



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Esmeraldas

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Informe de investigación

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Tema:

ESTRÉS Y CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE LA UNIÓN DE
ATACAMES, ESMERALDAS, ECUADOR

Línea de investigación

Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad
sostenible local y global

Autores

Jhair Alexander Benítez Estupiñan

Sonia Lorena Ríos Rosero

Asesora: Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

Esmeraldas, Abril, 2024

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magísteres en Gestión de Talento Humano.

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo f.....
DIRECTORA DE TESIS

Mgt. Paola Samaniego García f.....
LECTOR 1

Mgt. Verónica Angulo f.....
LECTOR 2

Mgt David Puente Holguín f.....
COORDINADOR DE POSGRADO

Mgt. José Iván Jijón Motato f.....
SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, abril, 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Nosotros, Jhair Alexander Benítez Estupiñan y Sonia Lorena Ríos Rosero portadores de la cédula de ciudadanía No.0803710870 y 0802534578 declaramos que los resultados obtenidos en la investigación que presentamos como informe final, previo la obtención del título de Magísteres en Gestión de Talento Humano son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaramos que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de nuestra sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Jhair Alexander Benítez Estupiñan
0803710870

Sonia Lorena Ríos Rosero
0802534578

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Mgt. María de Lourdes Solís, en calidad de directora de tesis, cuyo título es **“ESTRÉS Y CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE LA UNIÓN DE ATACAMES”**, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado.

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo
DIRECTORA DE TESIS

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos estar con vida culminando una meta más, brindándonos sabiduría por el camino correcto, también a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, y a todos los docentes que nos han impartido sus conocimientos y experiencias durante el desarrollo de nuestro posgrado en Gestión del Talento Humano permitiéndonos ser profesionales preparados y capacitados.

También agradecer al Gobierno Parroquial de la Unión de Atacames por permitirnos realizar la investigación en su prestigiosa institución.

Finalmente queremos expresar nuestra más grande y sincero agradecimiento a la Mgt. María de Lourdes Solís principal eje durante todo el proceso de investigación, quien con su dirección, conocimiento y enseñanza permitió el desarrollo de este trabajo.

Jhair Alexander Benítez Estupiñan

Sonnia Lorena Ríos Rosero

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico primeramente a Dios por ser inspirador y darme la fuerza necesaria para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, A mis Padres Leopoldo Benítez y Ana Estupiñan por darme todo el amor incondicional por la motivación, paciencia por siempre inspirarme a conseguir la meta deseada.

Jhair Alexander Benítez Estupiñan

DEDICATORIA

Primeramente, inicio dedicando este trabajo de investigación a Dios por fortalecer mi capacidad, inteligencia y sabiduría para la obtención de esta maestría profesional, de igual manera, dedico de corazón esta tesis al Ing. KANA por el apoyo incondicional que siempre me ha brindado y la motivación diaria de superación.

También, a mi hijo por ser mi inspiración y motivo para seguir preparándome y darles cumplimiento a mis objetivos planteados.

Sonnia Lorena Ríos Rosero

ESTRÉS Y CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE LA UNIÓN DE ATACAMES.

Resumen

El propósito de la presente investigación fue analizar los niveles de estrés y clima laboral que perciben los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia de la Unión de Atacames en el año 2023, identificando los niveles de estrés por cada dimensión presente, además, se describió el clima laboral de los colaboradores y los factores de estrés laboral menos puntuados. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo, con la finalidad de obtener un diagnóstico sobre la situación de los niveles de estrés y clima laboral en el GAD mediante la aplicación de dos instrumentos a once colaboradores, el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS compuesto por siete factores y la escala clima laboral CL-SPC de Sonia Palma, compuesta por cinco dimensiones. Como resultado se obtuvo que los factores influyentes del estrés laboral son respaldo de grupo, falta de cohesión, territorio organizacional, tecnología, estructura organizacional y clima organizacional, determinando que los colaboradores tienen pocos niveles de estrés por las cargas de tareas encomendadas, la institución cumple con la infraestructura adecuada y tiene los equipos necesarios para que cada trabajador pueda cumplir con sus funciones, no obstante; en la institución existe una buena relación con los compañeros, un ambiente de trabajo demostrando compañerismo y trabajo en sinergia. por último, se pudieron analizar los niveles de estrés en cada dimensión y ver las partes afectadas donde se plantearon algunas estrategias para mejorar los ambientes dentro de la institución.

Palabras clave: clima laboral, estrés laboral, colaboradores, GAD, comunicación, trabajo en equipo, compañerismo.

