



UNIVERSIDAD POLI TÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN EMPRESAS
ECUATORIANAS DEL SECTOR CAMARONERO Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR: DUCHI SÁNCHEZ FERNÁN ISAÍAS
TUTOR: CUEVA ESTRADA JORGE MANUEL

Guayaquil -Ecuador
2025-2026

Resolución CS N°283 -10-2025-09-17

Página 1 de 1

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Fernan Isaias Duchi Sánchez con documento de identificación N°
0954191151 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente 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, 27 de enero del año 2026

Atentamente,



Fernan Isaias Duchi Sánchez
C.I. 0954191151

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

Yo, Fernan Isaías Duchi Sánchez con documento de identificación No. 0954191151, 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 del Artículo Académico: Bienestar laboral del personal operativo en empresas ecuatorianas del sector camaronero y su relación con la productividad, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado Administración de Empresa, 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 impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 27 de enero del año 2026

Atentamente,


Fernan Isaías Duchi Sánchez
C.I 0954191151

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Jorge Manuel Cueva Estrada con documento de identificación N° 0918835224, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **Bienestar laboral del personal operativo en empresas ecuatorianas del sector camaronero y su relación con la productividad**, realizado por **Fernán Isaías Duchí Sánchez** con documento de identificación N° 0954191151, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico, que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 27 de 01 del año 2026

Atentamente,



Jorge Manuel Cueva Estrada
C.I. 0918835224

Resolución CS N°283-10-2025-09-17

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Hoy cumpla una de las etapas más importantes y desafiantes de mi vida académica. Este trabajo representa no sólo las horas de estudio, esfuerzo y dedicación, sino también el crecimiento personal y profesional que experimenté durante este proceso.

Por ello, me gustaría expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este trabajo.

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme la vida, la salud y la fortaleza para superar cada dificultad. Por guiar mis pasos y darme la perseverancia necesaria para no rendirme.

A mis padres, porque sin ellos nada de esto sería posible. Gracias por su sacrificio, su amor incondicional y por brindarme la oportunidad de estudiar y superarme. Ustedes son mi mayor orgullo y el pilar fundamental de mi vida. Este logro también es suyo.

A mi familia y amigos, por su apoyo, comprensión y palabras de aliento en los momentos más exigentes.

A mis profesores y, de manera especial, a mi tutor de tesis, por su orientación, paciencia y compromiso durante este proceso.

Este logro no es solo mío, sino de todos quienes creyeron en mí y me acompañaron hasta alcanzar esta meta.

Att: Fernán Isaías Duchi Sánchez

Bienestar laboral del personal operativo en empresas ecuatorianas del sector camaronero y su relación con la productividad

Bienestar laboral del personal operativo en empresas ecuatorianas del sector camaronero y su relación con la productividad

Resumen

La industria camaronera constituye uno de los sectores productivos más importantes para la economía ecuatoriana; no obstante, las condiciones laborales de los trabajadores pueden incidir en su eficiencia productiva. En este contexto, tuvo como objetivo general evaluar la influencia que ejerce el bienestar ocupacional sobre los niveles de productividad del personal de operaciones en organizaciones ecuatorianas pertenecientes a la industria camaronera. Centrada en la provincia del Guayas, la investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto (cuantitativo- cualitativo) y con un alcance descriptivo. Para la recolección de datos, se aplicaron encuestas a 400 trabajadores operativos del sector camaronero; adicionalmente, se entrevistó a tres profesionales que laboran en dicho sector. Ambas herramientas, fueron direccionadas para el cumplimiento del objetivo específico 1 y 2 del presente estudio: (1) Identificar las consecuencias derivadas de la carencia de iniciativas orientadas al bienestar organizacional sobre la productividad y los niveles motivacionales del capital humano. y (2) Caracterizar las condiciones del entorno laboral que actualmente experimenta el personal operativo dentro del sector camaronero. Los resultados demostraron que una proporción significativa de la muestra perciben niveles elevados de estrés/tensión, cansancio físico y desmotivación cuando las empresas no implementan acciones orientadas al bienestar laboral. En conclusión, los resultados evidencian que el bienestar organizacional no solo tiene un pacto en la productividad del personal, sino que constituye un factor estratégico para mejorar el desempeño operativo y sostenible del sector camaronero.

Abstract

The shrimp farming industry is one of the most important productive sectors for the Ecuadorian economy; however, the working conditions of employees can affect their productive efficiency. In this context, the general objective of this study was to evaluate the influence of occupational well-being on the productivity levels of operational staff in Ecuadorian organizations within the shrimp farming industry. Focused on the province of Guayas, the research was conducted using a mixed-methods approach (quantitative and qualitative) and a descriptive scope. Data was collected through surveys administered to 400 operational workers in the shrimp farming sector; additionally, three professionals working in this sector were interviewed. Both methods were used to achieve specific objectives 1 and 2 of this study: (1) To identify the consequences of the lack of initiatives focused on organizational well-being on the productivity and motivational levels of human capital; and (2) To characterize the current working environment conditions experienced by operational staff within the shrimp farming sector. The results showed that a significant proportion of the sample perceive high levels of stress/tension, physical fatigue and demotivation when companies do not implement actions aimed at workplace well-being. In conclusion, the results show that organizational well-being is not only linked to staff productivity, but rather constitutes a strategic useful factor.

Palabras clave

Bienestar, productividad, agricultura, seguridad, rendimiento

Keywords

Welfare, productivity, agriculture, safety, performance

1. Introducción

Las condiciones de trabajo en la industria acuícola del camarón en Ecuador han sido abordadas en investigaciones desarrolladas directamente en entornos productivos específicos del sector. En el estudio realizado por Lema Barragán et al. (2025) en una empacadora de camarón del país, se analizan las actividades operativas del área de pelado, evidenciando que dichas tareas se caracterizan por una alta repetitividad de movimientos, uso intensivo de las extremidades superiores y ejecución manual continua durante la jornada laboral. Los autores identificaron que estas características del proceso productivo están asociadas a una elevada prevalencia de síndrome del túnel carpiano en los trabajadores, lo que pone de manifiesto la exigencia física inherente a este tipo de labores dentro de la industria camaronera ecuatoriana.

De manera complementaria, las condiciones ambientales presentes en instalaciones acuícolas han sido evaluadas por Mendoza-Soza y Litardo-Velásquez (2024), quienes aplicaron el método INSHT (instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo) para analizar los riesgos termo higrométricos en un laboratorio de larvas de camarón. Los resultados del estudio evidencian exposiciones a factores térmicos que pueden afectar la salud ocupacional del personal técnico, así como su desempeño durante el desarrollo de las actividades productivas. Estos hallazgos permiten identificar que, además de la carga física asociada a las tareas manuales, el entorno ambiental constituye un factor adicional que incide en las condiciones laborales del sector.

Con relación a las respuestas tecnológicas implementadas en sistemas de producción acuícola. Herrera Sarango et al. (2024) analiza la automatización en la medición de temperatura en camaronicultura de agua dulce en el cantón Huaquillas. El estudio demuestra que la incorporación de sistemas automatizados permite un control más preciso de las variables térmicas del entorno productivo; sin embargo, los autores señalan que dichas mejoras tecnológicas se enfocan principalmente en la optimización del proceso productivo, sin abordar de manera directa las condiciones laborales ni los efectos que estas pueden generar sobre el bienestar del personal involucrado.

Desde una perspectiva internacional, los factores psicosociales asociados al trabajo han sido analizados en distintos contextos productivos. Megino Fernández (2023) examinó los riesgos psicosociales derivados de los cambios en la organización del trabajo, identificando que el incremento de las exigencias laborales, la presión por el rendimiento y la sobrecarga de tareas constituyen elementos que afectan la salud y el desempeño de los trabajadores. Estos autores destacan la necesidad de pasar de una cultura centrada únicamente en la evaluación de riesgos a una gestión integral que considere oportunidades de mejora en el bienestar laboral.

La relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral ha sido evidenciada también por Niedhammer et al. (2024), quienes, a partir de un estudio prospectivo basado en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de Francia, identificaron asociaciones significativas entre factores laborales adversos y el preceptismo laboral. Los resultados muestran que la asistencia al trabajo en condiciones físicas o psicológicas inadecuadas se relaciona con una disminución del rendimiento y de la productividad efectiva dentro de las organizaciones.

