinas, quien me brindó apoyo en cada semestre sin falta. Su dedicación y atención fueron fundamentales. Considero que es la mejor secretaria con la que cuenta la Universidad Politécnica Salesiana.

A todos ustedes, gracias por formar parte de este camino. Siempre los llevaré en mi corazón.

Resumen

El objetivo principal de esta sistematización es la descripción de la información y aprendizajes adquiridos en el proceso de análisis diagnóstico del estrés laboral en una empresa acuícola de guayaquil, con el fin de contribuir a la reflexión teórica de este fenómeno. El trabajo se justifica en la necesidad de transformar las quejas informales de los trabajadores sobre estrés en un análisis objetivo que identificara sus causas y dimensiones, reconstruyendo el proceso la práctica a partir del modelo de Demandas-Control de Karasek en su versión expandida que añade la dimensión de Apoyo Social. La metodología empleada siguió los principios de la sistematización de experiencias, reconstruyendo la práctica a través de sus actividades, aplicando en la práctica las técnicas e instrumentos: talleres de socialización y sensibilización, entrevistas semiestructuradas, consentimiento informado y la aplicación de un cuestionario de evaluación del estrés laboral Job Content Questionnaire (JCQ-22), y en la sistematización: registro semanal y ficha de recuperación de aprendizajes . Sus principales logros fueron la confirmación de la validez del modelo de Karasek en el sector acuícola ecuatoriano, la identificación de los niveles de estrés de los trabajadores, asignándolos a los cuadrantes correspondientes según el modelo utilizado, y la constatación tanto de elementos cualitativos -entrevistas y quejas informales- y cuantitativos -cuestionario de estrés-. El objetivo se cumplió ya que no solo se describió el proceso sino que se generó un análisis crítico que vincula la experiencia con las dinámicas de trabajo, la cultura organizacional y la producción del conocimiento social. La experiencia puso en evidencia que el análisis diagnóstico integral pueden ser una experiencia transformadora, brindando información teórico-metodológica para futuras intervenciones.

Palabras claves: Estrés laboral, Modelo de demandas-control, análisis diagnóstico.

Abstract

The main objective of this systematization is to describe the information and lessons learned during the diagnostic analysis of workplace stress at an aquaculture company in Guayaquil, Ecuador, in order to contribute to its theoretical understanding. This work is justified by the need to transform workers' informal complaints about stress into an objective analysis that identifies its causes and dimensions. The process was reconstructed using Karasek's Demands-Control model in its expanded version, which includes the dimension of Social Support. The methodology employed followed the principles of systematizing experiences, reconstructing the practice through its activities. The techniques and instruments used in practice included socialization and awareness workshops, semi-structured interviews, informed consent, and the application of the Job Content Questionnaire (JCQ-22). The systematization process involved weekly logs and a learning recovery form. Its main achievements were the confirmation of the validity of Karasek's model in the Ecuadorian aquaculture sector, the identification of workers' stress levels, assigning them to the corresponding quadrants according to the model used, and the verification of both qualitative elements—interviews and informal complaints—and quantitative elements—a stress questionnaire. The objective was met, as the process was not only described but also a critical analysis was generated that links the experience to work dynamics, organizational culture, and the production of social knowledge. The experience demonstrated that comprehensive diagnostic analysis can be a transformative experience, providing theoretical and methodological information for future interventions.

Keywords: Work stress, Demand-control model, diagnostic analysis.

Índice

DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO	1
NOMBRE DE LA PRÁCTICA DE INTERVENCIÓN O INVESTIGACIÓN	1
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN O GRUPO DE INVESTIGACIÓN	1
TEMA QUE ABORDA LA EXPERIENCIA	3
LOCALIZACIÓN	4
OBJETIVO.....	5
EJE DE LA INTERVENCIÓN O INVESTIGACIÓN.....	5
ESTRÉS LABORAL	7
<i>Causas del Estrés Laboral</i>	9
<i>Síntomas del Estrés Laboral</i>	11
RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ENTORNO LABORAL	12
<i>Efecto del Entorno en el Estrés</i>	12
<i>Efecto del Estrés en el Entorno</i>	13
RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ENTORNO FAMILIAR.....	14
OBJETO DE LA INTERVENCIÓN O DE LA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN.....	15
METODOLOGÍA.....	15
PREGUNTAS CLAVE.....	17
<i>Preguntas de inicio</i>	17
<i>Preguntas interpretativas</i>	17
<i>Preguntas de cierre</i>	18
ORGANIZACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	18
<i>Reunión Inicial, 12 de mayo de 2025</i>	20
<i>Revisión Bibliográfica, del 13 al 18 de mayo</i>	20
<i>Taller de Socialización, del 19 al 23 de mayo</i>	21
<i>Taller de Sensibilización, del 26 al 30 de mayo</i>	21
<i>Cuestionario de Estrés Laboral, del 2 al 12 de junio</i>	22
<i>Entrevistas semiestructuradas del 16 al 20 de junio</i>	23
<i>Procesamiento Estadístico, del 21 al 25 de junio</i>	23
<i>Interpretación de Resultados, del 27 al 30 de junio</i>	24
<i>Informe de resultados, del 1 al 4 de julio</i>	24
<i>Taller de Socialización de Resultados, del 7 al 18 de julio</i>	25
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	26
JUSTIFICACIÓN	29
CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	31
INTERPRETACIÓN	31
PRINCIPALES LOGROS DEL APRENDIZAJE.....	35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES	38

REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de Figuras

Figura 1	4
Figura 2	6
Figura 3	48

Índice de Tablas

Tabla 1.	18
Tabla 2	26
Tabla 3	48
Tabla 4	49
Tabla 5	49

Índice de Anexos

Anexo A. Cuestionario Job Content Questionnaire.....	44
Anexo B. Guía de Entrevista Semiestructurada.....	46
Anexo C. Resultados de Cuestionario de Karasek.....	48
Anexo D. Consentimiento Informado.....	50
Anexo E. Registro Semanal.	51
Anexo F. Ficha de Recuperación de Aprendizajes	56
Anexo G. Evidencia fotográfica de las intervenciones.....	59

Datos Informativos del Proyecto

Nombre de la Práctica de Intervención o Investigación

Análisis diagnóstico del estrés laboral en una empresa acuícola de la ciudad de Guayaquil.

Nombre de la Institución o Grupo de Investigación

Esta sistematización de experiencias se desarrolla en una empresa acuícola ubicada en el Km. 8 de la vía Durán-Tambo. Fue constituida en la ciudad de Guayaquil el día 11 de febrero de 1982. La historia de esta empresa se encuentra fuertemente vinculada al crecimiento del sector acuícola en Ecuador. Inicialmente era una finca camaronera aunque a partir de 1997 se incluyó el trabajo con tilapia, criando ambas especies en un sistema de policultivo.

Debido a cambios en el mercado nacional el enfoque productivo cambió poco a poco del policultivo al monocultivo de camarón, significando en el año 2013 el 60 % de su producción. En la actualidad la empresa se ha especializado en la cría, explotación, industrialización y comercialización de camarón y especies bioacuáticas, para lo cual dispone de tres fincas.

Esta institución, desde su organización se encuentra compuesta desde su cúspide por la Gerencia General, que coordina todas sus actividades y dirige a todos los departamentos, los cuales se articulan como:

- Producción, con su vicepresidente de producción y operaciones, encargados de proceso de supervisión de todas las partes del proceso.
- Engorde, dirigido por el jefe de engorde, el cual se encarga de que el camarón alcance los tamaños comerciales.

- Alimentación, encargados del proceso de suministro de alimentos, en horarios y frecuencias de acuerdo a las necesidades, administrado por el jefe de alimentación.
- Pre-cría, cuya cabeza es el jefe de pre-cría, departamento que administra la fase inicial del cultivo, asegurando la supervivencia y adaptación de las larvas.
- Operaciones, dirigido por el jefe de operaciones, que coordina la integración de todos los procesos productivos y garantiza que las actividades se realicen según la planificación previamente definida.
- Mantenimiento, el cual por medio de la dirigencia del jefe de mantenimiento se encarga de la conservación y reparación de los instrumentos utilizados en la producción.
- Bodega, administrado por el jefe de bodega, gestionando el almacenamiento, distribución e inventario de insumos, alimentos, productos y equipos.
- Administración, dirigido por el jefe de administración, departamento que guía la gestión administrativa y planificación de la empresa.
- Seguridad Física, dirigido por el jefe de seguridad física, protegiendo las instalaciones, recursos y personal de empresa.
- Recursos Humanos, cuya cabeza es el jefe de SIMA, gestionando la administración, desarrollo y bienestar del personal.

Dentro del departamento de RRHH, en el área de bienestar se llevaron a cabo los procesos de diagnóstico de riesgo psicosocial según el Ministerio de Trabajo, Acuerdo Ministerial MDT-2017-135; y Acuerdo Ministerial MDT-2020-001. A partir de estos datos se identificaron niveles de estrés laboral y la pertinencia del análisis diagnóstico de sus factores, la cual será la experiencia sistematizada.

Tema que Aborda la Experiencia

Este es de tipo ocupacional, entra dentro del diagnóstico psicosocial y se especifica dentro del proceso de análisis diagnóstico del estrés laboral en trabajadores operativos de una empresa acuícola.

En el panorama internacional, el análisis diagnóstico como parte de los procesos de evaluación psicosocial adquiere relevancia en sectores productivos con una alta demanda operativa. A nivel internacional, se advierte que estos factores continúan siendo escasamente documentados (FAO, 2018). Dentro de este contexto, la evaluación psicosocial adquiere relevancia debido a que estos factores pueden explicar al menos el 50 % de la varianza en la productividad entre trabajadores (Adib Ibrahim et al., 2019). En 2010, el efecto del estrés significó entre el 0,5 y 3 % del producto interno bruto de países europeos (Sonntag y Frese, 2012), mientras que Buitrago-Orjuela y otros encontraron que se asocia con problemas psicosomáticos, depresión y ansiedad (2021)

Estudios longitudinales muestran que niveles elevados de estrés laboral sostenido se asocian con deterioro del bienestar, disminución del rendimiento e incremento del ausentismo y rotación laboral (Lukan et al., 2022), siendo el riesgo psicosocial más común (Thorvaldsen et al., 2020).

Dentro del contexto latinoamericano, estudios evidencian la relevancia y consecuencias del estrés laboral, impactando el bienestar colectivo, clima laboral y eficiencia, evidenciando la necesidad de trazar estrategias efectivas de diagnóstico y prevención (Ollarzabal, 2025).

La implementación de diagnósticos psicosociales permite detectar de forma oportuna factores de riesgo (Cevallos y Aldaz, 2023), lo cual adquiere particular relevancia en economías con ingresos bajos y medios, como los países de Latinoamérica, donde los trabajadores presentan un elevado estrés laboral (Garforth, 2021; Mejia et al., 2019).

A nivel nacional, donde muchas industrias productivas operan bajo condiciones laborales estresantes (MSP, 2022; Moreno et al., 2025), el análisis diagnóstico se vuelve particularmente relevante debido a que permite visibilizar vulnerabilidades, proponer medidas preventivas y articular la gestión de recursos humanos orientada a la prevención.

La falta de datos acerca de su prevalencia en Latinoamérica y Ecuador limitan la visibilización de las problemáticas y la adopción de políticas de salud mental que aborden el estrés laboral. Dentro de la empresa acuícola receptora, los resultados elevados en la evaluación de riesgo psicosocial establecen como relevante la aplicación del análisis diagnóstico de estrés laboral, especialmente en una industria en que investigaciones previas han encontrado niveles preocupantes de este fenómeno (Cevallos Vélez et al., 2023).

En un contexto institucional, el estrés laboral, generado por conflictos tanto sociales como económicos (Buitrago-Orjuela et al., 2021), afecta el capital humano de las organizaciones, reduciendo su productividad y disminuyendo su competitividad, reafirmando la necesidad del proceso realizado en esta sistematización.