STRESS AND WORK CLIMATE OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF THE PARISH OF LA UNION OF ATACAMES.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the levels of stress and work environment perceived by the members of the Decentralized Autonomous Government of the parish of Unión de Atacames in the year 2023, identifying the levels of stress for each dimension present, in addition, it is described the work environment of the collaborators and the minor work stress factors scored. The methodology was a quantitative approach with a descriptive scope, with the purpose of obtaining a diagnosis of the situation of stress levels and work environment in the GAD through the application of two once collaborating instruments, the ILO Work Stress Questionnaire. - WHO composed of seven factors and the CL-SPC work climate scale composed of five dimensions. As a result, it was obtained that the influencing factors of work stress are; group support, lack of cohesion, organizational territory, technology, organizational structure and organizational climate, determining that collaborators have low levels of stress due to the load of tasks assigned, the institution complies with the appropriate infrastructure and has the necessary equipment so that each The worker can fulfill his duties, however, in the institution there is a good relationship with colleagues, a work environment demonstrating camaraderie and work in synergy. Finally, it was possible to analyze the stress levels in each dimension and see the affected parts where some strategies were proposed to improve the environments within the institution.

Keywords: work environment, work stress, collaborators, GAD, communication, teamwork, camaraderie.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLA	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del problema	3
Justificación	4
OBJETIVOS	6
Objetivos General	6
Objetivos Específicos	6
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1. Bases teóricas científicas	7
1.2. Antecedentes	12
1.3. Fundamentación legal	15
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	18
2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables	20
2.3. Métodos	21
2.4. Técnicas e instrumentos	22
2.5. Población y muestra	24

2.6. Análisis de datos	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	26
3.1. Descripción de la muestra	26
3.2. Análisis e interpretación de resultados	27
3.2.1 Niveles de estrés por factores, percibido por los colaboradores	27
3.2.2 Niveles del clima laboral	35
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	40
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
5.1. Conclusiones	42
5.2. Recomendaciones	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	46
Anexo 1: Instrumento 1 Cuestionario Estrés Laboral	46
Anexo 2: Instrumento 2 CLIMA LABORAL CL-SPC	48
Anexo 3: Permiso De Investigación	51

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	20
Tabla 2 Factores y preguntas del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS	23
Tabla 3 Ítems por factores.....	24
Tabla 4 Personal administrativo de la Junta Parroquial la Unión de Atacames	24
Tabla 5 Descripción de la población.....	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Factor Respaldo de grupo.....	28
Figura 2	Factor falta de cohesión.....	29
Figura 3	Factor Influencia del líder	30
Figura 4	Factor Territorio Organizacional.....	31
Figura 5	Factor Tecnología.....	32
Figura 6	Factor estructura organizacional	33
Figura 7	Clima organizacional.....	34
Figura 8	Valoración del estrés por factores	34
Figura 9	Autorrealización	35
Figura 10	Involucramiento laboral	36
Figura 11	Supervisión.....	37
Figura 12	Comunicación en la organización	38
Figura 13	Condiciones laborales en la organización	39

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

El presente trabajo de investigación analiza las variables estrés y el clima laboral dentro de la institución pública como es el GAD parroquial de la Unión de Atacames donde se ha demostrado que el estrés laboral y clima laboral de la organización, estrés afecta en gran medida las emociones de los funcionarios. Si una empresa tiene un ambiente de trabajo positivo que promueve el compromiso de los empleados, el compañerismo y la cultura organizacional, asegura el logro de las metas (Casales, 2000).

En psicología, el estrés generalmente se refiere a una determinada situación que se involucra una persona en donde se exige mucho esfuerzo físico y mental conllevando al agotamiento de los recursos de afrontamiento (López, 2020).

De igual manera, se considera al estrés como los cambios físicos y mentales que ocurren cuando las personas están expuestas a demandas extremas. Pérez (2019) menciona que, si el estrés no se controla, también puede causar problemas físicos y psicológicos; aumento de la presión arterial, tensión muscular, sudoración, agotamiento, fatiga y aumento del ritmo cardíaco.

De acuerdo por Mina (2020) quien argumenta que el estrés repercute de manera significativa en el clima laboral, es fundamental para que los empleados de una organización estén contentos y motivados para lograr sus objetivos, por lo tanto, los altos mandos o directivos deben esforzarse por mejorar continuamente el entorno de trabajo minimizando los niveles de estrés.

Por otro lado, la competitividad de las empresas es mucho más fuerte en el mercado laboral que hace décadas, por lo que los empleados que trabajan en instituciones bajo la influencia de una fuerte presión se complementan con otros factores que afectan el clima laboral de la empresa ya sean las áreas de trabajo, ambiente, compañeros, supervisores, conllevando a crear patrones de estrés laboral en los individuos, generando afectaciones en el rendimiento y la eficacia de sus actividades.