Asimismo, la literatura científica ha documentado la relación entre el estrés laboral y la productividad. Según explica De Oliveira et al. (2022) mediante indagaciones de estudios relacionados al estrés en el entorno laboral, demuestran efectos negativos el desempeño de las organizaciones empresariales. Por otro lado, Kekkonen et al. (2025), explica sobre acciones orientadas a mejorar la capacidad de trabajo, demostrando que las medidas dirigidas al bienestar en las organizaciones generan un efecto positivo, tales como programas de salud ocupacional, apoyo psicosocial y mejoras en las condiciones de trabajo generan efectos positivos que benefician a las instituciones empresariales.

El equilibrio entre factores como la vida laboral y personal, son puntos a tener en consideración ya que los trabajadores deben ser conscientes en separar lo personal del ambiente laboral por (Weinreich et al, 2023), De acuerdo con, Enríquez García et al. (2024), explican en sus informes, la ausencia de estrategias orientadas a mejorar el equilibrio de estos factores por parte de los trabajadores, presenta un gran defecto que puede perjudicar el bienestar laboral en la organización.

1.1. El bienestar laboral como eje estratégico en la productividad organizacional

1.1.1 Conceptualización del bienestar laboral desde la salud ocupacional y organizacional

El bienestar laboral ha sido conceptualizado en la literatura científica como un constructo integral que articula la salud física, mental y social del trabajador con las condiciones organizacionales en las que se desarrolla la actividad productiva. Biswas et al. (2021) explican que el bienestar organizacional constituye un componente fundamental para las organizaciones, las cuales funcionan a partir de la interacción de los trabajadores, en relación con su nivel de satisfacción en el entorno de trabajo, las condiciones de seguridad y salud ocupacional y las medidas orientadas a la gestión del recurso humano.

Según Losada-Puente et al. (2021), quienes señalan que el bienestar laboral no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que incorpora dimensiones psicosociales como el apoyo organizacional, el control sobre el trabajo y la percepción de justicia organizacional. En el mismo sentido, Morillo Cano (2024) demuestra que la exposición sostenida a riesgos psicosociales incrementa el estrés ocupacional y deteriora el bienestar, afectando la capacidad del trabajador para responder a las exigencias del entorno laboral.

1.1.2 Dimensiones del bienestar laboral: salud física, mental y compromiso laboral

La literatura especializada coincide en que el bienestar laboral se estructura a partir de múltiples dimensiones interrelacionadas. Verma et al. (2024) identifican la salud mental como una dimensión central, demostrando que su deterioro influye negativamente en el desempeño laboral, mediado por el compromiso y el comportamiento innovador. De manera complementaria, Neuber et al. (2022), mediante un metaanálisis, evidencian que niveles adecuados de bienestar psicológico se asocian con menor ausentismo y mejores resultados de desempeño.

El compromiso laboral ha sido ampliamente analizado como un componente clave del bienestar. Corbeanu y Iliescu (2023) demuestran, a partir de un metaanálisis, que el engagement mantiene una relación positiva y consistente con el desempeño laboral individual. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de Mazzetti et al. (2021), quienes explican que el compromiso actúa como mediador entre las condiciones laborales y los resultados organizacionales.

1.1.3 Bienestar laboral, riesgos psicosociales y productividad organizacional

La relación entre bienestar laboral y productividad ha sido ampliamente documentada en estudios empíricos. Quiñones Torres et al. (2022) evidencian que el agotamiento laboral se asocia con pérdidas significativas de productividad, especialmente en contextos de alta carga laboral. En la misma línea, Backes et al. (2025), a partir de una síntesis de intervenciones en salud ocupacional, concluyen que las estrategias orientadas a mejorar el bienestar generan efectos positivos sostenidos sobre el rendimiento organizacional.

Desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, Bolis et al. (2024) analizan el incremento de estas exposiciones en entornos laborales contemporáneos, señalando su impacto negativo sobre la productividad y la sostenibilidad organizacional. Asimismo, Vargas Morales (2024) destaca que el preceptismo laboral constituye un costo oculto para las organizaciones al disminuir la productividad efectiva, aun cuando el trabajador se encuentra físicamente presente.

1.1.4 Condiciones laborales y riesgos ocupacionales en sectores productivos intensivos en mano de obra

En sectores intensivos en mano de obra, como la acuicultura y la industria del mar, el bienestar laboral se ve condicionado por riesgos físicos, químicos, biológicos y ambientales específicos. Lema Barragán et al. (2025) documentan una elevada prevalencia de síndrome del túnel carpiano en trabajadores del área de pelado de una empacadora de camarón en Ecuador, asociada a tareas repetitivas y posturas forzadas.

De manera similar, Sharma et al. (2023) identifican múltiples riesgos ocupacionales en trabajadores de granjas camaroneras en India, señalando implicaciones directas para la salud y el desempeño laboral.

Investigaciones desarrolladas en distintos contextos acuícolas han evidenciado la presencia de riesgos ambientales y biológicos que afectan la salud de los trabajadores. Andrup et al. (2025) analizan las exposiciones biológicas en la industria de productos del mar, destacando el contacto frecuente con agentes microbiológicos para la salud de los trabajadores. Mientras que Zegeye et al. (2025) identifican la prevalencia de alergias y asma ocupacional en trabajadores del sector camaronero, asociados principalmente a la exposición continua a crustáceos, humedad elevados y partículas orgánicas presentes en los procesos productivos.

1.1.5 Riesgos químicos, ambientales y organizacionales en la acuicultura

Además de los riesgos físicos y biológicos, el bienestar laboral en la acuicultura se ve afectado por exposiciones químicas y ambientales. En contextos similares, Rahman et al. (2025) analizan problemas de salud ocupacional en productores de camarón en Bangladesh, evidenciando la influencia de factores ambientales y organizacionales en el bienestar del trabajador. Desde una perspectiva socio ambiental, Liao (2023) analiza los entornos de laboratorio en la producción de camarón, destacando cómo las dinámicas inseguras y organizacionales influyen en las condiciones de trabajo. Estos hallazgos se complementan con los resultados de Paguay et al. (2023), quienes documentan accidentes laborales en sectores productivos ecuatorianos, subrayando la necesidad de fortalecer la gestión preventiva en industrias intensivas en trabajo manual.

1.1.6 Intervenciones organizacionales orientadas al bienestar y su impacto productivo

La literatura científica ha analizado la efectividad de intervenciones orientadas a mejorar el bienestar laboral. Shiri et al. (2023), concluyendo que las intervenciones en salud y bienestar generan mejoras significativas en la capacidad laboral cuando se implementan de manera sistemática. De forma complementaria, Backes et al. (2025) evidencian que las intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar en el ambiente laboral, producen efectos más consistentes sobre la productividad organizacional. Asimismo, Bolis et al. (2024), subrayan la necesidad de integrar el bienestar laboral como eje estratégico en la gestión organizacional.

Frente a todo lo expuesto la investigación pretende evaluar la influencia que ejerce el bienestar ocupacional sobre los niveles de productividad del personal de operaciones en organizaciones ecuatorianas pertenecientes a la industria camaronera.

Frente a lo expuesto, y considerando la relevancia del sector camaronero para la economía nacional, la presente investigación se plantea como objetivo principal: Determinar la influencia que ejerce el bienestar ocupacional sobre los niveles de productividad del personal de operaciones en empresas ecuatorianas de la industria camaronera.

2. Materiales y método

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo-cualitativo (Ñaupas Paitán et al, 2014) con un alcance descriptivo, orientado a analizar la relación entre el bienestar laboral y la eficiencia

productiva desde la percepción del personal operativo de empresas camaroneras. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de las empresas camaroneras, aquellos empleados en actividades de cultivo, procesamiento, empaque y logística de exportación de camarón, áreas administrativas, etc.

Según la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SC) (2024), la población que labora en la industria camaronera ubicada en el Ecuador es de aproximadamente 49.507 personas, distribuidas en 81 empresas camaroneras ubicadas en dicha provincia.

El cálculo para identificar la muestra se realizó mediante la fórmula de muestreo finito, la cual determinó que deben realizar 381 encuestas dirigida a la población previamente descrita. Este tamaño muestral permite alcanzar un nivel de confianza del 95% y margen de error máximo del 5%. La resolución de la fórmula se presenta a continuación, conforme a lo establecido por (Khalid Ahmed, 2024):

$$n = \frac{(49507 * 1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(49.507 - 1) * 0.05 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 381$$

Para recopilar información cuantificable, se utilizó como técnica de investigación la encuesta, aplicada mediante un cuestionario de 10 preguntas de opciones de respuestas cerradas, desarrollado en la plataforma Microsoft Forms, la estructura de las respuestas estuvo basada en la escala de Likert de cinco puntos (Maldonado Luna, 2012). El cuestionario fue diseñado con el propósito de dar cumplimiento a los 2 objetivos específicos del presente estudio.