Localización

La institución se encuentra en el Km 8 de la Vía Durán-Tambo, limita en los diferentes puntos cardinales de la siguiente forma:

Norte. Parque logístico y bosque natural

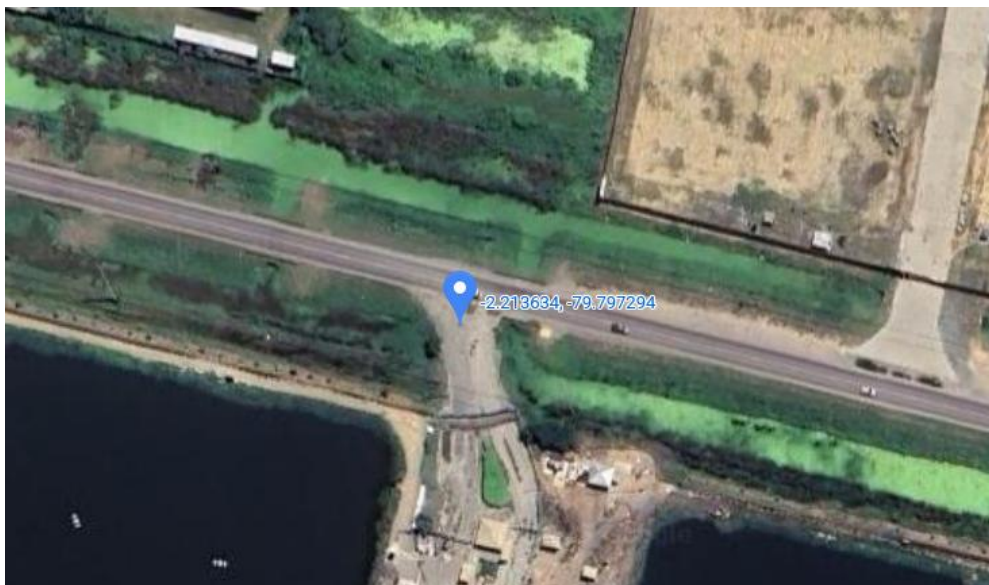
Oeste. Río Guayas

Este. Vía Durán-Tambo e industrias constructoras

Sur. Industria camaronera.

Figura 1

Ubicación de la empresa acuícola



Nota. Fuentes: Google Maps (2025)

Objetivo

Describir el análisis diagnóstico del estrés laboral en una empresa acuícola de guayaquil, contribuyendo a la reflexión teórica mediante los aprendizajes surgidos de la experiencia.

Eje de la intervención o investigación

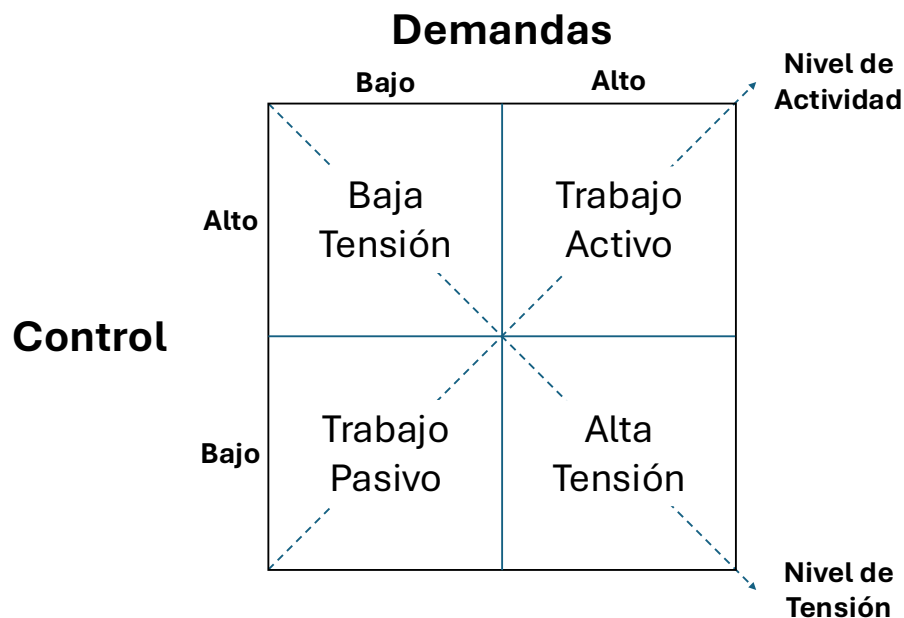
El eje de la presente sistematización de experiencia es el estrés laboral, mismo que será abordado desde la psicología organizacional con el enfoque de demanda-control de Baker y Karasek (2000), donde las demandas del trabajo, caracterizadas como exigencias de la tarea, se contrasta con el nivel de control laboral, siendo la capacidad o autonomía de tareas del trabajador.

Este enfoque determina el estrés laboral de acuerdo a una matriz de cuatro latitudes: tensión baja, cuando existe un nivel alto de control y bajo de demandas; trabajador activo, cuando existe alta demanda y control; trabajador pasivo, al haber bajas demandas y bajo control; y alta tensión, en caso de que exista bajo control y alto nivel de demandas.

En esta matriz, además, existe un eje que determina el nivel de actividad del trabajador en pasivo y activo y otro de niveles de tensión en baja y alta dependiendo de lo mencionado anteriormente.

Figura 2

Diagrama del modelo de demanda-control



Nota. Adaptado de *Stress* (p. 422) por Baker, D. y Karasek, R. A., 2000.

Además, se incluye como modificador adicional el apoyo social, refiriéndose a los niveles de interacciones sociales útiles disponibles en el trabajo tanto de compañeros de trabajo como de supervisores, pudiendo actuar, según mencionan Karasek y Theorell (1990) como mecanismo de mediación entre los estresores psicológicos y la afectación a la salud.

Este modificador puede operar tanto como demanda, cuando es insuficiente, y como recurso que facilita el éxito de los trabajadores y mejora su habilidad para lidiar con las demandas. No obstante, aunque exista este factor, puede ser inapropiado para las necesidades del trabajador o ser percibido como algo negativo, pudiendo ser visto como una desconfianza en sus capacidades (Cunningham y Black, 2021). Dentro de este modelo ampliado, los componentes del proceso de estrés son (Baker y Karasek, 2000):

- **Estresores.** Factores que generan demanda sobre el trabajador y pueden ser demandas de tiempo, estructura de tarea, condiciones físicas, organización, extraorganizacional y estresores no relacionados con el trabajo.
- **Resultados.** Es el producto del proceso de estrés. Se caracterizan entre fisiológicos, psicológicos y conductuales, a corto y largo plazo.
- **Modificadores.** Elementos que median los efectos que tienen los estresores en el trabajador, pueden ser individuales, como los recursos personales o personalidad; y de apoyo social.

En resumen, desde este enfoque el estrés es el resultado de niveles altos de demandas que sobrepasan los recursos del trabajador, existiendo niveles bajos de control. Esto, mediado por factores individuales y de apoyo social genera resultados psicológicos, fisiológicos o conductuales.

Estrés Laboral

El estrés es el estado psicofisiológico que surge en respuesta hacia una o más demandas (Cunningham y Black, 2021). Según la Asociación Estadounidense de Psicología (APA, 2009, p. 482), el estrés laboral es una respuesta a circunstancias “que se dan en el lugar de trabajo y que resultan perjudiciales para la salud y el bienestar”.

En un contexto de trabajo, el estrés se comprende como una relación entre el trabajador y el ambiente, donde se evalúa la utilización de los recursos ante exigencias y presiones laborales (Baker y Karasek, 2000; Lazarus y Folkman, 1984), lo cual psicológicamente se caracteriza por un placer bajo y una activación alta (Muchinsky y Howes, 2018). Es decir, se conceptualiza en torno al equilibrio entre las demandas que se le hace al trabajador y el control que ejerce este sobre sus tareas, teniendo de mediadores sus propios recursos.

Las demandas son estresores que el trabajador percibe y provocan una respuesta que nos permita cumplirla, por lo cual no es óptimo el eliminar los estresores sino minimizar la sobrecarga de estos y optimizar los recursos y recuperación necesario para cumplir las demandas. Algunos tipos de estresores son (Cunningham y Black, 2021; Sonnentag y Frese, 2012):

Psicológicos. Aquellos estados cognitivos, emocionales o conductuales que imponen demandas en el trabajador. Pueden ser inseguridad percibida, falta de control o autonomía, baja autoeficacia percibida, trabajo emocional, limitaciones y carga de trabajo, entre otros.

Sociales. Se trata de aspectos interpersonales que pueden surgir de la interacción con otros o con la percepción de uno mismo. Los más comunes son responsabilidad por otros, soporte inadecuado de colegas, acoso e interacciones interpersonales negativas.

Estresores dependientes del rol. Aspectos conflictivos relacionados al cumplimiento de los roles en el trabajo. Las más comunes son ambigüedad, conflictos y sobrecarga de roles.

Ambientales y físicos. Aspectos estresantes del ambiente de trabajo que impactan el bienestar del trabajador. Pueden ser el ruido, baja calidad de aire, condiciones de trabajo inadecuadas, temperaturas extremas, iluminación y un ajuste pobre entre demandas y habilidades.

Estresores relacionados con la tarea. Estos aparecen en el momento que se lleva a cabo la tarea. Incluye alta presión de tiempo, sobrecarga de trabajo, alta complejidad, trabajo monótono, entre otros.

Relacionados al horario de trabajo. Se presentan debido a los diferentes arreglos u horarios de trabajo implementados. El sobretiempo, horas largas de trabajo y trabajo nocturno son algunos ejemplos.

Estresores de carrera. Son los que surgen en el proceso de desarrollo profesional o la búsqueda de empleo y pueden incluir el desempleo, despidos o inseguridad laboral.

Procesos de cambio. Se dan principalmente cuando eventos importantes ocurren en la organización o industria, tales como fusiones de empresas, reducción del tamaño, compra o venta de empresas y la utilización de nuevas tecnologías.

Eventos traumáticos. Incidentes importantes que pueden afectar la vida y seguridad física o mental de los trabajadores. Algunos ejemplos pueden ser desastres naturales, accidentes, actividades peligrosas, delincuencia e inseguridad, muertes, desastres naturales, etc.

De forma similar, los recursos que tienen los trabajadores pueden tener una gran variedad de características y dependen de características como si son personales como las habilidades cognitivas, personalidad; contextuales como la estabilidad social y financiera; si son de corta duración como los recursos volátiles de tiempo, energía y duración; o de larga duración como los recursos estructurales de la tecnología y conexiones sociales.

De forma más general los recursos pueden ser de tipo material, como las herramientas, material de protección y alimentación; social como el apoyo de compañeros y psicológicos como el control, optimismo y autoeficacia.

Causas del Estrés Laboral

Este fenómeno es de causas multifactoriales (Miranda Liogon, 2025), siendo los más comunes: plazos ajustados, altas cargas y ritmos de trabajo, y falta de autonomía sobre las tareas. Debido a esto, una organización deficiente del trabajo y con dificultades en liderazgo puede actuar como factor de riesgo.

Otros factores que aumentan la vulnerabilidad al estrés son ciertos rasgos individuales, como la baja tolerancia a la frustración, estilos de afrontamientos rígidos, o dificultad de adaptación; así como situaciones externas como dificultades familiares, socioeconómicas, de políticas públicas o del mercado (Buitrago-Orjuela et al., 2021). No obstante, el enfoque tiene que ser los factores modificables, principalmente las condiciones

laborales, ya que se puede realizar una intervención en estos. Existen también factores externos al trabajo que causan estrés laboral, siendo estos principalmente de índole familiar, los que se profundizarán más adelante.

Estas causas se encuentran alineadas con los modelos teóricos, que el estrés laboral nace de la interacción entre demandas y control del trabajador (Baker y Karasek, 2000). En casos donde se presente el fenómeno, la forma de afrontar las demandas dependen de los recursos que el trabajador tenga disponible mientras que se requiere un periodo de recuperación de dichos recursos (Cunningham y Black, 2021; Sonnentag y Frese, 2012).

En síntesis, todos estos factores se consideran estresores por su capacidad potencial de desencadenar estrés dentro del trabajo. Según Anoraga, (2011, como se cita en Iskamto, 2021), cuando existen cambios rápidos en el entorno laboral, el trabajador genera una reacción o adaptativa o abrumadora. El estrés, a su vez, puede ser cualitativamente positivo - cuando es estimulante- o negativo -cuando reduce su esfuerzo- para el trabajador.

De esta forma las tareas generan un ciclo en el cual los estresores -demandas- externos e internos provocan un agotamiento de recursos -estrés-, que implica un esfuerzo para la realización de la tarea y a su vez se ve mediado por un proceso de recuperación de los recursos utilizados.