Según Bordas (2016) en su libro “Gestión Estratégica del Ambiente de Trabajo”, el clima laboral se define como la suma de varios factores intangibles que se encuentran en el ambiente de trabajo de una organización. Estos factores o elementos afectan el comportamiento y las habilidades de los empleados, lo que a su vez afecta directamente el nivel de desempeño organizacional.

Por su parte Barrós (2017) definió el clima laboral como la atmosfera de trabajo que rodea el ambiente de trabajo. En tal sentido el autor explica que esta atmosfera depende de una serie de variables que intervienen en el modo en el que el sistema organizacional funciona, afectando las motivaciones individuales y grupales, las actitudes y finalmente el comportamiento de los trabajadores de forma general, influyendo en los niveles de eficiencia y productividad

Como explican los autores, el clima laboral en el ambiente de trabajo se puede medir cuantitativamente a través de la percepción objetiva de cada miembro individual de la organización, por lo que es una variable que depende de muchos elementos y puede cambiar con el tiempo, ya sea por el entorno físico en el que se desarrolla una organización, las relaciones interpersonales que la rodean y la forma en que se relaciona con el comportamiento afectivo pueden verse como determinantes del desarrollo organizacional como la percepción simultánea del trabajo por parte de los miembros de la organización. Buen ambiente de trabajo (Casales, 2000).

Por ello, esta investigación se enfocó en analizar las variables del comportamiento organizacional como son el estrés y clima laboral en los funcionarios del Gobierno Parroquial de la Unión del Cantón Atacames siendo una institución pública que brinda sus servicios a la comunidad en general, por lo que no es suficiente tener una buena estructura administrativa, también deben brindar el mejor servicio al cliente con personal motivada que cuente con una buena estructura organizacional libre de estrés y dispuesta a servir. Este estudio fortalecerá los conocimientos sobre estas variables para determinar si son relevantes y en base a los resultados se propondrán acciones que puedan mejorar positivamente el desempeño de la institución estudiada.

Planteamiento del problema

En América Latina, las estadísticas muestran que alrededor del 40% de los trabajadores en Chile, México, Colombia y Argentina están estresados. El Diario La Hora (2022) menciona que el estrés laboral en Ecuador incrementa los gastos de las empresas debido al aumento de honorarios y costos médicos, así como una disminución acelerada de la productividad y el desempeño de los asociados.

Campbell (1970) define el clima organizacional como un conjunto de características propia de una determinada organización que se pueden transmitir a través de la relación de una compañía con sus miembros y el entorno.

La definición de Ekvall (2020) quien indica que el clima laboral es una agrupación de actitudes y comportamientos que caracterizan la vida en una organización. El clima laboral es creado y desarrollado en las interacciones posteriores entre los individuos las personalidades y el entorno de la organización. En el Ecuador se han realizado diferentes tipos de estudio de clima laboral en entidades públicas, privadas en organizaciones comerciales en los cuales muestran un buen desenvolvimiento y buena gestión de trabajo, los empleadores y diversos socios en las organizaciones se preocupan por garantizar la estabilidad laboral y el empleo.

Tomando en cuenta esta problemática, se llevó a cabo una investigación al GAD parroquial de la Unión de Atacames, lo que permitió identificar la realidad de una problemática, del estrés y clima laboral dentro de esta institución pública (Alvarez, 2022).

Además, el nivel emocional de los trabajadores refleja claramente una falta de preocupación por las unidades de Talento Humano, lo que se traduce en altos niveles de estrés. Las instituciones son muy indiferentes al clima organizacional, ya que más del 80% de los empleados expresan insatisfacción al respecto, por lo que no sienten que se identifiquen con la organización, y la participación simplemente significa seguir las reglas de la organización (Alvarez, 2022).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y organizaciones privadas muestran que las empresas están muy preocupadas por el aumento del estrés laboral. Como afirma Mejía (2020) en su estudio, más del 30% de

la población mundial padece estrés laboral, y el número alcanza niveles mayores en los países desarrollados.

En ese sentido, las empresas necesitan implementar nuevas ideas que permitan mejorar la gestión del recurso humano por lo cual, es uno de los componentes principales de cualquier organización sobre todo para que den un buen rendimiento. Las personas son un aspecto cada vez más importante del proceso por eso es indispensable la adecuada organización la dirección, la motivación y la satisfacción para que los colaboradores desempeñen un buen clima laboral.

La Unión de Atacames es una de las pequeñas parroquias rurales del Ecuador que le corresponde al cantón de Atacames de la provincia verde de Esmeraldas, fue creada el 13 de noviembre de 1955. El número de pobladores que tiene esta parroquia es de 2.540 personas, de manera que el 51,88% de los habitantes se consideran mestizos y casi el 40% de la población se identifica entre mulato, negro o afroecuatoriano. Está ubicada al norte con Atacames, en el Oeste con Súa y al Suroeste con el cantón Muisne.