La aplicación de las encuestas se realizó de manera virtual a los participantes que laboran en la industria camaronera. El proceso de recolección de datos se llevó a cabo a partir del 26/12/2025 hasta el 15/01/2026.

Por otro lado, para el apartado cualitativo, se elaboró un cuestionario compuesto de cinco preguntas abiertas, dirigidas para entrevistar a tres profesionales vinculados a la industria camaronera en la provincia del Guayas. Este instrumento fue diseñado también para dar cumplimiento a los dos objetivos específicos del estudio expuestos en los primeros párrafos de esta sección. Las entrevistas se realizaron en un periodo de tiempo a partir del 20/01/2026 hasta el 26/01/2026 de forma virtual, mediante el envío de un correo electrónico dirigido hacia trabajadores en la parte operativa, solicitando su colaboración voluntaria para responder la entrevista. A continuación, se detalla las credenciales de los tres entrevistados: (1) Entrevistado (obrero de proceso de camarón); (2) Entrevistado (operador de túnel industrial); (3) Entrevistado (contralor de planta industrial). Cabe señalar que los presentes entrevistados no compartieron correos electrónicos institucionales, debido a que, en el caso del personal operativo y técnico, las empresas no siempre le asignan una cuenta de correo institucional, las cuales generalmente se destinan a cargos gerenciales, administrativos, recursos humanos o jerarquía superior. Por tal motivo los entrevistados compartieron sus correos de uso personal.

3. Resultados y discusiones

3.1. Encuesta

Presentación de los resultados de las encuestas de los 381 participantes, se alcanzó un total de 400 respuestas.

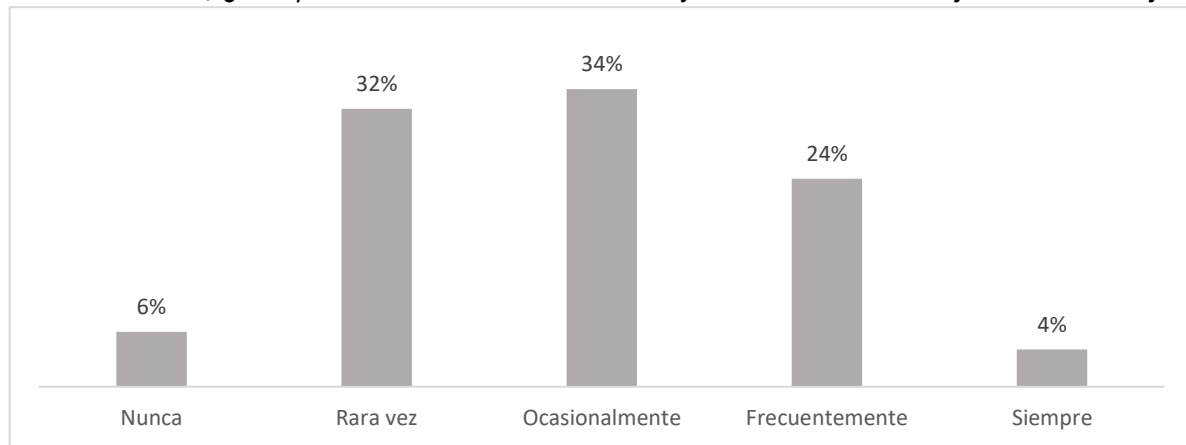
Datos sociodemográficos, la muestra estuvo conformada por 238 hombres, 161 mujeres y 1 ciudadano que prefirieron no decir su sexo. En cuanto a las edades: el 41% de los encuestados se ubicó en un rango de edades de 18-24 años; el 37% corresponde a edades de 25-34 años, el 20% corresponde a edades de

35-44 años y apenas el 2% corresponde a edades entre 45-53 años. En cuanto a la antigüedad en la empresa, los resultados muestran que el 24% de los encuestados tiene menos de 6 meses trabajando en la empresa; el 26% tiene entre 6-12 meses; el 30% tiene entre 1-3 años; el 11% tiene entre 4-6 años y apenas el 9% tiene más de 6 años colaborando en la empresa. Por último, en lo que corresponde al tipo de contrato que poseen los encuestados, se evidencia que 42% de los trabajadores tiene un contrato indefinido; un 35% tiene un contrato temporal; un 14% tiene un contrato por temporada y apenas el 9% tiene un contrato por horas/servicios. Todos los hallazgos son muy importantes porque permiten evidenciar las características sociodemográficas de la muestra de los participantes que realizaron la encuesta y para el cumplimiento de los objetivos del artículo.

Preguntas relacionadas con el objetivo 1: Determinar las consecuencias derivadas de la carencia de iniciativas orientadas al bienestar organizacional sobre la productividad y los niveles motivacionales del capital humano.

Figura 1:

En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido muy cansado/a durante la jornada de trabajo?



La figura 1 muestra que el 34% de los encuestados manifestó sentirse ocasionalmente muy cansado durante la jornada laboral, mientras que el 32% respondió rara vez se sienten motivados para trabajar, sin embargo, un 24% manifestó que frecuentemente se sienten cansado en la jornada de trabajo, un 6% respondió nunca han sentido cansancio haciendo sus funciones laborales y apenas un 4% manifestó que siempre presenta cansancio en toda la jornada laboral.

Tabla 1:

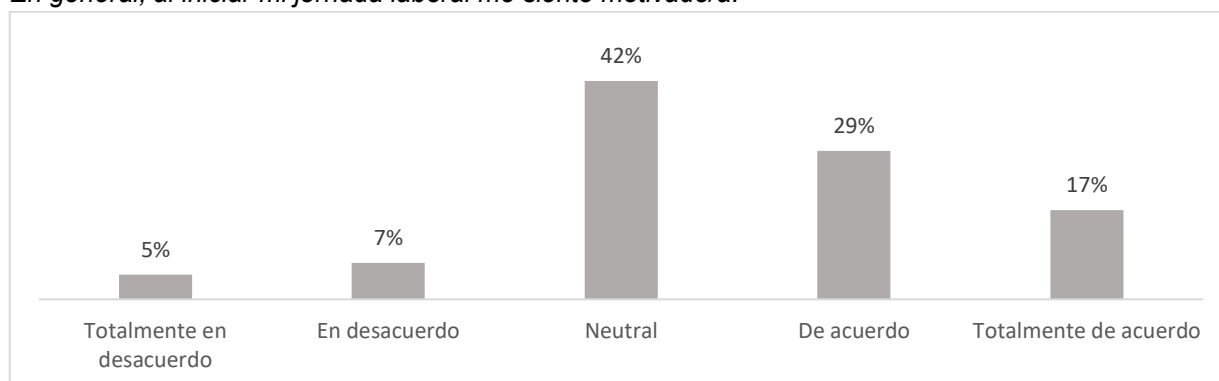
Las pausas activas, estiramientos o descansos durante la jornada laboral me ayudan a mantener mi rendimiento.

Opciones de Respuestas	Resultados
Totalmente de acuerdo	18%
De acuerdo	30%
Neutral	35%
En desacuerdo	11%
Totalmente en desacuerdo	6%

La Tabla 1 evidencia que el 35% de los encuestados adoptaron una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) respecto a que las pausas activas, estiramientos o descansos contribuyan a mejorar su rendimiento laboral. Un 30% manifestaron estar de acuerdo a que estas pausas benefician su rendimiento laboral, un 18% manifestaron estar totalmente de acuerdo que dichas iniciativas le contribuyan a mantener su rendimiento.

Figura 2:

En general, al iniciar mi jornada laboral me siento motivado/a.



La figura 2 presenta que el 42% de los encuestados manifestó una percepción neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) en relación con su nivel de motivación antes de iniciar la jornada laboral. Un 29% consideran sentirse de acuerdo al estar motivados al comenzar su jornada laboral y un 17% consideran estar totalmente de acuerdo de estar motivados al comenzar su jornada laboral, lo que indica que una proporción de los encuestados inician sus actividades empresariales con bajo niveles de motivación.