En la actualidad existen nuevas causas de estrés generadas por la capacidad tecnológica. La conectividad constante que puede difuminar los ya difíciles límites entre vida familiar y profesional, las dificultades ergonómicas de trabajar desde casa y un entorno inadecuado generan tecnoestrés (Moirano et al., 2021).

Finalmente, existen otros factores, como los relacionados con la precarización laboral, el miedo al desempleo y la falta de reconocimiento que actúan como estresores, generando una sensación de inseguridad constante que provoca desgaste psicológico continuo asociado a mayores niveles de estrés y peor salud tanto mental como física (Bhattacharya y Ray, 2021).

Síntomas del Estrés Laboral

Tanto en el corto como en el largo plazo, el estrés laboral puede acarrear serios problemas de salud. Dentro de los físicos encontramos trastornos cardiovasculares como el desarrollo de cardiopatías, aumento de tensión arterial y aumento de riesgo de mortalidad cardiovascular; trastornos inmunológicos; afecciones gastrointestinales (Sonntag y Frese, 2012); problemas musculoesqueléticos como dolores musculares, lumbalgias, trastorno de miembros superiores y exacerbación del dolor crónico (Buitrago-Orjuela et al., 2021; Cevallos y Aldaz, 2023); y otros síntomas fisiológicos generales como dolores de cabeza, palpitaciones, sudoración, y tensión nerviosa (APA, 2009; APA, 2025)

El estrés también altera el estado psicológico y emocional de los trabajadores, manifestándose en afectaciones como depresión o ansiedad (Mejia et al., 2019); agotamiento y pérdida de control, manifestándose como fatiga, irritabilidad y agotamiento emocional (Instituto del Trabajo, Salud y Organizaciones, 2004); deterioro cognitivo, falta de concentración y reducción de la capacidad de memoria; trastornos de sueño; e impacto en la identidad, realización personal y *burnout* (APA, 2009; Cevallos y Aldaz, 2023).

Dentro de los factores organizacionales, el estrés puede perjudicar el desempeño laboral. Si bien, el incremento gradual de estrés en el trabajo puede hacer que aumente el desempeño debido a que el estrés redirige los recursos del trabajador hacia la tarea (Newstrom, 2011), los niveles de estrés eventualmente equiparan para posteriormente superar sus habilidades, empobreciendo su desempeño y salud.

En definitiva, el estrés en el trabajo se manifiesta física, psicológica, conductual e inclusive organizacionalmente, como reflejo de una sobrecarga de la capacidad del trabajador para cumplir las tareas asignadas, afectando su integridad y salud.

Relación entre Estrés Laboral y Entorno Laboral

El entorno laboral, conocido como ambiente laboral, es el más inmediato para los trabajadores y organización. Según Chiavenato, este “define las relaciones de poder y de dependencia respecto de los factores ambientales” (2019, p. 25), siendo algunos de sus componentes las condiciones físicas y ambientales, como la iluminación, temperatura, ruido, humedad; condiciones sociales como las formas de organización, relaciones interpersonales, jerarquía, estatus; factores operacionales como definición de puestos, sistemas de trabajo y la gestión de trabajo; y actores externos clave como proveedores, clientes, competidores y reguladores.

Efecto del Entorno en el Estrés

Un entorno laboral saludable no se define únicamente por ausencia de circunstancias de peligro, sino por la promoción de la salud (Instituto del Trabajo, Salud y Organizaciones, 2004). Por esto, un entorno laboral inadecuado puede estar relacionado con ciertos factores de riesgo de estrés laboral (Cevallos y Aldaz, 2023; Cunningham y Black, 2021; Sonnentag y Frese, 2012).

- **Condiciones físicas y ambientales.** Factores que impactan el bienestar físico y psicológico como inadecuada o excesiva iluminación, calidad del aire inadecuada, temperaturas extremas, y exigencias físicas repetitivas o extenuantes.
- **Demandas Psicosociales y Contextuales.** Factores que consumen los recursos del trabajador como inestabilidad y ambigüedad en el trabajo y percepción de injusticias en el lugar de trabajo.
- **Factores de tarea o puesto.** Como volumen y ritmo de trabajo inadecuados, imposición de plazos muy estrictos, control de la tarea insuficiente, nivel de participación inadecuado.

- **Factores organizacionales.** Un liderazgo deficiente o una cultura institucional que no se ajuste con las expectativas o valores del trabajador, inseguridad laboral, entre otros.

Cuando el entorno laboral está gestionado de una forma que sus elementos generan riesgo de estrés genera una situación en que los recursos del trabajador se ven sobrepasados por las demandas. De esta forma, un entorno laboral deteriorado configura escenarios de riesgo donde se provocan reacciones de estrés laboral (Cruz Montes, 2025)

Efecto del Estrés en el Entorno

Al igual que el entorno laboral puede promover factores que aumentan el riesgo de estrés laboral, esta afectación se puede dar de manera inversa, de forma que el estrés genere cambios en el entorno laboral (Karasek y Theorell, 1990).

Existe evidencia empírica indicando que niveles elevados de estrés generan cambios significativos en factores organizacionales. Se encontró que hasta un 78 % de la disminución del desempeño laboral se explica por el estrés laboral (Iskamto, 2021).

Trabajos con niveles altos de estrés significan un desafío tanto para empleados como empleadores, siendo predictores de absentismo, reducción de las actividades laborales e impedimentos laborales (Park, 2007). Además, los trabajadores pueden recurrir, ante niveles elevados de estrés, a conductas de consumo, prácticas laborales poco seguras o sabotaje (Spector et al., 2006).

El impacto del estrés se da también organizacionalmente como pérdidas de productividad por ausencias y disminuciones del rendimiento (Brunner et al., 2019), afectando el flujo de trabajo y la continuidad operativa. Los efectos no se limitan al rendimiento y absentismo sino que comprometen la cultura organizacional. Según Cunningham y Black (2021), un entorno laboral estresante genera una contraposición entre los valores individuales de los trabajadores y los valores organizacionales percibidos, lo cual

genera rechazo hacia la organización y conflictos interpersonales y un efecto contagio que puede esparcirse entre los trabajadores.

Relación entre Estrés Laboral y Entorno Familiar

El estrés puede manifestarse en otros ámbitos fuera del laboral, como en aspectos personales o familiares. El conflicto trabajo-familia es un conflicto inter-rol en donde las presiones y responsabilidades de ambos aspectos de la vida del trabajador son incompatibles o conflictivos (Muchinsky y Howes, 2018). Este fenómeno es bidireccional, de forma que el trabajo interfiere con la familia y viceversa. Esto se describe mediante los siguientes mecanismos (Cunningham y Black, 2021).

- **Desbordamiento.** Los estados emocionales y el estrés generado en uno de los ambientes -trabajo, hogar- pueden sobrepasar al trabajador e impactar el segundo rol. Un ejemplo de esto es un trabajador irritado puede llegar a su entorno laboral y generar situaciones de conflicto en este.
- **Cruce.** Las experiencias del trabajador en un rol pueden ser transmitidas a personas en otro rol. Por ejemplo, las presiones de trabajo pueden generar presión en la pareja del trabajador.
- **Drenaje de recursos.** Los recursos emocionales, psicológicos y sociales para cumplir en un rol son acaparados por el otro. Un ejemplo de esto es cuando la existencia de problemas familiares genera agotamiento mental en el trabajador, lo cual evita que pueda cumplir su rol de forma eficiente.
- **Compensación.** Las experiencias negativas en un rol pueden contrarrestarse con experiencias positivas en el otro. Un trabajo estresante puede verse compensado por una familia comprensiva que brinda apoyo.
- **Mejora/Facilitación.** Las experiencias en uno de los roles pueden mejorar el funcionamiento del trabajador del otro. De esta forma, el apoyo emocional que

reciba un trabajador puede generar un buen humor que mejore el trabajo que realiza.

El conflicto inter-rol también puede entenderse como una sobrecarga de roles, lo que genera que muchas demandas de uno pueden afectar la habilidad de cumplir sus deberes en otro; o también como interferencia de roles, donde varios roles requieren de atención simultánea, lo cual dificulta el cumplimiento de demandas (Cunningham y Black, 2021).

Par atender estas dificultades se requiere encontrar un equilibrio entre roles que genere una satisfacción equivalente en el trabajo y la familia, de forma que se afecten dinámicamente y brinden recursos que puedan utilizarse en las demandas de ambos, alineándose con los valores que les otorga el trabajador (Casper et al., 2018).

Objeto de la intervención o de la práctica de investigación

Esta sistematización de experiencias tiene como objeto la evaluación del estrés laboral en trabajadores operativos de una empresa acuícola.

Metodología

El presente trabajo es una sistematización de experiencias, definida por Oscar Jara como “aquella interpretación crítica de una o varias experiencias” que “produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse críticamente [de estas]” (2018, p. 61).

Esta se centra en la experiencia de análisis diagnóstico del estrés laboral que se realizó en una empresa acuícola durante los períodos de 12 de mayo a 18 de julio del 2025. Se delimitó a la fase de diagnóstico con el fin de documentar la metodología aplicada, los desafíos encontrados y generar aprendizajes teóricos derivados de la aplicación del modelo de Demandas-Control ampliado en la industria.

El enfoque utilizado es cualitativo, de tipo no experimental y descriptivo, realizándose donde ocurre la experiencia, narrándola y analizándola de forma crítica (Hernández Sampieri

y Fernandez-Collado, 2014; Oscar Jara, 2018). Se utilizaron el registro demográfico, la psicoeducación, la entrevista y el cuestionario como instrumentos y técnicas.

- **Registro demográfico.** Con la finalidad de recopilar datos entre los que se encuentra edad, sexo, departamento, antigüedad en la empresa, etc. El objetivo de esto es conocer más a la población con que se realizó la experiencia.
- **Psicoeducación.** La psicoeducación es un tipo de intervención interactiva y reflexiva en que el educador y el educando generan conocimiento de forma social, de modo que los talleres se convierten en espacios de análisis colectivos que permitan cambiar de actitud y modo de funcionamiento (Vizcarra y Dionne, 2008). Esta fue implementada con el propósito de sensibilizar sobre los riesgos y causas del estrés laboral que enfrentan los trabajadores.
- **Cuestionario.** Se aplicó el cuestionario de estrés laboral de Karasek *Job Content Questionnaire* (Karasek et al., 1998), en su adaptación de 22 preguntas, traducido al español (Escribà-Agüir et al., 2001; Juárez García, 2015). Este cuestionario es una escala de Likert donde se valoran las dimensiones de demanda, control y apoyo social para determinar el estrés de los trabajadores. Se utilizó este instrumento por su alta confiabilidad, teniendo un alfa de Cronbach de entre 0,74 y 0,89 (Escribà-Agüir et al., 2001; Juárez García, 2015; Karasek et al., 1998; Lautaro et al., 2023; Patlán Pérez, 2020), siendo 0,89 el nivel de confiabilidad en el contexto ecuatoriano (Cevallos Vélez et al., 2023) (Ver Anexo A).
- **Entrevista.** Se realizaron entrevistas semiestructuradas con un grupo de trabajadores, con la finalidad de conocer a profundidad sus percepciones sobre los factores, causas y consecuencias del estrés laboral percibido.
- **Registro de asistencia.** Esta es una herramienta por la cual se determina qué personas estuvieron presente en las diferentes actividades de la experiencia. Este

nos permite establecer un control de participantes que nos permita analizar patrones en la experiencia.

- **Consentimiento informado.** Este documento ético protege la autonomía y dignidad de los participantes (Mondragon-Barrios, 2009) y cuya relevancia en la experiencia radica en la protección de la privacidad y capacidad de decisión y participación de los individuos (Ver).

Para estructurar la sistematización se emplearon los siguientes formularios y técnicas:

- **Registro semanal.** Diseñado para ser llenado en con la finalidad de documentar la información de lo que sucede en la experiencia sistematizada. En este caso se utilizará el formato de registro propuesto por Oscar Jara (2018) encontrado en el Anexo E.
- **Ficha de recuperación de aprendizajes.** Esta ficha, propuesta por Oscar Jara tiene como propósito recuperar aprendizajes de momentos relevantes, organizando y redactando estructuradamente hechos y experiencias significativas (2011) (Ver Anexo F).