Además, en el año 2020 se vivió una pandemia mundial denominada covid-19 y en la actualidad el país posee niveles altos de inseguridad ciudadana lo que podría dar paso a que los trabajadores se estresen o que la satisfacción del clima laboral disminuya debido a estas amenazas externas.

Por otra parte, el GAD parroquial de la Unión de Atacames al momento no cuenta con estudios que les permita a las autoridades identificar las causas del estrés y clima laboral de sus colaboradores, denotando factores perjudiciales para la organización lo que ayudaría a las autoridades a tomar decisiones que mejoren el desempeño, razón por la cual se hace necesario presentar la pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de estrés y clima laboral percibido por los servidores del GAD parroquial de la Unión de Atacames en el año 2023?

Justificación

Partiendo de lo expuesto, se consideró necesario realizar este estudio para contribuir a mejorar el desempeño de los trabajadores de una organización. En el Gobierno Autónomo

Descentralizado de la parroquia de la Unión de Atacames aún no se ha realizado ningún tipo de investigación en cuanto al estrés y clima laboral a los colaboradores dentro de la institución pública porque no consta en los registros de la institución que se hayan realizado otro tipo de investigación previa con los mismos objetivos y tomando como población los actuales colaboradores.

Este estudio es importante debido a que el clima laboral interviene en algunos factores que conducen para llevar el comportamiento y el rendimiento de los equipos de trabajo en cualquier organización también determina cómo los compañeros de trabajo perciben el trabajo, el desarrollo, la productividad y el estrés, teniendo en cuenta el comportamiento humano y el mercado laboral en el que demuestran el trabajo diario, afectando así las condiciones de trabajo y el rendimiento de los empleados para dar lo mejor en la organización.

Esta investigación podría ayudar a mejorar a toda la organización del GAD parroquial de la Unión de Atacames el trabajo en equipo, incidiendo de manera directa en disminuir los niveles de estrés y fortalecer el clima laboral debido a que la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores está evidentemente relacionada con la confianza, la motivación, el buen trabajo en equipo y la unión de todos quienes forman parte de la organización y por supuesto ante los resultados se presentan positivo o negativo y de manera que afecta o mejora el rendimiento de la empresa.

Esta investigación sobre clima y estrés laboral de las personas quienes conforma en GAD parroquial de la Unión de Atacames podría beneficiar a sus autoridades, pues contarán con una herramienta valiosa que les ayude a tomar decisiones acertadas así como implementar estrategias que produzcan buenos resultados y la información objetiva que le permitan mejorar la participación de los colaboradores con la finalidad de prestar un mejor servicio a los ciudadanos y aumentar la participación institucional.

También tendrán como beneficiarios indirectos a la comunidad que es la que solicita servicios y ellos contarán con funcionarios que brinden un servicio cordial, eficiente y tiempo a ello. Por último, este estudio aportará a la academia y centros de investigación teniendo como base o soporte este estudio para futuras investigaciones que deseen abordar temas de estrés y clima laboral

OBJETIVOS

Objetivos General

Analizar los niveles de estrés y clima laboral que perciben los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia de la Unión de Atacames en el año 2023.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés por cada dimensión presente en los colaboradores del GAD parroquial de la Unión de Atacames
- Describir el clima laboral que perciben los colaboradores del GAD parroquial de la Unión de Atacames.
- Determinar los factores de estrés laboral menores puntuados por parte de los colaboradores del GAD parroquial de la Unión de Atacames.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Bases teóricas científicas

Para iniciar esta investigación, es importante revisar otros estudios que se han realizado en los últimos años que permiten comprender la organización de las instituciones públicas fundamentando teóricos como el de Selye (1956), quien menciona que el estrés ocurre cuando la acción de factores externos o internos provoca un cambio en el equilibrio del organismo y este reacciona ante ello de una manera especial para restablecer el equilibrio.

Por su parte Bordas (2016) define el clima laboral como la suma de varios factores intangibles que se encuentran en el ambiente de trabajo de una organización, estos factores o elementos afectan el comportamiento y las habilidades de los empleados, lo que a su vez afecta directamente el nivel de desempeño organizacional.

El estrés laboral

Sobre el tema de estrés laboral Muzio (2012) define que es un estado de ansiedad o tensión mental provocado por una situación difícil. Cuando esto sucede, el sujeto siente una sobrecarga que puede afectar su bienestar físico, mental y personal.

El estrés surge de un problema que intentas resolver enfrentándote a situaciones emergentes por las que las personas se esfuerzan al máximo. Cuando ocurre con frecuencia, no desencadena una acción positiva, sino que desencadena una fase más amplia conocida como agotamiento.