Tabla 2:

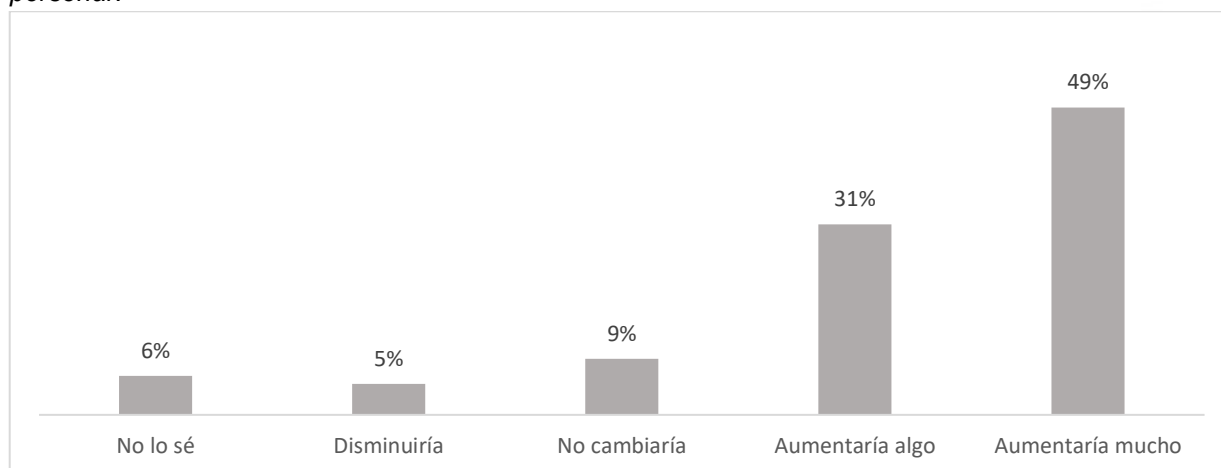
¿Qué consecuencias ha notado en usted cuando la empresa no realiza acciones de bienestar o apoyo al personal?

Opciones de Respuestas	Resultados
Más ausencias / atrasos;	8%
Más cansancio físico;	13%
Más conflictos con compañeros;	2%
Más errores;	2%
Más estrés/tensión;	28%
Menor concentración;	8%
Menos ánimo;	19%
Ninguna;	20%

La Tabla 2, deja ver que el 28% de los encuestados manifestó mayores niveles de estrés y tensión, un 20% manifestaron no presentar ninguna de las opciones, un 19% manifestaron tener menos ánimos, un 13% manifestaron tener más cansancio físico y un 20% presento tener más ausencias, cansancio, menor concentración y más errores, como consecuencia de la falta de acciones de bienestar o apoyo al personal por parte de la empresa.

Figura 3:

Si la empresa implementara acciones de bienestar, ¿cómo cree que cambiaría su productividad personal?

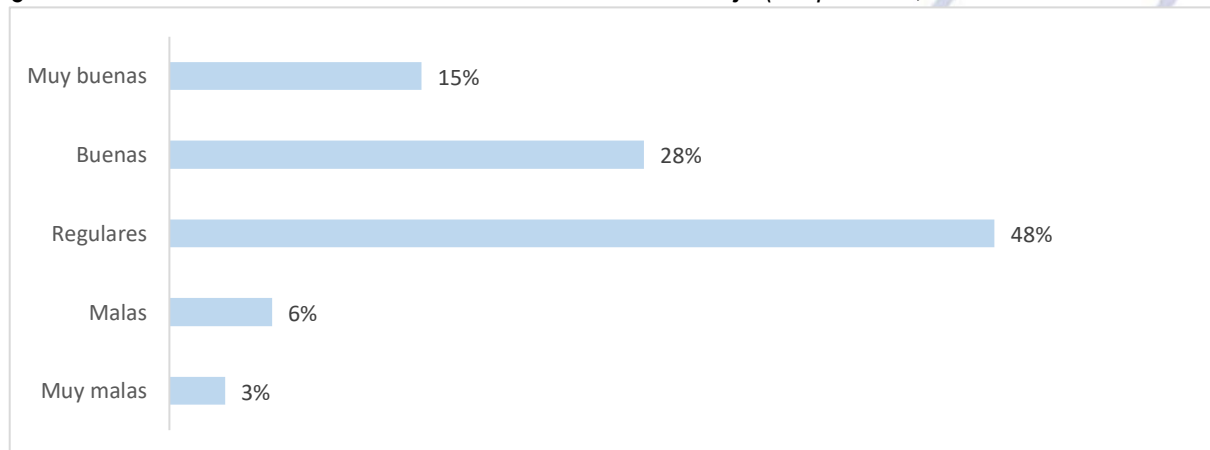


El 49% de la población considera que aumentaría mucho su productividad laboral, un 31% estima que aumentaría algo su productividad, un 9% considera que no cambiaría su rendimiento en la productividad, un 6% no sabe de aquello y apenas un 5% afirmó que disminuiría su productividad. Estos datos reflejan expectativas favorables hacia la implementación de acciones orientadas al bienestar laboral.

Preguntas relacionadas con el objetivo 2: Caracterizar las condiciones del entorno laboral que actualmente experimenta el personal operativo dentro del sector camaronero.

Figura 4:

¿Cómo calificarías las condiciones físicas de tu área de trabajo (temperatura, ventilación e iluminación)?



El 48% de la población considera que las condiciones físicas de su entorno laboral son regulares, un 28% considera que las condiciones son buenas y un 15% considera que las condiciones físicas son muy buenas, lo que evidencia que aún existen aspectos en el entorno laboral adecuados y favorables.

Tabla 3:

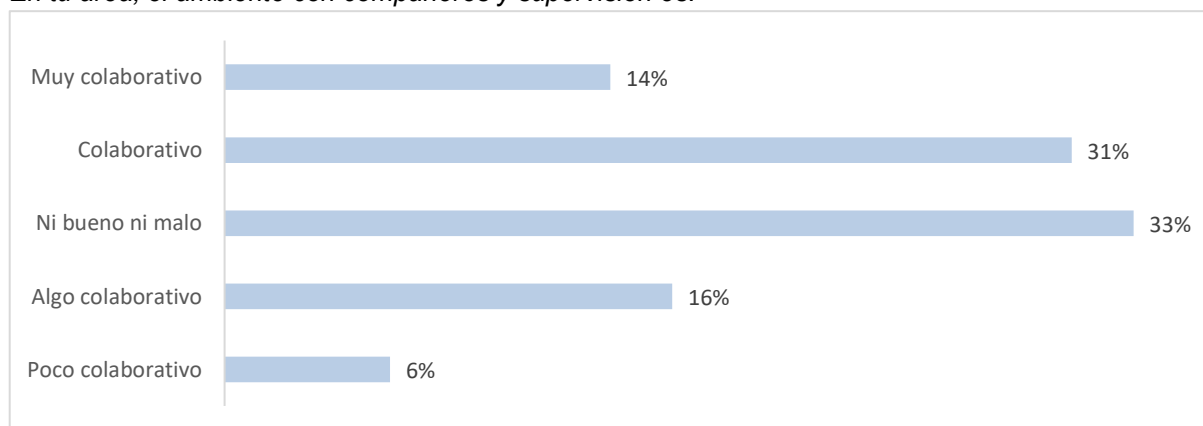
Durante su jornada, ¿con qué frecuencia cuenta con el equipo de protección personal necesario y en buen estado?

Opciones de Respuestas	Resultados
Siempre	18%
Frecuentemente	29%
A veces	30%
Rara vez	18%
Nunca	5%

La Tabla 3 respalda que el 30% de los encuestados indicó que, a veces, cuenta con el equipo necesario para su protección personal en el entorno laboral, un 29% indicó que frecuentemente cuenta con el equipo necesario, un 18% indicó que rara vez cuenta con el equipo necesario y otro 18% indicaron que siempre con el equipo de seguridad y apenas un 5% indicaron que nunca han contado con dicho equipo en el trabajo. Lo que sugiere posibles falencias en la provisión de equipo de seguridad para las empresas.

Figura 5:

En tu área, el ambiente con compañeros y supervisión es:



El 33% de los encuestados considera que el ambiente laboral entre compañeros y los supervisores es neutral, es decir, ni bueno ni malo, un 31% considera que su entorno es colaborativo entre compañeros, un 16% consideran que su entorno es algo colaborativo entre el personal laboral y un 14% consideraron que su entorno es muy colaborativo entre compañeros y supervisores, lo que indica la existencia de ambiente laborales adecuados entre compañeros y supervisores y presenta la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación organizacional.