Preguntas Clave

Preguntas de inicio

1. ¿Para qué sistematizar del análisis diagnóstico de estrés laboral?
2. ¿Cómo se aborda el proceso de análisis diagnóstico de estrés laboral en una empresa acuícola?
3. ¿Cuáles fueron las necesidades o problemáticas asociadas con los resultados obtenidos?

Preguntas interpretativas

1. ¿Cuáles fueron los niveles de estrés laboral se encontraron en los trabajadores de la empresa acuícola?

2. ¿Cómo interactuaron las diferentes dimensiones de estrés laboral en la caracterización de este fenómeno?
3. ¿Cómo asimilaron los trabajadores la información presentada en las sesiones psicoeducativas?
4. ¿Cómo se relacionan los factores demográficos con los resultados encontrados?

Preguntas de cierre

1. ¿Cómo la estrategia implementada contribuyó al bienestar de los trabajadores y la organización?
2. ¿Qué aspectos del proceso de sistematización pueden revisarse y mejorarse para intervenciones futuras?
3. ¿Qué implicaciones tiene la presente sistematización para el desarrollo de futuras intervenciones e investigaciones?

Organización y Procesamiento de la Información

Esta fue obtenida del proceso de prácticas pre-profesionales. Esta se dio en la fase de diagnóstico de riesgo psicosocial, enfocándonos en el análisis diagnóstico de estrés laboral, llevada a cabo por medio de talleres psicoeducativos, entrevistas, y administración de cuestionario de estrés laboral.

Tabla 1.

Cronograma de Actividades

Fase	Actividades	Descripción	Participantes	Fecha
Preparación y abordaje	Reunión Inicial	Reunión para el establecimiento de objetivos, definición de metodología y planificación de actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Jefe de Administración • Jefe de SIMA 	12/05/2025
	Revisión Bibliográfica	Revisión de la literatura y análisis teórico-metodológico	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador 	13/05 a 18/05/2025

Fase	Actividades	Descripción	Participantes	Fecha
Socialización y consentimiento	Taller de socialización	Explicación detallada del proceso a realizarse, su propósito y presentación del consentimiento informado.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos • Auxiliar de Recursos Humanos 	19/05 a 23/05/2025
	Taller de sensibilización	Sensibilización sobre el estrés, sus causas y el proceso diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos • Auxiliar de Recursos Humanos 	26/05 a 30/05/2025
Recolección de datos	Cuestionario de Karasek	Obtener datos demográficos y psicosociales de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos • Auxiliar de Recursos Humanos 	02/06 a 12/06/2025
	Entrevistas semiestructuradas	Se realizaron entrevistas con la finalidad de recopilar las percepciones de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores 	16/06 a 20/06/2025
Procesamiento y análisis de datos	Procesamiento estadístico	Realizar análisis estadístico descriptivo sobre los resultados del cuestionario	Investigador	21/06/ a 25/06/2025
	Interpretación de resultados	Analizar e interpretar los resultados obtenidos	Investigador	27/06/ a 30/06/2025
Devolución y cierre	Informe de resultados	Se elaboró un informe hacia la institución sobre los resultados obtenidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Auxiliar de Recursos Humanos 	01/07 a 04/07/2025
	Taller de socialización de resultados	Devolución de resultados sobre riesgos que afrontan los trabajadores según los	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos • Jefe de SIMA 	07/07 a 18/07/2025

Fase	Actividades	Descripción	Participantes	Fecha
		resultados obtenidos		

Nota. Elaborado por Wilton Dávila.

Reunión Inicial, 12 de mayo de 2025.

Se convocó a una reunión con la finalidad de establecer los objetivos, planificar las actividades del análisis diagnóstico y definición metodológica. Los participantes de parte de la institución fueron el jefe de administración y el jefe de SIMA.

La sesión, que tuvo una duración aproximada de dos horas, se resolvió a partir de la presentación de una propuesta de análisis diagnóstico del estrés laboral por parte del investigador, con la definición y discusión de los objetivos comunes a alcanzar. Se presentó y aprobó la propuesta metodológica basada en el modelo de Karasek, y se estableció la planificación logística y de cronograma. Como resultado se firmó un acta de acuerdo que estableció los objetivos del proyecto y autorizó la realización de este en la institución.

Revisión Bibliográfica, del 13 al 18 de mayo.

En esta fase preparatoria se consultaron documentos disponibles en las bases de datos Scopus, Web of Science y SciELO. De estos, se seleccionaron los más relevantes de acuerdo a los criterios:

- Criterios de inclusión: Investigaciones empíricas enfocadas en el análisis diagnóstico del estrés laboral utilizando enfoques desde la psicología organizacional.
- Criterios de exclusión: Se excluyen los estudios de caso único y revisiones, además de los realizados desde otros enfoques no psicológicos o no relacionados a la psicología organizacional.

A continuación se hizo una revisión de literatura teórico-metodológica, a partir de libros y manuales de psicología organizacional y disciplinas cercanas, para finalmente determinar los documentos utilizados en el proceso.

Taller de Socialización, del 19 al 23 de mayo.

Estos talleres se realizaron con la finalidad de informar a los trabajadores operativos el proceso y la presentación del consentimiento informado de la sistematización de experiencia. Cada uno tuvo una duración promedio de 45 minutos, con tres diarios, realizándose por grupos de acuerdo lo determinado por la institución según la disposición de las diferentes áreas hasta cubrir a todos los trabajadores.

Cada taller tuvo tres puntos temáticos: En primer lugar, una exposición con apoyo visual sobre los objetivos del análisis diagnóstico de estrés laboral; el segundo punto fue una descripción de las actividades a realizarse a lo largo del proceso; en tercer lugar, la explicación del proceso de sistematización y lectura guiada y entrega del documento de consentimiento informado.

En esta actividad los trabajadores pudieron comprender de forma integral el proceso de análisis a realizarse, así como su participación en la sistematización de experiencias, se resolvieron dudas con respecto a la naturaleza, beneficios y justificación de estos procesos y se recabaron los consentimientos informados firmados.

Taller de Sensibilización, del 26 al 30 de mayo.

Los talleres de sensibilización se realizaron en sesiones de 45 minutos, con 3 talleres diarias a lo largo de una semana, según la disponibilidad de los trabajadores. Su objetivo fue psicoeducativo, enfocándose en la explicación del fenómeno del estrés laboral en tres ejes temáticos.

- **Primer eje.** Se definió el estrés laboral desde lo psicosocial, enfatizando la relación entre el trabajador, la tarea, y su entorno laboral, siguiendo la línea de la psicología organizacional.

- **Segundo eje.** Se presentó el modelo de Karasek como marco explicativo central, utilizando ejemplos de la cotidianidad para ilustrar cómo estos tres diferentes factores generan riesgo de estrés laboral.
- **Tercer eje.** Se explicó el proceso de diagnóstico que se implementaría, detallando el propósito y la dinámica de aplicación del cuestionario *Job Content Questionnaire*. Se informó a los trabajadores de sus objetivos, recalcando la confidencialidad absoluta y el carácter anónimo de las respuestas.

Este taller constituyó el puente pedagógico entre la aceptación formal de participación y la recolección de datos que en semanas posteriores, garantizando que todos los trabajadores recibieran la información necesaria y despejando dudas con respecto al proceso que se llevaría a cabo.

Cuestionario de Estrés Laboral, del 2 al 12 de junio.

Se aplicó el cuestionario de Karasek (JCQ-22), estableciendo un tiempo aproximado de 40 minutos por cada grupo, considerando que la respuesta de este cuestionario tomaría entre 20 y 25 minutos. Debido a que anteriormente se había explicado el proceso de aplicación, se realizó un breve repaso sobre este aspecto con el objetivo de recordar ciertos puntos clave.

Se explicó el llenado de la ficha de registro demográfico, diseñada para recoger variables como edad, sexo, identificación étnica y estado civil. A continuación se entregó a cada participante el documento del cuestionario, compuesto de 22 ítems. La aplicación de este fue supervisada por el investigador y auxiliares de recursos humanos designados por la institución, brindando instrucciones claras y respondiendo dudas.

Al finalizar la actividad los documentos recolectados fueron inmediatamente anonimizados para garantizar el correcto registro documental sin comprometer la confidencialidad del proceso.

Entrevistas semiestructuradas del 16 al 20 de junio.

Estas entrevistas se aplicaron con la final de conceptualizar la percepción de las experiencias relacionadas con el estrés laboral que vivieron los trabajadores. Estas se realizaron tras un breve análisis preliminar de los resultados del cuestionario y de los talleres, permitiendo una dirección adecuada y no redundante de los participantes. Se realizaron en total 15 entrevistas individuales que aseguraran la representación de todas las áreas operativas.

En este proceso se descubrió que algunos trabajadores vivían las situaciones de alto estrés como una presión constante de rendir cada vez más. Aunque al inicio existió cierta renuencia a hablar libremente del tema, se convirtió en un ejercicio de catarsis y validación de las vivencias de los trabajadores. Al final de todas las entrevistas se produjo un fenómeno no planeado, que fue la necesidad de hacer micro intervenciones psicoeducativas con la finalidad de contextualizar las situaciones de estrés, lo que guió posteriores intervenciones.

Procesamiento Estadístico, del 21 al 25 de junio.

Este proceso consistió en la generación de datos estadísticos descriptivos para las variables del estudio. Se inició con un análisis factorial exploratorio, de consistencia interna y confiabilidad para posteriormente realizar un análisis descriptivo.

Este procesamiento reveló que dentro del área operativa, el 71,2 % tiene un nivel de control de tarea bajo, el 82,7 % un nivel alto de demandas, y el 79,1 % tiene un nivel bajo de apoyo social. Estos resultados permitieron la triangulación de los trabajadores en los cuadrantes del modelo de Karasek (ver Figura 2), identificando que el 61,3 % posee una alta tensión, el 21,5 % tiene un trabajo activo, el 9,9 % tiene un trabajo pasivo y el 7,3 % tiene un nivel bajo de tensión.

Asimismo, se obtuvo el coeficiente de correlación tanto de Pearson como Spearman, donde se identificó que existen relaciones significativas entre todas las dimensiones, siendo

de nivel alto y directo entre control y apoyo social, e inverso y medio-bajo tanto entre control y demandas como entre demandas y apoyo. A su vez, se encontraron coeficientes de McDonald y de Cronbach de entre 0,82 y 0,866 para todas las dimensiones, indicando una alta confiabilidad. Estos datos se organizaron en tablas y gráficos, estructurados con la finalidad de una sencilla comprensión (Ver Anexo C).

Interpretación de Resultados, del 27 al 30 de junio.

A partir de los resultados cuantitativos obtenidos se realizó una interpretación a través del marco teórico del modelo de Karasek, generando, en primer lugar, un informe de hallazgos preliminares que incluye la descripción, análisis cruzado e interpretación teórica de resultados en tres secciones: caracterización de la muestra, perfiles de riesgo, y análisis del apoyo social como mediador.

Esta interpretación sirvió como base directa para generar recomendaciones específicas y análisis por área que se presentarían de forma posterior a la empresa, enfocándose en intervenciones prioritarias y de prevención donde se concentren perfiles de riesgo. Finalmente, este análisis fue contrastado con las inquietudes expresadas por los trabajadores en los talleres y el registro semanal de las observaciones. Esta triangulación metodológica entre datos cualitativos y cuantitativos fortaleció la validez de la interpretación, contextualizando resultados dentro de la experiencia vivida.

Informe de resultados, del 1 al 4 de julio.

Esta actividad consistió en la redacción, revisión y formato final del documento, partiendo del informe preliminar generado en la fase anterior. Su objetivo fue transformar los hallazgos técnicos y estadísticos en un documento accesible para la gerencia, los mandos de la empresa y los trabajadores, priorizando la claridad, evidencia y utilidad para la toma de decisiones.

El informe se centró en la identificación y priorización de áreas críticas, generando un mapa de riesgos utilizando la clasificación del modelo de Karasek, señalando los focos de vulnerabilidad y detallando cómo convergen los puntajes de las diferentes dimensiones así como las observaciones. La redacción tradujo los datos en afirmaciones claras respaldadas por el proceso de análisis diagnóstico realizado.

Se establecieron una serie de recomendaciones estratégicas, jerarquizando estas propuestas en corto, mediano y largo plazo, y vinculándolas con los hallazgos. Estas fueron dirigidas tanto a la organización en general, a supervisores y mandos medios, y a actividades específicas del día a día que pueden realizar los trabajadores. Cada una de estas fue justificada con el diagnóstico que la hacía necesaria, creando un hilo coherente entre el problema identificado y la solución.