El estrés en el trabajo es el resultado de la relación entre el individuo y su ambiente de trabajo, el cual es percibido por el trabajador como agobiante, por lo que excede sus recursos por lo cual afecta su bienestar y salud. Esto produce debido a la excesiva presión que tiene en el lugar de trabajo (Judge, 2021).

El estrés laboral puede afectar negativamente el desempeño de los servidores en las instituciones públicas, dando lugar a diversos estudios sobre la salud física y mental de

los empleados públicos. Según Vargas (2019) el estrés laboral es una reacción al agotamiento físico y mental provocado por el trabajo, que suele presentarse cuando una persona no ajusta sus funciones, habilidades y conocimientos debido a la presión y exigencias laborales. Además, el estrés en el lugar de trabajo se manifiesta en irritabilidad, apatía y agotamiento emocional, por lo que los empleados pueden sentirse insatisfechos e incapaces de completar las tareas asignadas.

Asimismo, Leka (2017) sostuvo que el estrés en los trabajadores resulta en exigencias que surgen en el ambiente laboral; El estrés laboral se vuelve evidente cuando ese estrés se vuelve incontrolable y excesivo pero el estrés en el trabajo es inevitable y debe abordarse de inmediato, ya que perjudica el desempeño de los empleados y la productividad de la empresa.

Causas del estrés

El estrés continúa en la vida de las personas la mayor parte en el hogar, en la educación, una situación de estrés se convierte en una actitud positiva, convirtiéndose en una oportunidad para mejorar o la presión negativa que daña la salud general del individuo. En cualquier caso, es importante analizar los orígenes de esta epidemia del siglo XXI, a la que muchos autores han dedicado tiempo y esfuerzo.

Ekvall (2020) menciona principales fuentes de estrés relacionados con el trabajo: por ejemplo, las demandas del trabajo en sí (toma de decisiones, presión de tiempo, supervisión constante, infraestructura obsoleta, políticas de mercado laboral inapropiadas, trabajo forzoso y mal pagado, salarios emocionales, ausentismo, conflicto funcional, ambigüedad funcional, carga de trabajo injusta, estrés por responsabilidad excesiva, falta de apoyo social que conduce al aislamiento y/o estigma social, poca o ninguna participación en la toma de decisiones comerciales, retroalimentación tensa después de la evaluación del desempeño, proceso deficiente, estrés por malas condiciones laborales, estrés por proceso de adaptación.

Estudios realizados por Robbins y Judge (2021), detallan que los efectos del estrés se reflejan en los efectos físicos, psicológicos y de comportamiento. A nivel fisiológico, el estrés provoca cambios metabólicos, aumento de la presión arterial, dificultad para

respirar, dolor de cabeza intenso o migraña hasta infarto y colapso. A nivel psicológico, la insatisfacción laboral es el efecto más visible del estrés, en general, los trabajos exigentes que crean conflictos son trabajos estratégicos y propagan el estrés a nivel elevados por la toma de decisiones, la falta de claridad o ausencia de políticas organizacionales o la falta de comunicación sobre las actividades y tareas que debe realizar un empleado.

Las consecuencias conductuales incluyen cambios en la productividad, ausencia y variabilidad, así como la aceptación de ciertos trastornos alimentarios como tabaquismo, consumo excesivo de alcohol, trastornos del sueño o apnea del sueño. Si el nivel de estrés es muy alto, el rendimiento disminuirá porque las exigencias son muy altas (Robbins y Judge 2019).

Clima laboral

Bordas (2016) define al clima laboral como un contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que son relativamente estables en una determinada organización e influyen en las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros por ende en el desempeño de la organización.

El clima laboral está determinado por diversos factores que afectan a los niveles altos o bajos de la organización, debido a que el clima que se crea en el lugar de trabajo depende de todos los trabajadores, por lo que se puede decir que el clima laboral afecta tanto a los empleados como a los miembros de la organización.

Por lo tanto, se requiere un ambiente de trabajo positivo en las empresas del sector público ya que los resultados no son para su beneficio ya que estas organizaciones son sin fines de lucro y los únicos beneficiarios del buen gobierno son las personas de la comunidad debido a su esperanza de que las metas y objetivos se cumplan de acuerdo a la propuesta de planificación.