Tabla 4:

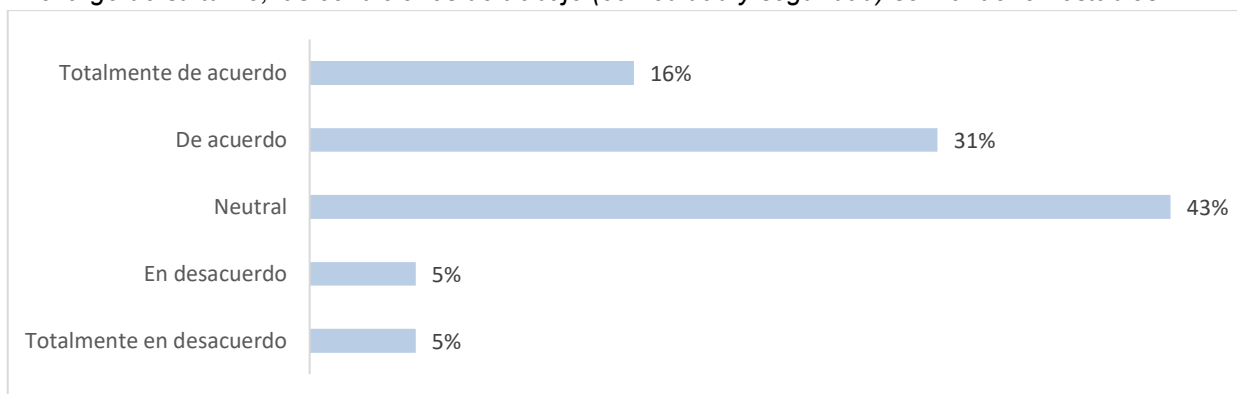
En su área de trabajo, las normas de seguridad se cumplen (uso de Equipo de protección personal, señalización, procedimientos).

Opciones de Respuestas	Resultados
Siempre	23%
Frecuentemente	29%
A veces	30%
Rara vez	16%
Nunca	2%

La Tabla 4, sustenta el 30% de los encuestados señaló que, a veces las normas de seguridad cumplen con sus objetivos en el área laboral. Un 29% manifestaron que frecuentemente las normas cumplen con su objetivo, un 23% manifestaron que siempre las normas cumplen con sus funciones respectivas. Esto evidencia avances en seguridad laboral, pero también áreas de mejora en la aplicación constante de procedimientos preventivos de seguridad.

Figura 6:

A lo largo de su turno, las condiciones de trabajo (comodidad y seguridad) se mantienen estables.



La figura 6 como se puede observar, el 43% de los encuestados adoptó una postura neutral (ni de acuerdo ni desacuerdo), un 31% manifestaron estar de acuerdo, un 16% manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 10% indicaron estar en desacuerdo/totalmente en desacuerdo. Lo que evidencia que si bien, durante la jornada laboral, los trabajadores no perciben cambios notorios en las condiciones de comodidad y seguridad en el trabajo.

3.2 Entrevistas

En función al cumplimiento de los 1 y 2 objetivos específicos: Se presentan las interpretaciones consolidadas de los resultados obtenidos a partir de las respuestas proporcionadas por parte de los entrevistados:

Los entrevistados coincidieron en que la ausencia de incentivos o programas de reconocimiento incide de forma negativa en su motivación y, en consecuencia, en el cumplimiento de las cuotas diarias de producción. Todos los profesionales enfatizaron que la compensación mediante incentivos o bonos influye de manera positiva en su eficiencia laboral, sin embargo, no modifica las condiciones de sobrecarga de trabajo presentes en el entorno laboral.

Los entrevistados manifestaron que, ante la falta de iniciativas orientadas al bienestar laboral, tales como actividades de integración o apoyo emocional, genera desmotivación y afecta negativamente en el nivel de compromiso y en la ejecución de sus tareas.

Los entrevistados consideran que la carencia de beneficios orientados al bienestar laboral constituye un factor determinante para la búsqueda de nuevas oportunidades laborales en la industria camaronera. Todos los profesionales coincidieron en que los beneficios recibidos en el entorno laboral son relevantes, ya que contribuyen a mejorar su eficiencia, estabilidad y desarrollo tanto personal como profesional.

Con relación a las condiciones físicas del entorno laboral, los entrevistados indicaron que, en términos generales, las instalaciones presentan espacios adecuados de iluminación, ventilación y temperatura, lo que les permite desempeñar su jornada laboral con relativa comodidad.

Los entrevistados consideran que las herramientas de trabajo y los equipos de protección personal son fundamentales para resguardar su salud frente a las condiciones propias de la actividad camaronera, como la humedad y el frío. Asimismo, los profesionales indicaron que dichos equipos cumplen respectivamente con su función de protección y contribuyen a la seguridad del personal dentro de la organización.

3.3 Discusión

Se evidenció que el 28% de los participantes perciben mayores niveles de estrés/tensión en su entorno laboral, como consecuencia de la ausencia de acciones orientadas a garantizar su bienestar y apoyo emocional por parte de las empresas. Estos hallazgos ponen de manifiesto la necesidad de que las organizaciones deban implementar medidas que fortalezcan el bienestar en los entornos laborales. En concordancia, Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón (2024); Zambrano Quiroz y Zambrano Alcívar (2025), concluyen que las empresas deben aplicar estrategias orientadas al bienestar laboral, ya que, la carencia de estos factores puede incidir de forma negativa en el rendimiento del personal administrativo, afectando su desempeño y productividad dentro de la organización.

El 49% de los encuestados consideraron que la aplicación de acciones dirigidas al bienestar laboral generaría un impacto positivo en su productividad personal. En línea con ello, Ortiz Mora et al (2025), señalan que la implementación de estrategias orientadas al mejoramiento del entorno laboral y al bienestar de los trabajadores beneficia de manera significativa a las organizaciones, debido a que estas medidas contribuyen al incremento de la eficiencia y rendimiento organizacional.

Según los resultados un 30% de los encuestados, indicó que las empresas en las que laboran no siempre cumplen con las normas de seguridad para garantizar su resguardo personal en el entorno laboral, situación que resulta preocupante y que podría representar un riesgo para el bienestar del personal administrativo. En concordancia, Sánchez Zambrano y Reina Barreto (2024); Sánchez Ortega (2024), estos autores destacan la necesidad de que las organizaciones implementen normas y acciones orientadas al bienestar laboral, mejorando la calidad de vida y el rendimiento de los trabajadores, lo cual beneficia tanto a la productividad como al desempeño organizacional y subrayan la importancia de aplicar medidas efectivas que aseguren la protección del personal laboral.

Finalmente, el 43% de los participantes mantuvo una postura neutral (ni de acuerdo, ni desacuerdo) respecto a que, durante la jornada laboral, los trabajadores no perciben cambios notorios en las condiciones de comodidad y seguridad en su entorno laboral. Estos resultados coinciden con Loo Macías et al. (2024), quienes, desde una perspectiva del ambiente laboral en Ecuador, señala que, si bien existen políticas, medidas y lineamientos orientados a la seguridad ocupacional en la organización, estos no siempre se traducen en mejoras tangibles y perceptibles durante la jornada laboral cotidiana, lo que sugiere que las acciones pueden estar formalmente establecidas, pero no resultan suficientemente impactantes o visibles para los trabajadores.

En relación a las opiniones por parte de los entrevistados, evidencian que la ausencia de incentivos y programas de reconocimiento influye negativamente en la motivación y en el cumplimiento productivo en la organización, lo cual coincide con lo explicado por Sánchez-Pacheco et al (2022), reconocen que en varias organizaciones ecuatorianas existen una limitada aplicación de incentivos en el ambiente laboral, situaciones que influyen en los niveles de motivación y compromiso del personal.

Por otra parte, los resultados de las entrevistas evidencian que la motivación laboral y la permanencia en el puesto de trabajo están parcialmente vinculados al bienestar emocional, la estabilidad y los beneficios laborales percibidos por los trabajadores. Este hallazgo coincide con las investigaciones realizadas por (Aviléz-Alarcón, 2024), concluyen que el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo influyen directamente en el compromiso, la productividad y la decisión dentro de una organización, destacando que factores psicosociales como el reconocimiento, las condiciones de trabajo son componentes determinantes para el desempeño laboral.

4. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos de la percepción de los trabajadores, se puede inferir que el bienestar laboral constituye un factor determinante en los niveles de productividad en las empresas en el sector camaronero, particularmente en las empresas camaroneras ubicadas en la provincia del Guayas. Los hallazgos demuestran que una proporción significativa del personal operativo percibe elevados niveles de estrés, desmotivación y agotamiento físico resultado que sucede cuando las organizaciones no implementan acciones orientadas al bienestar integral en el entorno laboral. Estas percepciones, evidencian de manera consistente, que las condiciones laborales caracterizadas por tener limitadas medidas de apoyo organizacional, deficiencias en la seguridad y ambientes laborales inadecuados tienden a impactar negativamente en el rendimiento y la eficiencia productiva del personal operativo de la industria camaronera.

Asimismo, los resultados muestran la existencia de una relación directa entre la percepción de bienestar laboral y la productividad del personal, dado que casi la mitad de los encuestados considera que la implementación de acciones orientadas al bienestar incrementaría de manera significativa su desempeño laboral.

Por otro lado, en lo que refiere a las limitaciones del estudio, es importante señalar que la investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo y se basó únicamente en la percepción de los trabajadores de la industrias camaroneras en la provincia del guayas.

Finalmente, se recomienda para futuros estudios, ampliar el alcance geográfico de la investigación, incorporando empresas camaroneras de otras provincias del Ecuador, así como aplicar diseños metodológicos de tipo correlacional o explicativo que permitan establecer relaciones causales entre el bienestar laboral y la productividad. También, resulta pertinente profundizar en el análisis de dimensiones específicas del bienestar laboral, tales como los factores psicosociales, el liderazgo organizacional y la seguridad ocupacional, así como evaluar el impacto de programas de intervención en el bienestar laboral a mediano y largo plazo. Estas líneas de investigación contribuirán a la formulación de propuestas aplicables que promuevan entornos laborales más adecuados, saludables y eficientes, fortaleciendo la productividad en el sector camaronero ecuatoriano.

Referencias Bibliográficas

- Andrup, L., Hadrup, N., & Madsen, A. M. (2025). Occupational health issues in the seafood industry due to biological exposures: A narrative review. *Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2025.08.001>
- Aviléz, G. B., & Alarcón, J. V. (2024). Organizational climate and job satisfaction among administrative personnel at EPAPAR company, Rocafuerte, Manabí. *Journal of Management and Human Resources*. https://journal.publiseditorial.com/index.php/jmhr/article/view/29?utm_source
- Backes, J., Mueller, S. I., Geissler, A., & Ehlig, D. (2025). Occupational health interventions' impact on absenteeism and economic returns: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4265>
- Biswas, A., Begum, M., Van Eerd, D., Smith, P. M., & Gignac, M. A. M. (2021). Organizational perspectives on how to successfully implement integrated worker health approaches: Facilitators, barriers, and recommendations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(4), 270–284. https://journals.lww.com/joem/fulltext/2021/04000/organizational_perspectives_on_how_to_successfully.2.a.spdx
- Bolis, I., Sigahi, T. F. A. C., & Morioka, S. N. (2024). Raising psychosocial risks in real-world work environments: A proposal for a detailed and quick questionnaire with direct application by workers. *Safety Science*, 173, 106439. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106439>
- Canto de Gante, Á. G., Sosa González, W. E., Bautista Ortega, J., Escobar Castillo, J., & Santillán Fernández, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la alta tecnología y sociedad*, 12(1). https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Fernandez-45/publication/361533522_Escala_de_Likert_Una_alternativa_para_elaborar_e_interpretar_un_instrumento_de_percepcion_social/links/62b736d0d49f803365b96810/Escala-de-Likert-Una-alternativa-para-elaborar-e-interpretar-un-instrumento-de-percepcion-social.pdf
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance: A meta-analytic study. *Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- Cueva-Estrada, Jorge-Manuel, y Antonio Sánchez-Bayón. 2024. «Gestión De La Felicidad: Bibliometría Y Tendencias». *ANDULI, Revista Andaluza De Ciencias Sociales*, n.º 26 (junio):1-19. <https://doi.org/10.12795/anduli.2024.i26.01>
- De Oliveira, M., Saka, L., Bone, L., & Jacobs, R. (2022). The role of mental health on workplace productivity: A critical review of the literature. *Applied Health Economics and Health Policy*, 21(2), 167–193. <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>
- Enríquez García, G. E., Puente, L. L., Mendir, P., & Quintela, N. R. (2022). Una mirada al bienestar escolar ¿qué opinan sus protagonistas?. *Revista Iberoamericana de psicología*, 15(1), 125-134. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.15112>
- Gutiérrez-Alvarez, R. E., Guerra, K., & Gutiérrez, M. D. (2024). Psychosocial risks of workers in Ecuador (industry evidence) and implications for organizational performance. *Heliyon*, 10(13), e33724. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33724>
- Gierczyk, M., Gromkowska-Melosik, A., Scott, S., & Parker, C. (2023). The snowball sampling strategy in the field of social sciences: Contexts and considerations. *Przegląd Badań Edukacyjnych (Educational Studies Review)*, 43(2), 87–104. https://www.researchgate.net/publication/378292676_The_Snowball_Sampling_Strategy_in_the_Field_of_Social_Sciences_Contexts_and_Considerations
- Herrera Sarango, J. D., Sancho López, C. S., Herrera Sarango, V. F., & Aguirre Ochoa, M. M. (2024). Automatización en la medición de temperatura para la camaronicultura de agua dulce: caso Huaquillas. *Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE*. ISSN: 2600-6030, 7(15), 181–193. <https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/sapientiae/article/view/802>
- Kekkonen, P., Savolainen, E., Immonen, M., Kangas, P., Rissanen, E., & Linnosmaa, I. (2025). Effectiveness of work ability interventions on productivity: A systematic review. *Journal of Occupational Health*, 67(1). <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12490205/>
- Khalid Ahmed. (2024). How to choose a sampling technique and determine sample size for research: A simplified guide for researchers. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 23, 1-7. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772906024005089?utm_source
- Lema Barragán, A. S., Escobar Segovia, K. F., & Cobeña Talledo, R. A. (2025). Prevalence of carpal tunnel syndrome in the peeling area of the aquaculture industry at a shrimp packing plant in Ecuador. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas (Universidad de Cuenca)*, 43(2), 9–15. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/medicina/article/download/6043/5576>
- Liao, Y.-K. (2023). Shrimp in labs: Biosecurity and hydro-social life. *Environment and Planning E: Nature and Space*. <https://doi.org/10.1177/25148486231174302>

- Losada-Puente, L., Mendiri, P., & Rebollo-Quintela, N. (2022). Del bienestar general al bienestar escolar: una revisión sistemática. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 28(1). <https://revistaseug.ugr.es/index.php/RELIEVE/article/view/23956>
- Loor Macías, M. G., Mendoza Cevallos, M. G., & Alcívar Catagua, M. A. (2024). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. *Revista InveCom*, 4(2), 1-17. https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3054?utm_source
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work engagement: A meta-analysis using the job demands–resources model. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Megino Fernández, D. (2023). La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (49), 115-154. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/24829
- Piedra, J. A. M., & Manqueros, J. M. C. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. *Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. Un abordaje didáctico*, 81. <https://centro-investigacion-innovacion-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>
- Mendoza-Soza, L., & Litardo-Velásquez, C. (2024). Evaluación de riesgos termohigrométricos en área de producción de larvas de camarón: Evaluation of thermohygro-metric risks in shrimp larvae production area. *Revista Científica FINIBUS - Ingeniería, Industria Y Arquitectura*, 7(14), 59–66. <https://publicacionescd.uileam.edu.ec/index.php/finibus/article/view/827>
- Maldonado Luna, S. M. (2012). Manual Práctico Para El Diseño De La Escala Likert. *Xihmai*, 2(4). <https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/xihmai/article/view/101>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (s. f.). Ranking de compañías. (2024). <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>
- Morillo Cano, E. D. (2024). Influence of exposure to psychosocial risks on occupational stress among workers. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.56294/dm2024.240>
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., & Scheibe, S. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>
- Niedhammer, I., Pineau, E., & Bertrais, S. (2024). Associations between work-related factors and sickness presenteeism: A prospective study using the national French working conditions survey. *Occupational and Environmental Medicine*, 81(9), e109202. <https://doi.org/10.1136/oemed-2023-109202>
- Ñaupas Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=VzOjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=enfoque+cuantitativo-cualitativo+en+la+metodologia+en+las+tesis+&ots=RXLx5GccXR&sig=ePj0WD4X-m9eUsMTKSYWD43BLIU&redir_esc=y#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativo-cualitativo%20en%20la%20metodologia%20en%20las%20tesis&f=false
- Ortiz Mora, L. G. O. (2025). Análisis de la relación clima laboral-productividad en Ecuador: revisión sistemática de la literatura desde la perspectiva del talento humano. *Polo del Conocimiento*. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9456?utm_source
- Paguay, M., Febres, J. D., & Valarezo, E. (2023). Occupational accidents in Ecuador: An approach from the construction and manufacturing industries. *Sustainability*, 15(16), 12661. <https://doi.org/10.3390/su151612661>
- Rahman, M., Islam, M. M., Hossain, M. A., & Rahman, M. S. (2025). Occupational health safety in aquaculture: A case study on semi-intensive shrimp farmers of Bangladesh. *PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315075>
- Sharma, A., Prusty, S., Rathod, R., Arthi, R., Watterson, A., & Cavalli, L. (2023). Occupational hazards of Indian shrimp farm workers. *Aquaculture and Marine Biology*, Article 2225762. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/26895293.2023.2225762>
- Shiri, R., Nikunlaakso, R., & Laitinen, J. (2023). Effectiveness of workplace interventions to improve health and well-being of health and social service workers: A narrative review of randomised controlled trials. *Healthcare*, 11(12), 1792. <https://doi.org/10.3390/healthcare11121792>
- Sánchez Zambrano, S. F., & Reina-Barreto, J. A. (2024). Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(59), 1-10.