Este informe se entregó al jefe de administración y al jefe de SIMA de la empresa, en una reunión programada. Este constituyó un producto clave y tangible que sirva como herramienta de gestión, permitiendo a la empresa priorizar recursos e iniciar intervenciones basadas en evidencias concretas sobre las condiciones de su personal operativo.

Taller de Socialización de Resultados, del 7 al 18 de julio.

En esta actividad se convocó a todos los trabajadores en distintas sesiones de 40 minutos cada una, donde se presentó de forma didáctica y resumida los resultados obtenidos. En la primera sesión también estuvo presente el jefe de SIMA, debido a su pertinencia en el proceso. Este taller se estructuró en tres bloques principales.

El primero sirvió para presentar los resultados generales del diagnóstico, explicando la interpretación de los datos del cuestionario, utilizando gráficos e imágenes para mostrar la distribución de la clasificación de Karasek en la empresa.

El segundo bloque se centró en los hallazgos por área, presentando los resultados que identifican riesgos particulares de cada uno. Se explicó de manera clara las dimensiones que intervienen, contrastando la situación de diferentes áreas, evitando la estigmatización.

El tercer bloque fue de diálogo y preguntas, donde los trabajadores expresaron sus percepciones, consultas y opiniones de los resultados. Las preguntas giraron en torno a las posibles acciones a seguir, respondiéndolas con responsabilidad, sin anticipar las recomendaciones presentadas a las autoridades de la institución debido a que estas no habían tomado ninguna decisión con respecto a estas. Esta actividad concluye con el proceso y cierra el ciclo de retroalimentación con los trabajadores.

Análisis de la Información

Tabla 2

Análisis según instrumentos y técnicas aplicados

Instrumento /Técnica	Objetivos	Resultados	Análisis	
			Positivos	Negativos
Taller de socialización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar objetivo, metodología y alcance del proyecto a los trabajadores 2. Obtener un consentimiento informado 3. Acceder al tiempo y trabajadores 	<p>Se estableció un acuerdo formal con la institución para el uso de espacios y tiempos laborales, además de obtener el consentimiento de la mayoría de los trabajadores. También se identificó y responsabilizó a mandos medios que puedan facilitar la logística del proceso</p>	<p>A través de la socialización se rompió la barrera comunicativa inicial y se transparentó el proceso de análisis diagnóstico, construyendo legitimidad con los trabajadores. Se formó una alianza estratégica con los mandos medios que permitió ajustar los horarios permitidos a lo largo del periodo</p>	<p>Inicialmente la socialización fue vista como <i>una pérdida de tiempo</i> de parte de ciertos trabajadores, requiriendo un mayor esfuerzo para justificar su importancia. Existió, también una dificultad entre el planteamiento de anonimidad y la expectativa de la gerencia de recibir reportes.</p>

Instrumento /Técnica	Objetivos	Resultados	Análisis	
			Positivos	Negativos
			requerido, mostrando flexibilidad y respeto por el proceso. Finalmente se logró que la firma de consentimiento se convierta en un diálogo donde se aclararon dudas y se empoderaron los trabajadores.	Ciertos trabajadores por tema de accesibilidad y dificultad de turnos participaron menos en el proceso, pudiendo sentirse menos considerados.
Taller de sensibilización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desestigmatizar el estrés laboral. 2. Explicar las causas y consecuencias en el entorno laboral y extralaboral. 3. Explicar a breves rasgos el modelo e instrumento a utilizar. 4. Construcción de confianza en el diagnóstico 	<p>Se obtuvo una alta participación en el proceso de sensibilización, obteniendo hasta el 85 % de asistencia.</p> <p>Las preguntas de los trabajadores fueron enfocadas en condiciones específicas - aislamiento, ritmo, temperatura, etc.- y fueron respondidas satisfactoriamente.</p>	<p>Existieron sentimientos de validación, específicamente sorpresa, debido a que sienten que factores como el estrés y sus causas han sido ignorados.</p> <p>Los trabajadores pasaron de la desconfianza a un interés en los fenómenos que lo involucran, especialmente al ver sus vivencias plasmadas de forma teórica. Se estableció un lenguaje común que permitió la comunicación efectiva con los trabajadores.</p>	<p>Existió una dificultad inicial para explicar ciertos conceptos, requiriendo ejemplos específicos. Se generó la expectativa de que el diagnóstico traería cambios inmediatos, lo que tuvo que manejarse adecuadamente para que no se genere frustración a largo plazo si las acciones correctivas se dan lentamente. Por las restricciones impuestas al área productiva, ciertas</p>

Instrumento /Técnica	Objetivos	Resultados	Análisis	
			Positivos	Negativos
			El principio de respeto a los participantes se cumplió debido al proceso de psicoeducación.	sesiones fueron más breves de lo que se planificó, lo cual podría limitar la profundización de los temas en ciertos trabajadores.
Cuestionario de estrés laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medir de forma estandarizada las dimensiones del estrés laboral 2. Obtener los datos cuantificables para la realización del diagnóstico 	<p>Se identificaron los perfiles con alta tensión, relacionándolos con factores demográficos y ocupacionales.</p> <p>Se llegó a una tasa de respuesta del 80 % de los participantes.</p>	<p>Los datos numéricos del cuestionario dieron solidez a las percepciones de los trabajadores, permitiendo un diagnóstico en base a resultados objetivos.</p> <p>El modelo permitió clasificar las características individuales y de puesto que se correlacionaron objetivamente con un mayor nivel de estrés.</p> <p>La explicación de los ítems y resolución de preguntas en el contexto acuícola fue exitosa, mejorando la comprensión y evitando las preguntas repetitivas.</p>	<p>Debido a que el cuestionario se aplicó dentro del horario laboral y su longitud es de 22 preguntas, se pudo generar fatiga en algunos colaboradores al responder.</p> <p>Además, algunos trabajadores interpretaron ciertas preguntas de forma muy literal.</p>

Instrumento /Técnica	Objetivos	Resultados	Análisis	
			Positivos	Negativos
Entrevistas Semiestructuradas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profundizar en la experiencia subjetiva de estrés de los trabajadores. 2. Explorar factores contextuales y emocionales específicos que no se hayan capturado en el cuestionario. 3. Comprender las perspectivas personales detrás de los puntajes cuantitativos del cuestionario. 	<p>Se identificaron demandas específicas del sector y de la institución, asociadas a las jornadas laborales que poseen los trabajadores acuícolas. Se evidenciaron mecanismos de afrontamiento ante el estrés laboral. Esta alta carga laboral se evidencia más en la etapa de cosecha.</p>	<p>Las entrevistas permitieron contextualizar y recuperar la voz de los trabajadores, comprendiendo el estrés laboral desde su experiencia cotidiana. Se identificaron características específicas a su puesto como las altas temperaturas sumada a las largas jornadas laborales.</p>	<p>A pesar del carácter confidencial del proceso, ciertos trabajadores manifestaron temor de expresar críticas directas hacia la organización. Esto puede deberse a la elaboración de preguntas muy directas con respecto al rol de la institución.</p>
Taller de Socialización de Resultados	<p>Compartir los hallazgos realizados en el análisis diagnóstico, promoviendo un espacio de reflexión, colaboración y mejora entre trabajadores e institución.</p>	<p>Los participantes reconocieron que los resultados fueron coherentes y representaban sus propias vivencias, especialmente aquellos relacionados con la carga laboral y ritmo de trabajo. Se generaron breves discusiones en torno a la mejora de comunicación con supervisores.</p>	<p>El taller favoreció el carácter participativo de la experiencia, validando para los trabajadores los resultados del cuestionario y entrevistas. Se generaron propuestas orientada a la mejora de las condiciones laborales, identificando oportunidades de mejora.</p>	<p>La presencia de figuras jerárquicas limitó la expresión de ciertas experiencias negativas. La dinámica grupal fue asimétrica, existiendo mayor participación del investigador a diferencia de otras intervenciones.</p>

Nota. Elaborado por Wilton Dávila.

Justificación

El presente trabajo aporta al conocimiento del fenómeno psicosocial del estrés laboral dentro del ámbito de la psicología organizacional y salud ocupacional en la industria

acuícola, donde sus condiciones laborales generan presentaciones particulares del fenómeno estudiado, mismo que requiere mayor exploración en el contexto latinoamericano y ecuatoriano. Su objetivo principal es generar la reflexión teórica en base a lo surgido en la experiencia del análisis diagnóstico, empoderando a los trabajadores y la organización con el conocimiento de su propia vida laboral.

El propósito de la sistematización fue generar un conocimiento teórico-metodológico documentando el proceso llevado a cabo, desde la propuesta inicial hasta la adaptación de instrumentos y manejo logístico de implementación de un diagnóstico en un entorno tan demandante como la industria acuícola. El proceso de sistematización ofrece lecciones prácticas sobre barreras comunes, garantizar la validez y gestionar aspectos éticos en contextos reales con múltiples actores.

El proceso en sí mismo, con su énfasis en la psicoeducación con talleres de sensibilización y socialización, establece un modelo de diálogo social estructurado sobre las condiciones de trabajo, abriendo la posibilidad de abordar estos temas de manera transparente y constructiva. Esto fortalece la cultura organizacional y la comunicación interna, especialmente teniendo en cuenta la alta participación de los trabajadores y la adaptabilidad del proceso a sus necesidades.

La contribución organizacional reside en dos ámbitos, la traducción de los hallazgos en un plan de acción que genere nuevas oportunidades para la institución, y el ámbito del bienestar de los trabajadores, quienes como centro de la actividad productiva son un eje central en todos los procesos. Esto transforma el diagnóstico en un asunto de cultura, ambiente y clima organizacional, eficiencia operacional, y bienestar general de los trabajadores, lo cual puede tener repercusiones en la vida de cada uno de los participantes.

Finalmente, como investigador, el proceso me brindó experiencia ampliada tanto en la salud mental como en la seguridad ocupacional, aspectos clave para el desarrollo profesional

y personal. Esto demuestra la importancia e integralidad del proceso de sistematización, ya que todos los actores fueron transformados.

Caracterización de los Beneficiarios

Los beneficiarios de esta experiencia fueron trabajadores operativos de una empresa acuícola de Guayaquil, cuyas edades varían entre los 19 y 60 años, quienes habitan zonas urbanas populares y provienen de contextos socioeconómicos de ingresos moderados a bajos. La mayoría se identifica como mestizos y un 37.2 % son mujeres.

El nivel de participación fue altamente favorable debido a la gran actividad y cooperación en las diferentes actividades que se desarrollaron. A pesar de una preocupación inicial por la actividad, los trabajadores se mostraron comprometidos y cooperativos, especialmente al establecer un encuadre con los mismos, indicando la pertinencia de la ética y la confidencialidad del proceso. Estos trabajadores se mostraron activos y satisfechos con el nivel de atención que se les brindó a sus necesidades.

La empresa como organización obtuvo un mapa estratégico de los niveles de riesgo de estrés laboral, permitiendo priorizar sus recursos y enfocándose en áreas críticas en lugar de desarrollar programas genéricos de bienestar. La empresa puede diseñar a partir de esta experiencia acciones específicas y medibles. Los jefes inmediatos recibieron datos de diagnóstico que les permite comprender más a sus equipos, proporcionando datos que les permitan pasar a una gestión más proactiva del estrés laboral. Los trabajadores recibieron un reconocimiento formal de sus problemas y validación de su experiencia, además de un lenguaje y fundamentación teórica que les permita comprender y articular sus vivencias. A nivel práctico, la experiencia sienta bases para mejoras en sus condiciones laborales.

Interpretación

La experiencia estuvo orientada a desarrollar un análisis sobre el estrés laboral, el mismo que tiene como objetivo la identificación y evaluación de los niveles y riesgos de

estrés en el trabajo aplicando el modelo de Karasek en una empresa acuícola. Como investigador, la primera reflexión en esta etapa fue la flexibilidad crítica al aplicar un modelo teórico en un sector productivo como lo es la industria acuícola.

A partir de esta contextualización, se aplicó el instrumento Job Content Questionnaire (JCQ-22) se identificaron los niveles de demanda, control y apoyo social, y cómo estos interactúan en el trabajo diario, generando estrés laboral (Ver *Nota*. Elaborado por Wilton Dávila.