Tipos de clima laboral

En la actualidad existen diversos tipos de clima laboral destacando las cualidades que debe de poseer una buena organización de las cuales Gómez (2023) define las siguientes:

Participación e inclusión: un entorno de trabajo participativo e inclusivo significa que la empresa da la bienvenida a la diversidad, de género, orientación sexual, grupo étnico, cultura, religión, idioma, capacidad física y mucho más. Este tipo de clima laboral reconoce la dignidad de todos los empleados, el derecho a expresar desacuerdo, a pensar y vivir diferente, y a ofrecer otras alternativas más generosas a la hora de conectar, colaborar y hacer que los proyectos tengan éxito. Una de las características de este ambiente laboral es que los empleados se sienten valorados por sus cualidades únicas (Gómez, 2023).

Consultivo: En este entorno de trabajo, la junta directiva confía en sus socios y tiene en cuenta su trabajo, su desarrollo profesional y su actitud ante los temas tratados. Aunque la toma de decisiones la realizan los altos directivos, la decisión se basa en la opinión y comentarios de los socios. Es un entorno más dinámico y proactivo donde hay comunicación y confianza entre los equipos.

Paternalista: la atmósfera de trabajo condescendiente es el resultado de una combinación de una cultura laboral restrictiva y un estilo de gestión obsesionado con controlar todos los aspectos del trabajo. La mejor definición de este entorno es que los empleados no pueden hacer su trabajo sin que alguien los controle constantemente y les diga: "Lo estás haciendo muy bien, continúa con el buen trabajo" o "Yo haría esto si fuera tú". " un ambiente de trabajo paternalista impide que los empleados alcancen su verdadero potencial, los limita y evalúa constantemente (Gómez, 2023).

Esto suele ocurrir en empresas demasiado estructuradas. En este tipo de entorno laboral, la comunicación es muy pobre y, a pesar de las numerosas reglas y estructuras, las disputas, los conflictos y los desacuerdos entre los socios a menudo no se resuelven mejor. Esto se debe a la falta de diálogo y comprensión que es resultado de una buena comunicación.

Dictadura: los gerentes no consideran las necesidades de los empleados o no parecen importarles. Esto se debe a varios factores: Una estructura organizacional altamente

vertical y rígida que promueve la jerarquía. Una cultura de trabajo que premia la obediencia y el cumplimiento. Existe un desequilibrio entre responsabilidades y tareas entre los mandos medios y superiores y los empleados. Estilo de gestión autoritario. Además, la mayoría de las decisiones se toman al más alto nivel, sin tener en cuenta la opinión y experiencia de los empleados (Gómez, 2023).

Dimensiones del clima laboral

Por su parte, para medir la variable clima laboral existen diversas detenciones de las cuales en esta investigación se consideran las siguientes:

Liderazgo: el estilo de liderazgo determina cómo se influyen en los empleados y es una de las dimensiones más importantes del entorno laboral y en algunas empresas, especialmente hoy en día, cuando los miembros de las organizaciones están interesados en su propio crecimiento profesional y personal y son más conscientes de sus derechos y oportunidades que hace décadas (Gutiérrez, 2023).

Trabajo en equipo: se refiere al nivel de cooperación y compromiso de los miembros del equipo, la capacidad de trabajar juntos en proyectos en un área determinada y demostrar una buena cooperación. Además, las evaluaciones de los empleados sobre si los gerentes y grupos de trabajo están motivados para ayudar en el desarrollo de los proyectos. Se mide por el apoyo de los empleados de arriba y de abajo.

Rensis (1903) fue un psicólogo estadounidense que se dedicó al estudio del comportamiento organizacional. Su trabajo fue decisivo en la gestión climática y la mejora organizacional. El autor cree que el clima se puede medir basándose en 8 criterios:

Método de mando: Se refiere al estilo de gestión o la forma en que los empleados se relacionan con quienes están a cargo.

Características de la fuerza motivacional: Se refiere a los métodos y estrategias adoptadas por la organización para mantener a los empleados motivados y esforzándose por cumplir las expectativas fijadas en él. También incluye cómo responder a las expectativas de los empleados.

Características del proceso de comunicación: se refiere a los diferentes tipos y estilos de comunicación en la organización. Características de los procesos de influencia: Se refiere al desarrollo y seguimiento de las relaciones supervisor/subordinado y cómo afectan las metas.

Características del proceso de toma de decisiones: Se refiere a la distribución del peso en la toma de decisiones y al método de toma de decisiones. Características de los procesos de planificación: se refiere a los procesos y flujos de planificación en la empresa.

Características de los Procesos de Control: Se refiere a la manera en que se ejerce y distribuye el control dentro de la organización. Objetivos de rendimiento y mejora: incluye evaluación, escalada y mejora de su objetivo.

Otras variables distribuidas utilizadas para medir el clima laboral según Mantilla (2019):

Condiciones físicas: en este punto, esto significa considerar la calidad del espacio de actividad diaria. Independencia: Se refiere al grado de autonomía con el que un empleado puede realizar por sí solo determinadas actividades diarias sin recibir instrucciones de un superior. Significado: Como tal podemos decir que representa el grado de compromiso que toma una persona para realizar las tareas asignadas por el jefe. Liderazgo: Aquí se destaca la capacidad de tener éxito con los socios comerciales, que debe tener un líder.