https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2911?utm_source

Sánchez Ortega, J. (2024). Seguridad para el trabajo y salud ocupacional: una revisión sistemática a partir de las normativas, protocolos y sostenibilidad ecuatoriana. Polo del Conocimiento.

https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6382?utm_source

Sánchez-Pacheco, E. A., Hurel-Sotomayor, C. G., & Aguirre-Benalcázar, M. C. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 7(4-1), 462-473. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1243

Quiñones Torres, D., Vodniza Patiño, A. S., Matabanchoy Tulcan, S. M., Matabanchoy Salazar, J. M., & Lopez Barreto, L. M. (2022). Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. Revista Colombiana De Salud Ocupacional, 12(2), e-7905.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7905

Verma, N., et al. (2024). Exploring the global landscape of work-life balance research (Artículo en revista indexada; acceso en PubMed Central). <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11140716/>

Weinreich, H. M., Kotini-Shah, P., Man, B., Pobee, R., Hirshfield, L. E., Risman, B. J., & Buhimschi, I. A. (2023). Work-life balance and academic productivity among College of Medicine faculty during the evolution of the COVID-19 pandemic: The new normal. Womens Health Reports, 4(1), 367-380.

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10354727/>

Vargas Morales, W. M. V. (2024). Potenciación del presentismo y bienestar laboral de los colaboradores de Flores El Trigal-Sede Manantiales (Doctoral dissertation, Universidad de Antioquia).

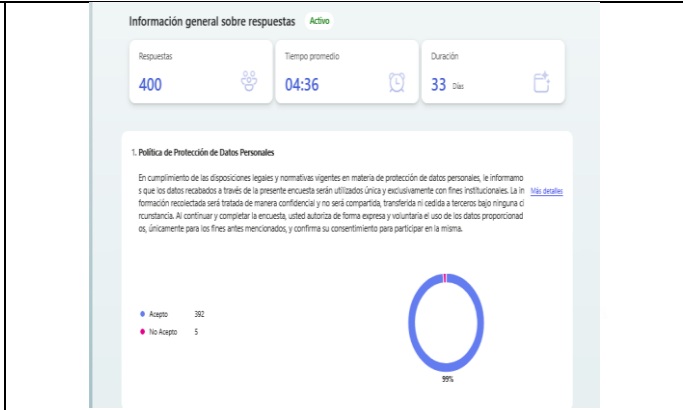
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/79bfb224-997e-4456-b7e5-1bfe9011b510/content>

Zegeye, D. T., Madsen, A. M., & Basinas, I. (2025). Seafood allergy and asthma in workers: A systematic review. Frontiers in Allergy. <https://doi.org/10.3389/falgy.2025.1520576>

Zambrano Quiroz, L. M., & Zambrano Alcívar, K. G. (2025). Impacto del estrés laboral en la productividad de los trabajadores: Caso Banco Pichincha. Revista Científica Desafío Organizacional, 3(2), 9-19.

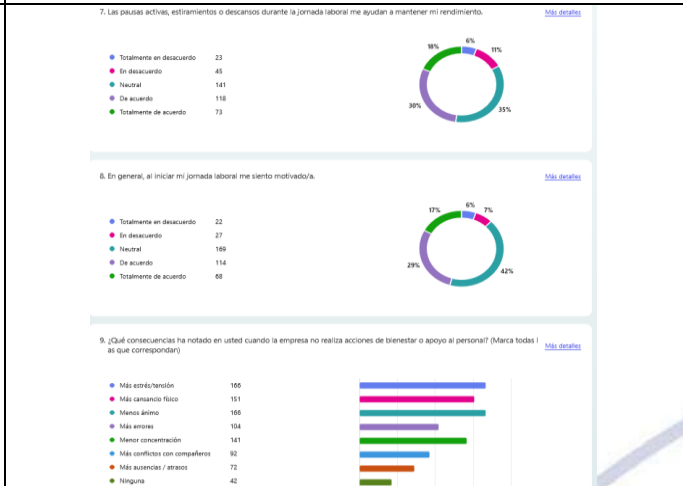
https://revistasepam.espam.edu.ec/index.php/desafio_organizacional/article/view/590?utm_source

Anexos



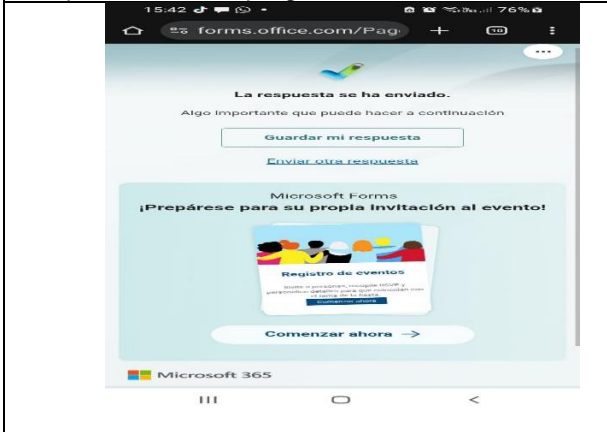
Cuestionario de Pregunta de encuesta en Microsoft Forms.

Evidencia del cumplimiento de las 400 respuestas



Respuestas de las preguntas

Respuestas de las preguntas



Capturas de finalización de la encuesta por un participante

Capturas de finalización de la encuesta por un participante

Anexos de las respuestas de las entrevistas

Terranova Tomala Bolívar Ayolín <bolivarterranova290717@gmail.com> Responder Responder a todos Reenviar

Para: Est. Fernan Isaias Duchi Sanchez Jun 2026

CC: Jorge Manuel Cueva Estrada

El presente cuestionario de entrevista forma parte de una investigación desarrollada para una tesis de grado y tiene como finalidad recopilar información estrictamente con fines académicos. Su participación es completamente voluntaria y los datos obtenidos se utilizarán exclusivamente para análisis académico y para la elaboración del trabajo de investigación.

1. ¿En qué medida siente usted que su capacidad para cumplir con las cuotas diarias de producción disminuye cuando la empresa no ofrece incentivos o programas que reconozcan su esfuerzo físico?

La producción de los colaboradores disminuye cuando los procesos de producción son más elaborados y dicho proceso no es pagado como la cantidad adecuada a su elaboración

2. Ante la falta de iniciativas de bienestar (como actividades de integración o apoyo emocional), ¿con qué frecuencia ha sentido desmotivación para realizar sus tareas con el mismo cuidado y detalle de siempre?

Cada dos meses se motiva al personal a que alcance su meta diaria con beneficios que solo el personal obrero cuenta por corto periodo de tiempo, el personal que manipula un cargo no cuenta con dicho beneficios...

3. ¿Ha considerado usted que la ausencia de beneficios orientados a su bienestar personal es un factor determinante que le haría buscar otro empleo, afectando la continuidad y eficiencia de su actual área de trabajo?