Figura 3). El proceso de análisis diagnóstico reafirma lo estipulado teóricamente, que este modelo puede conceptualizarse tanto dentro de factores físicos como organizacionales (Baker y Karasek, 2000), además de psicológicos, reflejados en las entrevistas, declarando problemas del sueño, especialmente en aquellos trabajadores que pernoctan dentro del espacio laboral. Otras dificultades mencionadas fueron de índole familiar, sexual y de consumo de alcohol y tabaco.

Es importante indicar que previo al diagnóstico los colaboradores reportaban condiciones que se ajustan a los criterios de estrés laboral como quejas informales sobre agotamiento, presión por los ritmos de producción y conflictos interpersonales, aunque no existía una evaluación como tal del fenómeno. Actualmente estos factores se ven reforzados por los resultados obtenidos del cuestionario, evidenciando de forma objetiva las vivencias de los trabajadores.

El proceso diagnóstico me permitió constatar la importancia de objetivar estas vivencias para otorgarle legitimidad dentro de la organización, comprobando que la ausencia de diagnósticos formales no implica la inexistencia del estrés laboral, lo cual requiere una lectura contextual del trabajo operativo, siendo el principal aprendizaje de la experiencia.

Dentro de la cultura organizacional podemos denotar que se consideraban estos factores como propios del trabajo en el área productiva, donde el esfuerzo físico y la

exposición a condiciones ambientales son parte del día a día. No obstante, factores como una alta demanda y tiempos insuficiente demuestran que existen aspectos donde se puede prevenir e intervenir.

Se reveló una tensión profundamente arraigada en la institución: el predominio de la eficiencia operativa y el rendimiento por sobre el bienestar psicosocial de los trabajadores operativos, tensión que se manifestó desde el primer contacto, donde la negociación del proceso giró en torno a la preocupación sobre la interrupción de la producción. Esta tensión constituyó uno de los aprendizajes más valiosos y que permitió desnaturalizar las condiciones que causaban este malestar: la necesidad de una comunicación abierta que genere un espacio de reflexión entre ambas partes del proceso productivo, los trabajadores y los supervisores.

Sobre los síntomas físicos encontrados se pueden destacar los dolores de cabeza, espalda, y cuello, además de dificultades estomacales. En cuanto a las formas de malestar psicológico podemos declarar que estas no se ponen totalmente de manifiesto debido al miedo a perder el puesto laboral, generando que los trabajadores cumplan las áreas con un bienestar y motivación mermados, identificando irritabilidad y un distanciamiento emocional del trabajo, reafirmando lo que mencionaban ciertos autores como Newstrom (2011).

Esta experiencia propició un espacio para atenuar el impacto del estrés laboral. Muchos trabajadores vieron en la devolución de resultados un acto de reconocimiento de una vivencia que otorga legitimidad a la experiencia por la que atraviesan. Este fue un potenciador clave, rompiendo el aislamiento y sentando las bases de la experiencia colectiva, donde no solo se establecen situaciones en común sino que se determina formas de lidiar con estas.

Un aprendizaje fundamental surgió al momento de manejar las expectativas de cambio inmediato que existían dentro de los trabajadores, de forma que existió un rigor ético-metodológico, donde se pudo construir confianza en las técnicas, instrumentos y en el

investigador sin incurrir en falsas promesas, especialmente donde las evaluaciones suelen interpretarse como herramientas de control disciplinario.

Durante la experiencia hubo momentos de tensión como el cambio de horarios de los talleres y la renuencia de ciertos jefes de permitir a los trabajadores asistir a estos, generando una baja participación en ciertos horarios y una dificultad en la organización. Logísticamente, esto exigió una adaptación continua a las urgencias de la empresa.

La experiencia aportó de manera significativa al ámbito de la psicología organizacional al poner a prueba un modelo estandarizado en un contexto latinoamericano, ecuatoriano y acuícola. La principal lección metodológica se evidencia en la producción del conocimiento aplicado, el cual no puede ser solo de traducción y aplicación, sino que requiere una adaptación que incorpore las dimensiones culturales y materiales locales. La validez del diagnóstico demuestra la capacidad que se mantuvo para aplicar este diagnóstico en una realidad específica. Dentro de este aspecto es importante señalar la necesidad a futuro de técnicas grupales que exploren el carácter comunitario e interpersonal del estrés en el trabajo.

El análisis diagnóstico se potenció al haber realizado una revisión bibliográfica exhaustiva, permitiendo elegir un marco teórico sólido y la aceptación de la institución receptora, la cual no solamente brindó el espacio y el tiempo, sino que puso a disposición delegados del área de recursos humanos que, predispuestos a mejorar la situación de los trabajadores, realizaron aportes prácticos en el proceso. A pesar del poco tiempo y la premura del proceso debido a las exigencias productivas, se logró realizar las sesiones con satisfacción.

En conclusión, la sistematización revela que la experiencia fue un proceso en que participaron dinámicas históricas y culturales propias del mundo de trabajo, aportando no solo el diagnóstico producido sino el método reflexivo y participativo que supo adaptarse a las condiciones específicas de la industria acuícola ecuatoriana y generando aprendizajes para todos los involucrados: trabajadores, institución e investigador.

Principales Logros del Aprendizaje

Las lecciones aprendidas en esta experiencia van desde el plano teórico, con el establecimiento de modelos funcionales que nos ayuden a explicar el estrés laboral; metodológico, debido a la validación e implementación de instrumentos cuantitativos validados de medición y técnicas cualitativas como la entrevista; y contextuales, permitiendo enmarcar el conocimiento generado dentro de un área geográfica e industria productiva específica.

La experiencia aportó la cohesión entre conocimiento teórico-metodológico flexibilidad contextual. La formación académica brindó las teorías que permitieron abordar la experiencia pero solo la práctica reafirmó la importancia de la intervención psicosocial y las adaptaciones contextuales. Una experiencia positiva fue la disposición positiva que tuvieron los trabajadores a participar, a su vez que la validación de sus experiencias. Las experiencias negativas se resumen en los cambios logísticos y la desorganización que pudo existir en ciertos puntos. Métodos grupales no solo permitirían abordar el tema desde una perspectiva más participativa y comunitaria sino que reducirían el impacto de este tipo de cambios.

El proyecto generó un banco anonimizado de datos de los trabajadores, fichas demográficas y cuestionarios, a la vez que un informe estadístico y uno ejecutivo con hallazgos y recomendaciones. De forma intangible se generó un espacio de validación, escucha y bienestar emocional para los trabajadores.

Se lograron los objetivos de identificar y medir los niveles de estrés en el trabajo en las dimensiones de demanda, control y apoyo social, así como la clasificación de estos resultados; a la vez que se cumplió la elaboración de informes y recomendaciones. De forma parcial se logró el objetivo de triangular datos cuantitativos y cualitativos, debido a que por limitaciones de tiempo no se pudieron realizar las entrevistas junto a los cuestionarios. No se

cumplió el objetivo de evaluar a corto plazo las recomendaciones propuestas debido a que la organización no las ha aplicado.

Los elementos innovadores fueron la adaptación y contextualización del modelo de Karsek, incluyendo su cuestionario, a las demandas específicas del sector acuícola ecuatoriano; y el diseño de un informe de resultados y recomendaciones, de forma que la experiencia se convirtió en un proceso transformador. Estos elementos permitieron que los trabajadores se vieran reflejados en el diagnóstico y les diera las herramientas para comprender su realidad y reducir su sensación de aislamiento, desnaturalizando el malestar; a la vez que la institución amplía su capacidad de prevención y respuesta ante el fenómeno estudiado.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- La experiencia cumplió su objetivo, logrando describir la experiencia del análisis diagnóstico a partir de un modelo que brinda contribuciones y reflexiones teóricas y metodológicas al área de la psicología organizacional en el sector acuícola del Ecuador.
- De forma teórica se observó que el modelo de Karasek se cumple en la práctica, siendo niveles altos de demandas y bajos de control en el trabajo los que causaron el estrés en los trabajadores acuícolas.
- Metodológicamente, los resultados del cuestionario aplicado coinciden con los niveles de estrés reportados por los trabajadores, perteneciendo en su mayoría al cuadrante de alta tensión en el trabajo.
- Debido a que encontramos altos niveles de demandas que contrastan con un bajo apoyo social y control, es necesario recalcar que la atención de este fenómeno debe darse de manera prioritaria a fin de menguar y prevenir síntomas psicofisiológicos crónicos que pueden presentarse.
- Si bien la realización de un análisis diagnóstico revela el interés de la institución en la promoción de salud mental, los resultados encontrados revelan un inadecuado manejo del riesgo psicosocial, revelando deficiencias organizacionales de fondo que deben ser atendidas con urgencia.
- Aunque la práctica cumplió sus objetivos de forma satisfactoria, hubo aspectos como la utilización de instrumentos principalmente individuales que pueden no englobar la totalidad del fenómeno al dejar de lado su aspecto social.

Recomendaciones

- Se recomienda que futuras intervenciones continúen utilizando enfoques teóricos integrales de la psicología organizacional en el contexto ecuatoriano, con el objetivo de generar conocimientos propios que se adapten a nuestras necesidades.
- Se sugiere integrar la dinámica demanda-control como variable del diseño organizacional, de forma que en la planificación se busque activamente evitar o disminuir la combinación de altos niveles de demanda con bajos niveles de control.
- Es necesaria la profundización en el análisis de la variable apoyo social, añadiendo elementos cualitativos específicos, de forma que se pueda contrastar teóricamente el modelo con cambios concretos en el sector productivo.
- La realización de procesos como el análisis diagnóstico y la evaluación psicosocial debe darse de forma oportuna, recomendándose su aplicación permanente con el fin de generar un proceso de retroalimentación que permita una mejora continua.
- La institución necesita instaurar mecanismos organizacionales y de bienestar laboral que les permita de manera permanente atender a las necesidades de los trabajadores desde una perspectiva de prevención y promoción, no solo de este fenómeno sino de otros que puedan surgir por los altos niveles de demanda.
- Por último, se recomienda la aplicación de técnicas participativas y grupales, de forma que se analice a los trabajadores no solo de forma individual sino también en los grupos sociales que surgen de forma natural en el entorno laboral.

Referencias

- Adib Ibrahim, M., Abdul Aziz, A., Suhaili, N.-A., Zahid Daud, A., Naing, L., y Abdul Rahman, H. (2019). A Study into Psychosocial Work Stressors and Health Care Productivity. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 10(4), 185–193. <https://doi.org/10.15171/ij OEM.2019.1610>
- American Psychological Association (Ed.). (2009). *APA Diccionario Conciso de Psicología*. APA.
- APA. (2025). *Stress in America 2025: A Crisis of Connection*. American Psychological Association.
- Baker, D., y Karasek, R. A. (2000). Stress. En *Occupational health: Recognizing and preventing work-related disease and injury* (pp. 419–436). Lippincott Williams & Wilkins.
- Bhattacharya, A., y Ray, T. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(4), 310–319. <https://doi.org/10.1002/ajim.23223>
- Brunner, B., Igic, I., Keller, A. C., y Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics: HEPAC: Health Economics in Prevention and Care*, 20(8), 1165–1180. <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., y Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., y Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its

- meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214.
<https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Cevallos, L. R. R., y Aldaz, P. I. V. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Revista Uniandes Episteme*, 10(2), 274–285.
<https://doi.org/10.61154/rue.v10i2.2953>
- Cevallos Vélez, J. G., Cantos Santana, E. M., Manobanda Zambrano, J. L., y Santos Pinargote, M. L. (2023). Evaluación de estrés laboral en pescadores mediante el cuestionario de Karasek. *RECIAMUC*, 7(Especial), 2–10.
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.2-10](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.2-10)
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (G. Nagore Cázares, Trad.; Décima edición revisada y actualizada). McGraw-Hill Interamericana.
- Cruz Montes, P. R. (2025). Clima Organizacional y Estrés Laboral: Un análisis en el personal administrativo de la Universidad Regional del Sureste, Oaxaca. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(30).
<https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2469>
- Cunningham, C. J. L., y Black, K. J. (2021). *Essentials of Occupational Health Psychology*.
- Escribà-Agüir, V., Más Pons, R., y Flores Reus, E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria*, 15(2), 142–149. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(01\)71533-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(01)71533-6)
- FAO (Ed.). (2018). *The state of world fisheries and aquaculture*.
- Garforth, D. (2021). *Occupational health and safety in the aquaculture industry – a global review*.
- Hernández Sampieri, R., y Fernández-Collado, C. F. (2014). *Metodología de la investigación* (P. Baptista Lucio, Ed.; Sexta edición). McGraw-Hill Education.