Igualdad: significa que todos los miembros del grupo de trabajo sean tratados de manera justa e igualitaria, independientemente de su género, etnia o raza. Relaciones: duración, método de comunicación y miembros del grupo que necesitan hacer la tarea hasta que la tarea se realice frente al éxito. Salario: Esto es muy importante porque un salario bajo fijo no motiva a los empleados a realizar sus tareas lo mejor que pueden.

1.2. Antecedentes

En la presente investigación fue importante analizar diversos criterios de autores que han desarrollado estudios con el fin de contribuir a un mejor rendimiento es por ello donde se estima manejar en una organización tener buenas relaciones laborales, responsabilidad en sus actividades, sobre todo que el ambiente laboral fluya de la manera positiva con todos los miembros de la organización.

La investigación de Guale (2022) tuvo como objetivo analizar el estrés y desempeño laboral de los funcionarios del GAD del Cantón Santa Elena, Año 2021, utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo. Se tomó como muestra de población a los servidores municipales de Santa Elena, se aplicó la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario de Palma para la medición del clima laboral y los cuestionarios de la OIT y la OMS para medir los niveles de estrés actuales.

Como principal resultado se estudió la influencia del estrés en el desempeño de los talentos humanos y luego se presentó como propuesta de investigación un plan de ejecución para el manejo del estrés laboral en servidores públicos. Por ello, es importante proponer un plan de acción sobre gestión del estrés laboral que mejore los resultados de la medición del estrés laboral de los talentos humanos. Para aumentar el clima laboral y el estrés laboral de los empleados quienes conformaron la organización, para indicar y mejorar en la productividad, es necesario desarrollar estrategias e implementar planes de acción para mejorar estos indicadores.

En Esmeraldas Realpe (2020) investigó el análisis del nivel del clima laboral y estrés laboral de los directivos de EAPA San Mateo con el fin de desarrollar lineamientos estratégicos para su optimización, siendo una investigación cuantitativa descriptiva no experimental transversal a que la población del estudio fue de 20 colaboradores considerada como pequeña, en donde el muestreo estadístico no fue necesario. Se empleó una encuesta de creación propia validada por expertos utilizada para determinar las dimensiones de cómo los empleados perciben el lugar de trabajo, demostrando que se realizó una encuesta para medir el nivel de estrés de todos los empleados.

Los resultados del estudio demostraron que el clima laboral mantiene en niveles óptimos de aceptación ayudando a buscar el camino para mejoras continuas que puedan fortalecer áreas de buen desempeño y mejorar áreas con bajas tasas de empleo. Finalmente, las dimensiones estudiadas son factores promedio y por debajo del promedio que no afectan directamente la prestación del servicio, pero afectan el ambiente de trabajo entre colegas.

Otro estudio realizado en Esmeraldas por Mosquera (2021) tuvo como objetivo analizar los factores y niveles de estrés en el trabajo de los colaboradores del departamento de desarrollo del talento humano organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Esmeraldas (GADMCE). Se utilizó una metodología cuantitativa descriptiva, como técnica e instrumento el cuestionario de estrés laboral de la OIT

aplicado a una población limitada de 55 trabajadores que fueron tomados en cuenta para hacer la investigación.

Los principales resultados muestran que los servidores públicos tienen una percepción negativa del clima laboral lo que repercute a niveles elevados de estrés ligado a la satisfacción laboral. Es decir, los servidores públicos de la oficina de organización para el desarrollo del talento del municipio Esmeralda se sienten estresados debido a no existir un clima laboral idóneo.

La investigación de Barba (2020) tuvo como objetivo investigar los factores que influyen en el clima organizacional entre los empleados, se realizó un abordaje cuantitativo no experimental a 800 servidores públicos a nivel descriptivo de manera transversal y utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS.

La principal conclusión es que el estrés laboral y el clima organizacional están estrechamente relacionados, ya que la exposición a largo plazo a estresores que se convierten en estrés es causa directa de trastornos neurológicos o fisiológicos. Esto incide en el desarrollo de las relaciones interpersonales, por lo que luego de culminada la investigación se elaboró la guía de prevención de Manejo del estrés laboral para los colaboradores de Impactex, la cual concluye que ayudar a los colaboradores a obtener una guía para que puedan utilizar en la práctica diversos métodos de relajación y prevención.