Si he considerado buscar otro empleo en otras plantas empacadoras de camaron por lo beneficios que ofrecen dichas plantas, tanto el salario que ofrecen como la comodidad que se requiere a la hora de trabajar y cumplir con las tareas diarias que requiere la planta..

4. ¿Cómo calificaría usted el estado de las instalaciones de la planta (iluminación, ventilación y temperatura) y el diseño de su puesto de trabajo en relación con la comodidad necesaria para cumplir su jornada sin agotamiento excesivo?

La planta de [OMAR.SA](#) cuenta con buena iluminación, buena ventilación, temperatura la necesaria que se requiere en el área que estén el personal asignado..aunque se requiere algunas mejoras..

...

Las empresa si ofrece herramientas y equipos de protección a los colaboradores pero son limitados....

T Tatiana Karolina Basurto Orellana <tati_basurto1996@hotmail.com>

 [Responder](#) [Responder a todos](#) [Re](#)

Para: Est. Fernan Isaias Duchi Sanchez

El presente cuestionario de entrevista forma parte de una investigación desarrollada para una tesis de grado y tiene como finalidad recopilar información estrictamente con fines académicos. Su participación es completamente voluntaria y los datos obtenidos se utilizarán exclusivamente para análisis académico y para la elaboración del trabajo de investigación.

1. ¿En qué medida siente usted que su capacidad para cumplir con las cuotas diarias de producción disminuye cuando la empresa no ofrece incentivos o programas que reconozcan su esfuerzo físico?

Frecuentemente disminuye las ganas de cumplir con las labores diarias al ver q no son reconocidas o motivadas

2. Ante la falta de iniciativas de bienestar (como actividades de integración o apoyo emocional), ¿con qué frecuencia ha sentido desmotivación para realizar sus tareas con el mismo cuidado y detalle de siempre?

Rara vez uno no siente la misma motivación de cumplir con sus labores diarias

3. ¿Ha considerado usted que la ausencia de beneficios orientados a su bienestar personal es un factor determinante que le haría buscar otro empleo, afectando la continuidad y eficiencia de su actual área de trabajo?

Si es una de los factores q influyen en la búsqueda de un nuevo empleo que te ayude a crecer tanto laboral como personal

4. ¿Cómo calificaría usted el estado de las instalaciones de la planta (iluminación, ventilación y temperatura) y el diseño de su puesto de trabajo en relación con la comodidad necesaria para cumplir su jornada sin agotamiento excesivo?

Un poco agradable ya que cuenta con los implementos necesarios para realizar las labores diaria

5. ¿Considera que las herramientas de trabajo y los equipos de protección que le proporciona la empresa son los adecuados para proteger su salud frente a las condiciones de humedad y frío propias de la actividad camaronera?

Si son muy Adecuados

RV Ronald VA <ronaldovian96@gmail.com>

Responder Responder a todos

Para: Est. Fernan Isaias Duchi Sanchez

El presente cuestionario de entrevista forma parte de una investigación desarrollada para una tesis de grado y tiene como finalidad recopilar información estrictamente con fines académicos. Su participación es completamente voluntaria y los datos obtenidos se utilizarán exclusivamente para análisis académico y para la elaboración del trabajo de investigación.

1. ¿En qué medida siente usted que su capacidad para cumplir con las cuotas diarias de producción disminuye cuando la empresa no ofrece incentivos o programas que reconozcan su esfuerzo físico?

Medio bajo, porque de cierta manera los incentivos hacen que el colaborador tenga compromiso con el trabajo y hace que la producción sea más fiable y confiable.

2. Ante la falta de iniciativas de bienestar (como actividades de integración o apoyo emocional), ¿con qué frecuencia ha sentido desmotivación para realizar sus tareas con el mismo cuidado y detalle de siempre?

Muy rara vez, debido al exceso de horas extras que toca realizar en ciertos días.

3. ¿Ha considerado usted que la ausencia de beneficios orientados a su bienestar personal es un factor determinante que le haría buscar otro empleo, afectando la continuidad y eficiencia de su actual área de trabajo?

Sí, de cierta manera influye en la decisión la ausencia de los beneficios, porque muchos colaboradores cuentan con esos beneficios que de cierta manera determinan la economía que manejan.

4. ¿Cómo calificaría usted el estado de las instalaciones de la planta (iluminación, ventilación y temperatura) y el diseño de su puesto de trabajo en relación con la comodidad necesaria para cumplir su jornada sin agotamiento excesivo?

Muy baja por tema de comodidad si resulta ser muy baja, si existe un cansancio más que todo mental generalmente diariamente.

5. ¿Considera que las herramientas de trabajo y los equipos de protección que le proporciona la empresa son los adecuados para proteger su salud frente a las condiciones de humedad y frío propias de la actividad camaronera?

Normales, en debidos momentos o procesos son fiables y son de gran ayuda para el bienestar propio, pero en momentos inesperados toca improvisar para dar soluciones a inconvenientes.

Anexo recopilación de las respuestas de las entrevistas

Tabla 5

Entrevista a profesional en la industria camaronera

Pregunta 1	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
¿En qué medida siente usted que su capacidad para cumplir con las cuotas diarias de producción disminuye cuando la empresa no ofrece incentivos o programas que reconozcan su esfuerzo físico?	De vez en cuando la ganas y motivación de hacer su trabajo bien se ven afectado cuando no hay reconocimiento de lo q haces.	La producción de los colaboradores disminuye cuando los procesos de producción son más elaborados y dicho proceso no es pagado como la cantidad adecuada a su elaboración	Medio bajo, porque de cierta manera los incentivos hacen que el colaborador tenga compromiso con el trabajo y hace que la producción seas más fiable y confiable.

Tabla 6

Entrevista a profesional en la industria camaronera.

Pregunta 2	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Ante la falta de iniciativas de bienestar (como actividades de integración o apoyo emocional), ¿con qué frecuencia ha sentido desmotivación para realizar sus tareas con el mismo cuidado y detalle de siempre?	Frecuentemente, esas variables hacen q uno se Sienta desmotivado a seguir cumpliendo con normalidad el trabajo	Cada dos meses se motiva al personal a que alcance su meta diaria con beneficios que solo el personal obrero cuenta, por corto periodo de tiempo, el personal que manipula un cargo no cuenta con dichos beneficios.	Muy Rara vez, debido el exceso de horas extras toca realizar en ciertos días.

Tabla 7

Entrevista a profesional en la industria camaronera.

Pregunta 3	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
¿Ha considerado usted que la ausencia de beneficios orientados a su bienestar personal es un factor determinante que le haría buscar otro empleo, afectando la continuidad y eficiencia de su actual área de trabajo?	Sí, porque en un trabajo lo primordial es tener beneficios propios que te ayuden a salir adelante tanto personal como laboral.	Si he considerado buscar otro empleo en otras plantas empacadoras de camarón por los beneficios que ofrecen dichas plantas, tanto el salario que ofrecen como la comodidad que se requiere a la hora de trabajar y cumplir con las tareas diarias que requiera la planta.	Si, cierta manera si influye en la decisión la ausencia de los beneficios, porque muchos colaboradores cuentan con eso beneficios que de cierta manera determinan la economía que manejan.

Tabla 8

Entrevista a profesional en la industria camaronera.

Pregunta 4	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
¿Cómo calificaría usted el estado de las instalaciones de la planta (iluminación, ventilación y temperatura) y el diseño de su puesto de trabajo en relación con la comodidad necesaria para cumplir su jornada sin agotamiento excesivo?	Bastante Cómodo	La planta de OMAR.SA cuenta con buena iluminación, buena ventilación, temperatura la necesaria que se requiera en el área que estén el personal asignado. Aunque se requiere algunas mejoras. Las empresa si ofrece herramientas y equipos de protección a los colaboradores pero son limitados	Muy baja por tema de comodidad si resulta ser muy baja, si existe un cansancio más que todo mental generalmente diariamente.

Tabla 9

Entrevista a profesional en la industria camaronera.

Pregunta 5	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
¿Considera que las herramientas de trabajo y los equipos de protección que le proporciona la empresa son los adecuados para proteger su salud frente a las condiciones de humedad y frío propias de la actividad camaronera?	Si son herramientas que te ayudan a estar en seguro y sentirte protegido.	Sí, considero que las herramientas que resguardan nuestra seguridad son importantes.	Normales, en debidos momentos o procesos son fiables y son de gran ayuda para el bienestar propio, pero en momentos inesperados toca improvisar para dar soluciones a inconvenientes.