Instituto del Trabajo, Salud y Organizaciones. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.

Organización Mundial de la Salud.

<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/6abc97fe-fe80-4813-a1c5->

[a70ec61e64c1/content](https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/6abc97fe-fe80-4813-a1c5-a70ec61e64c1/content)

Iskamto, D. (2021). *Stress and Its Impact on Employee Performance*. (02).

Juárez García, A. (Ed.). (2015). Validez factorial y confiabilidad del Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ: Job Content Questionnaire) en Empleados del Sector Salud, México. En *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos* (Primera edición, pp. 35–64). Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., y Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>

Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life* (9. [print]). Basic Books.

Lautaro, C., Mur, J. A., Rodriguez, A., y Pereyra, C. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2). <https://doi.org/10.26864/PCS.v13.n2.3>

Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (11. [print.]). Springer.

Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Luštrek, M., Bacquer, D. D., y Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 240. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>

- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., y Mejía, C. R. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. 28.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022). *Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores*.
- Miranda Liogon, A. (2025). Estrés laboral y su incidencia en el personal de las instituciones gubernamentales de Sonora (México): Análisis jurídico y psicosocial desde la Ley Federal del Trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 9345–9366. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20265
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., y Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: Un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72–102. <https://doi.org/10.52292/j.eca.2021.2109>
- Mondragon-Barrios, L. (2009). *Consentimiento informado: Una praxis dialogica para la investigacion*.
- Moreno, Z. L. O., Madrid, S. D. P. C., y Velasco, J. E. L. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom / ISSN en línea: 2739-0063*, 5(2), 1–6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
- Muchinsky, P. M., y Howes, S. (2018). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (12th edition). Hypergraphic Press, Inc.
- Newstrom, J. W. (with Guzmán Brito, M. P., Sánchez Carrión, M. Á., Carril Villarreal, M. del P., y Deras Quiñones, A.). (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13a ed). McGraw-Hill Interamericana.

- Ollarzabal, A. L. M. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores: Una revisión sistemática. *Revista UNO*, 5(9), 42–60.
<https://doi.org/10.62349/revistauno.v.5i9.38>
- Oscar Jara. (2011). *Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias*.
<https://www.kaidara.org/recursos/orientaciones-teorico-practicas-para-la-sistematizacion-de-experiencias/>
- Oscar Jara. (2018). *La sistematización de experiencias: Práctica y teoría para otros mundos posibles*. Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano.
- Park, J. (2007). *Work stress and job performance*. 8(12), 5–17.
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Sonnentag, S., y Frese, M. (2012). Stress in Organizations. En I. Weiner (Ed.), *Handbook of Psychology, Second Edition* (1a ed.). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212021>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., y Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Thorvaldsen, T., Kongsvik, T., Holmen, I. M., Størkersen, K., Salomonsen, C., Sandsund, M., y Bjelland, H. V. (2020). Occupational health, safety and work environments in Norwegian fish farming—Employee perspective. *Aquaculture*, 524, 735238.
<https://doi.org/10.1016/j.aquaculture.2020.735238>
- Vizcarra, M. B., y Dionne, J. (Eds.). (2008). *El desafío de la intervención psicosocial en Chile: Aportes desde la psicoeducación* (1. ed). RIL Ed.

Anexos

Anexo A. Cuestionario Job Content Questionnaire.

Cuestionario de Estrés Laboral				
Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Control				
K9. En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades especiales K8. Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo K4. Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo K3. Mi trabajo requiere que sea creativo K5. Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación K1. En mi trabajo, tengo que aprender cosas nuevas K7. En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas				
Demandas				
K19. Mi trabajo requiere trabajar muy duro K28. Mi trabajo es muy ajetreado K27. Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarlas más tarde K18. Mi trabajo requiere trabajar muy rápido K31. Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas o departamentos K26. Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración en lo que se hace				
Apoyo Social				
K44. A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo K45. Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga				

<p>K40. Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo</p> <p>K43. Las personas con las que trabajo son agradables</p> <p>K41. Las personas con las que trabajo se interesan por mí</p> <p>K39. Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo</p> <p>K35. Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo</p> <p>K38. Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga</p> <p>K36. Mi supervisor presta atención a lo que digo</p>	
---	--

Anexo B. Guía de Entrevista Semiestructurada

Entrevista Semiestructurada

Fecha:

Sexo del participante:

Edad del participante:

Antes de iniciar la entrevista se debe aclarar que:

- La guía de entrevista está diseñada para ser coherente con el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek, añadiendo la dimensión de recursos.
- Las siguientes preguntas actúan como indicaciones generales, de modo que el entrevistador puede hacer modificaciones contextuales a las preguntas o cambiar su orden según se acomode a las respuestas del entrevistado.
- El proceso es de carácter voluntario y anónimo.

Tema: Demandas Laborales

Preguntas acerca de la cantidad, intensidad y ritmo de trabajo

1. ¿Cómo describirías un día común de trabajo en la empresa?
2. ¿Qué tan usual es que el trabajo se acumule o se vuelva exigente? ¿En qué ocasiones ocurre?
3. ¿Con qué frecuencia siente que el ritmo de trabajo es excesivo?
4. ¿Con qué frecuencia siente que el tiempo es insuficiente para cumplir sus actividades?
5. ¿Existen responsabilidades que le generan preocupación constante?

Tema: Control en el trabajo

Preguntas relacionadas con la autonomía y toma de decisiones

6. ¿Consideras que sus conocimientos y experiencias son tomados en cuenta en su trabajo?
7. ¿Qué tan cómodo se siente dando sugerencias o proponiendo cambios en la forma que realizas tus actividades?
8. ¿Tiene la posibilidad de decidir cómo organizar su trabajo diario?
9. ¿Es usted consultado cuando se presentan cambios en sus funciones o actividades?
10. ¿Se le ha presentado la oportunidad de aprender cosas nuevas para mejorar la forma en que hace su trabajo?

Tema: Apoyo Social

Preguntas acerca de las relaciones laborales y el soporte interpersonal

11. Describa la relación con sus compañeros de trabajo.
12. ¿Cómo describiría el trato que recibe de sus supervisores o jefes directos?
13. ¿En qué medida puede contar con la ayuda de sus compañeros si enfrenta una dificultad laboral?
14. ¿Siente que la empresa y sus superiores reconocen su esfuerzo y trabajo?
15. ¿Qué tan fácil es comunicarse con sus jefes cuando tiene un problema o inquietud laboral?

Tema: Recursos del Trabajador

Preguntas sobre las estrategias personales y aptitudes que permitan enfrentar las demandas laborales

16. ¿Ha recibido alguna capacitación o información aquí que le haya servido para manejar mejor la presión del trabajo?
17. ¿Considera que el trabajo le deja el tiempo y energía necesarios para descansar y compartir con su familia o círculo social?
18. ¿Cómo maneja el estrés o cansancio causado por el trabajo?
19. Desde tu experiencia, ¿qué ayudaría a reducir el estrés en el trabajo?
20. ¿Consideras que tienes las herramientas y equipos necesarios para cumplir satisfactoriamente tus actividades diarias?

Anexo C. Resultados de Cuestionario de Karasek.

Tabla 3

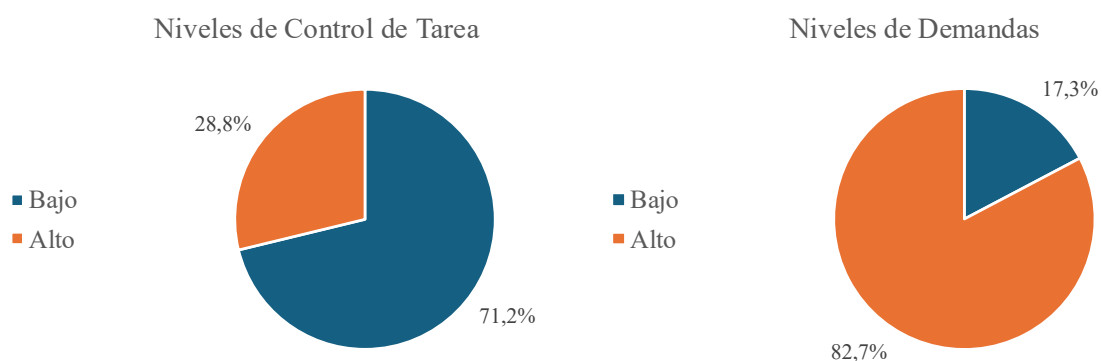
Coefficientes de confiabilidad por dimensiones

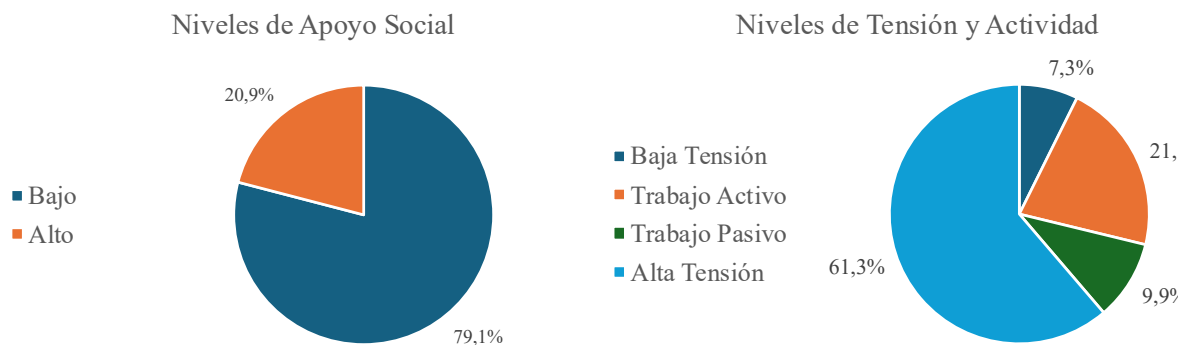
Fiabilidad Unidimensional Control				
			IC del 95%	
Coefficiente	Estimar	Error típico	Lower	Upper
Coefficient ω	0.866	0.017	0.828	0.895
Coefficient α	0.858	0.018	0.816	0.888
Fiabilidad Unidimensional Demandas				
			IC del 95%	
Coefficiente	Estimar	Error típico	Lower	Upper
Coefficient ω	0.841	0.021	0.793	0.875
Coefficient α	0.829	0.023	0.777	0.864
Fiabilidad Unidimensional Apoyo Social				
			IC del 95%	
Coefficiente	Estimar	Error típico	Lower	Upper
Coefficient ω	0.869	0.017	0.833	0.897
Coefficient α	0.867	0.018	0.829	0.895

Nota. Elaborado por Wilton Dávila.

Figura 3

Gráficos de resultados de aplicación de cuestionario de Karasek (JCQ-22)





Nota. Elaborado por Wilton Dávila.

Tabla 4

Resultados estadísticos descriptivos del cuestionario de Karasek (JCQ-22)

	Control	Demandas	Apoyo Social
Moda	21,26	1,755	26,97
Mediana	21	5	27
Media	19,95	5,215	26,15
Desviación típica	4,949	4	6,096
Asimetría	-0,612	1,179	-0,607
Error Típico de la Asimetría	0,176	0,176	0,176
Curtosis	0,136	1,599	0,191
Error Típico de la Curtosis	0,35	0,35	0,35
Shapiro-Wilk	0,961	0,884	0,961
Valor P de Shapiro-Wilk	< ,001	< ,001	< ,001
Rango	22	20	27
Mínimo	6	1	9
Máximo	28	21	36

Nota. Elaborado por Wilton Dávila.

Tabla 5

Correlación entre dimensiones del cuestionario de Karasek (JCQ-22)

			Pearson		Spearman	
			r	p	rho	p
Control	-	Demandas	-0,301***	< ,001	-0,308***	< ,001
Control	-	Apoyo	0,797***	< ,001	0,813***	< ,001
Demandas	-	Apoyo	-0,317***	< ,001	-0,322***	< ,001

Notas. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Elaborado por Wilton Dávila.

Anexo D. Consentimiento Informado.

Consentimiento Informado

Este proyecto de sistematización de experiencias será llevado a cabo por el estudiante de la carrera Licenciatura de Psicología **WILTON ANTONIO DÁVILA VILLACIS**, como parte de su proceso de titulación. Su objetivo es recolectar datos que permitan el análisis diagnóstico del estrés laboral en la empresa a la que pertenece. Para tomar una decisión acerca de la participación de su institución, se le brinda la siguiente información:

Propósito. La sistematización aportará un análisis sobre los niveles y factores de estrés laboral que experimentan los trabajadores operativos.

Beneficios.

1. La información recolectada será valiosa para la salud mental, bienestar emocional y desarrollo profesional de los trabajadores.
2. Se caracterizarán sus niveles de estrés laboral y sus potenciales causas.
3. Se identificarán las dimensiones que actúan en la generación de estrés laboral en la organización.

Riesgos. Este proyecto ha sido diseñado para garantizar la seguridad de los participantes en todos los aspectos, no conlleva ningún riesgo ni afecta su bienestar físico, psicológico, moral o social.

Confidencialidad. Toda información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y bajo principios de anonimato. Los datos se usarán estrictamente para los fines definidos en este proyecto.

Carácter voluntario. No existe obligación o presión alguna para ser parte de este proyecto.

Logística. El cuestionario en que participarán los trabajadores tiene una duración estimada de 10 a 15 minutos. La duración de los talleres será de entre 30 y 45 minutos.

Yo, Ronald Valero Urema con cédula de identidad 0929376184, responsable del departamento de Selección - RRHH, he comprendido la información anteriormente indicada y estoy de acuerdo con esta. Entiendo que los datos recolectados serán utilizados en estricta confidencialidad para los motivos previamente establecidos. Acepto que se lleve a cabo este proceso, pudiendo retirarse la institución en cualquier momento.

Al participar en el cuestionario usted afirma haber leído y aceptar los términos planteados en este documento.

Ronald Valero U.
Firma del representante de la institución
Gracias por su colaboración

Anexo E. Registro Semanal.

Nombre del Proyecto: Análisis diagnóstico del estrés laboral en una empresa acuícola de la ciudad de Guayaquil.

Semana: Del 12 al 18 de mayo.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Reunión inicial con los representantes de la organización	12 de mayo	Presentar el proyecto, negociar el acceso a las instalaciones y trabajadores y acordar el cronograma general.	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Jefe de Administración • Jefe de SIMA 	Se firmó un acta de consentimiento informado, además del compromiso para el acceso a los trabajadores.
Revisión bibliográfica y análisis teórico-metodológico	13 al 18 de mayo	Consolidar el modelo teórico a utilizar y definir los instrumentos de diagnóstico	Investigador	Investigador	Se generó un marco teórico y metodológico que encuadre el proceso de análisis diagnóstico. Se seleccionaron las técnicas e instrumentos a aplicar.

Semana: Del 19 al 25 de mayo.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Talleres de socialización del proyecto.	Del 19 al 23 de mayo	Informar a los trabajadores sobre el proceso, su propósito, metodología, y la presentación del consentimiento informado.	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos • Auxiliar de Recursos Humanos 	Los trabajadores pudieron entender el proceso en que se iban a involucrar, a la vez que dieron su consentimiento libre y voluntario. Se identificó y responsabilizó a los mandos medios para facilitar la logística de las actividades.

Semana: Del 26 de mayo al 1 de junio.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Talleres de sensibilización sobre estrés laboral	Del 26 al 30 de mayo	Explicar el concepto de estrés laboral, sus causas y sintomatología, así como sus dimensiones a partir del modelo de Karasek, contextualizándolo en su trabajo diario.	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos • Auxiliar de Recursos Humanos 	Participación de hasta el 85 % en los talleres. Se generó un lenguaje común que permitió ampliar la comunicación sobre estrés laboral, entendiendo sus manifestaciones y generando una mayor predisposición para la aplicación de los instrumentos y técnicas.

Semana: Del 2 al 8 de junio.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Aplicación de Job Content Questionnaire (JCQ-22)	Del 2 al 6 de junio	Medir las dimensiones de estrés laboral, obtener datos cuantificables e identificar los riesgos asociados para la realización del diagnóstico.	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos • Auxiliar de Recursos Humanos 	Se aplicaron aproximadamente el 50 % de los cuestionarios, recopilando las respuestas de los trabajadores.

Semana: Del 9 al 15 de junio.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Aplicación de Job Content Questionnaire (JCQ-22)	Del 9 al 12 de junio	Medir las dimensiones de estrés laboral, obtener datos cuantificables e identificar los riesgos asociados para la realización del diagnóstico.	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos • Auxiliar de Recursos Humanos 	Se terminaron de aplicar los cuestionarios, llegando al 80 % de la aplicación. Se resolvieron las dudas e inquietudes que tenían los trabajadores sobre las actividades restantes del proceso.

Semana: Del 16 al 22 de junio.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Realización de entrevistas semiestructuradas	Del 16 al 20 de junio	Profundizar en la experiencia subjetiva de estrés de los trabajadores, explorando los factores contextuales y culturales que no se capturaron en el cuestionario y comprender las perspectivas personales detrás del puntaje de este	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores operativos 	Se identificaron demandas específicas del sector y de la institución, evidenciando mecanismos de afrontamiento ante el estrés laboral de los trabajadores, especialmente en momentos específicos del ciclo productivo.
Procesamiento estadístico	21 y 22 de junio	Digitalizar, limpiar y preparar los datos para su posterior análisis.	Investigador	Investigador	Se obtuvo una base de datos anonimizada lista para el análisis.

Semana: Del 23 al 29 de junio.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Procesamiento estadístico	Del 23 al 25 de junio	Realizar un análisis factorial exploratorio y de confiabilidad que validen los instrumentos, así como un análisis descriptivo de los datos	Investigador	Investigador	Se obtuvo la confiabilidad del instrumento, indicando que los datos pueden utilizarse, se lograron los cálculos estadísticos necesarios.
Interpretación de resultados	27 al 29 de junio	Analizar los datos cuantitativos para identificar perfiles de riesgo.	Investigador	Investigador	Identificación de perfiles críticos y niveles de demandas y control.

Semana: Del 30 de junio al 6 de julio.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Interpretación de resultados	30 de junio	Integrar los análisis cualitativos y cuantitativos para una interpretación integral.	Investigador	Investigador	Se integraron los instrumentos, logrando una comprensión de causas y manifestaciones específicas del estrés laboral.
Elaboración del informe de resultados	Del 1 al 4 de julio	Sintetizar los hallazgos en un documento estructurado para la institución	Investigador	Investigador	Se generó un informe técnico listo para su presentación ante la institución, presentado de forma clara y comprensiva los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Semana: Del 7 al 13 de julio.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Taller de socialización de resultados	Del 7 al 11 de julio	Devolver los hallazgos del análisis diagnóstico y promoviendo un análisis reflexivo y colaboración entre trabajadores e institución.	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores del área operativa • Jefe de SIMA 	Se reconocieron los resultados, dándoles validez por parte de los trabajadores.

Semana: Del 14 al 20 de julio.

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Responsable	Participantes	Resultados
Taller de socialización de resultados	Del 14 al 18	Devolver los hallazgos del análisis diagnóstico y promoviendo un análisis reflexivo y colaboración entre trabajadores e institución.	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Trabajadores del área operativa • Jefe de SIMA 	Se terminó con el segundo grupo de trabajadores, reconociendo los resultados y generando espacios de colaboración y discusión de estos. Se dio cierre al proceso de análisis diagnóstico.

Anexo F. Ficha de Recuperación de Aprendizajes

Ficha de Recuperación de Aprendizaje
<p>Título de la ficha: Sistematización de Análisis diagnóstico del estrés laboral en una empresa acuícola de la ciudad de Guayaquil.</p> <p>Nombre de la persona que elabora: Wilton Antonio Dávila Villacís.</p> <p>Organismo/institución: Empresa acuícola ecuatoriana (Anónima)</p> <p>Fecha y lugar de elaboración: Guayaquil, 9 de agosto de 2025</p> <p>a. Contexto de la situación.</p> <p>La experiencia se desarrolló entre el 12 de mayo y el 18 de julio de 2025 en una empresa acuícola de Guayaquil dedicada al cultivo y procesamiento de camarón. El propósito fue ejecutar y sistematizar el proceso de análisis diagnóstico de estrés laboral basado en el modelo Demanda-Control de Karasek expandido con la dimensión de Apoyo Social. Participé como facilitador, junto con el auxiliar de recursos humanos, jefe de SIMA, jefe de administración y trabajadores operativos.</p> <p>b. Relato de lo que ocurrió.</p> <p>El proceso se estructuró en 5 fases, siguiendo una secuencia lógica y organizada. Se empezó con la fase de preparación y abordaje, donde se llevó a cabo una reunión inicial con la institución donde se presentó el proyecto. Posterior a esto se realizó la revisión bibliográfica, donde se estipuló el enfoque teórico-práctico que sostendría el análisis diagnóstico, identificando las técnicas e instrumentos a realizarse: talleres de socialización y sensibilización a partir del modelo de Karasek, aplicación del cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ-22), y la aplicación de entrevistas semiestructuradas.</p> <p>A continuación se ejecutaron los talleres de socialización del proyecto, donde los trabajadores fueron informados de las actividades a realizarse, además de talleres de</p>

sensibilización con el fin de explicar los conceptos básicos de estrés laboral, creando un lenguaje común que permita el satisfactorio cumplimiento de las actividades.

Posteriormente se aplicó el cuestionario para recolectar mediciones objetivas del estrés laboral de los trabajadores, así como entrevistas semiestructuradas que recojan sus perspectivas particulares. Seguidamente se realizó el procesamiento estadístico de los instrumentos realizados, encontrando una alta confiabilidad en estos. Asimismo, se realizó la interpretación de estos resultados, integrando los datos cualitativos y cuantitativos, obteniendo que el 61,3 % de los trabajadores tiene alta tensión en sus actividades, datos que se verificaron en las narrativas recogidas por las entrevistas.

Se realizó la devolución de resultados en dos niveles. Primero, por medio de un informe de resultados entregado a la institución, con recomendaciones específicas de rediseño del trabajo, y en una segunda instancia, mediante talleres de socialización de resultados ante los trabajadores, asistiendo en un primer momento el jefe de SIMA. El rol del investigador fue el de facilitador, mediador y analista.

c. Aprendizajes.

La experiencia dejó tres aprendizajes principales:

- Aprendizaje teórico-metodológico: El modelo de Karasek se valida en la práctica, entendiendo que los modelos estandarizados requieren una adaptación crítica y contextual que capte la realidad local. La verdadera rigurosidad metodológico requiere la complementariedad de herramientas cuantitativas con cualitativas.
- Aprendizaje ético: El análisis diagnóstico no dependió únicamente de la utilización de datos estadísticos, sino también de la construcción de confianza.

La transparencia en el proceso transformó a los trabajadores en sujetos que

construyeron los aprendizajes aquí expuestos, legitimando el proceso con sus experiencias.

- Aprendizaje en intervención organizacional: El análisis diagnóstico es una intervención que altera la dinámica en las organizaciones, empoderando y validando a los trabajadores en su bienestar, generando expectativas de cambio que deben gestionarse, a la vez que se establecen pautas de cambio en la institución, siendo el rol del facilitador también el de un negociador entre estos aspectos de la intervención.

d. Recomendaciones.

A quien desee realizar una experiencia similar se le recomienda:

- Acordar no solamente el acceso con los supervisores y mandos de la empresa sino también las garantías explícitas para los tiempos y confidencialidad de datos, blindando el proceso ante imprevistos.
- Diseñar una triangulación metodológica desde el principio, planificando las técnicas cualitativas como parte esencial del análisis. Se sugiere también, de ser posible, aplicar inicialmente entrevistas exploratorias.
- Aplicar técnicas grupales, debido a que el estrés laboral puede ser visto como un factor social, especialmente al considerar la dimensión de apoyo social, se necesitan actividades de esta naturaleza para revelar otras dinámicas en el fenómeno.

Palabras claves: Estrés laboral, Modelo de Demandas-Control, Modelo de Karasek, Sistematización de experiencias, Riesgo psicosocial, Acuicultura, Psicología organizacional, Salud ocupacional.

Nota. Elaboración propia a partir del formato de Oscar Jara en *Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias* (2011, p. 15).

Anexo G. Evidencia fotográfica de las intervenciones.