En el estudio de Gualli (2021) buscó como objetivo determinar la influencia entre el clima organizacional y en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, esta investigación fue tipo descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. La población es la totalidad 20 personas a investigar respecto a ciertas características por lo cual se lo realizó con la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS con preguntas orientadas a medir la relación de las variables.

En los resultados obtenidos por el GAD del Municipio del Estado Carlos Julio Tola, al analizar los resultados de las principales fuentes de información, se reveló que el clima de la organización incide significativamente en el desempeño de los colaboradores de dicha autoridad pública. Se concluye que, utilizando herramientas de investigación cuantitativa, es posible diagnosticar la percepción de varios aspectos del clima laboral,

por ejemplo: apoyo de los superiores directos, claridad de roles, aporte de las personas, valoración, expresión de sentimientos, trabajo como desafío.

Para Solís y Aguayo (2020) quienes realizaron una investigación que tuvo como objetivo analizar el nivel de estrés y satisfacción de los trabajadores de saneamiento del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Esmeraldas, utilizaron un tipo de estudio cuantitativo con método descriptivo, no experimental y de campo. La población estuvo conformada por una muestra de 196 funcionarios, e aplicó la técnica de la encuesta aplicando el cuestionario del Estrés Laboral OIT-OMS y de la Encuesta de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989).

Los resultados mostraron que los niveles de estrés alcanzaron el 38%, lo que se consideró bajo, y los estresores como la influencia del líder y el apoyo del equipo estuvieron por encima del promedio; la satisfacción laboral fue del 51%, la cual fue media, mostrando una tendencia hacia la satisfacción, pero el factor interés mostró insatisfacción por poca o poca negociación. En conclusión, se consideró que el bajo nivel de estrés no afectó la satisfacción laboral de los colaboradores que mostraron comodidad y satisfacción en el desempeño de actividades en esta área de la institución durante los períodos de aislamiento, por ejemplo, por el Covid-19. También se ofrecen estrategias para reducir los factores estresantes y aumentar la satisfacción del departamento.

Estos estudios han sido realizados por varios autores y han sido muy útiles en la investigación, ya que han mejorado el conocimiento y ayuda a facilitar la identificación de los diversos factores que afectan el clima laboral y el estrés laboral en el GAD parroquial la Unión de Atacames.

1.3. Fundamentación legal

Este estudio se realizó de acuerdo con las pautas éticas, normativas y legales de la Constitución del Ecuador (2008); Ley Orgánica de la Seguridad Social (2011); Instituto de Seguridad Social del Ecuador (2021); Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (2016).

Constitución de la República del Ecuador (2008)

El artículo 33 establece que los empleados cumplen a cabalidad con el trabajo saludable. En los artículos 325 y 326, menciona que el Estado define el derecho al trabajo y reconoce todo tipo de trabajo, uno de los cuales es el cuidado humano y, además, toda persona tiene derecho a desarrollar sus funciones en un ambiente adecuado y favorable que garantice su trabajar, la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. La realización de esta base legal asegurará el cumplimiento de esta persona jurídica, pues sirve de base para tomar todas las medidas necesarias para verificar el estado general de salud de los trabajadores y tomar medidas preventivas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Ley Orgánica de la Seguridad Social (2011)

El artículo 3 prevé la protección interna de los trabajadores a través de las prestaciones de salud, que incluyen las prestaciones por maternidad, sus instituciones subordinadas y protegerá al cabeza de familia contra hechos tales como la vejez, la muerte y la invalidez, incluida la invalidez. Haciendo uso de este derecho, se garantiza la salud de los trabajadores (Secretaría de Estado, 2011).

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2021)

Artículo 38 Riesgo en el trabajo, definido como una situación de trabajo en la que lo único que pueden hacer el trabajador y el patrón es afectar la salud mental o física del trabajador y causarle consecuencias. Esta estructura legal está relacionada con la investigación y tiene como objetivo ayudar a las autoridades a implementar las medidas que son indispensables para cumplir con la provisión de un buen ambiente de trabajo, como se menciona en el artículo 410, que establece el deber de prevención del riesgo, lo que significa que la persona que ofrece el trabajo, existe la obligación de crear una organización que goce de suficiente salud física y mental (Instituto de Seguridad Social del Ecuador, 2021).

Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (2016)

De acuerdo con el artículo dos haciendo hincapié en los Objetivos de la ley, argumenta que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el

permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación (LOSEP, 2016).

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La investigación es una fase encaminada a obtener información veraz y confiable, observando, corrigiendo y aplicando el conocimiento en el método científico. Hay que tener en cuenta que cada tipo de investigación está dominada por diferentes estrategias en el proceso metodológico de este proyecto. La investigación tuvo por objetivo analizar los niveles de estrés y clima laboral de los miembros del GAD parroquial de la Unión de Atacames.

2.1. Tipo de estudio

Según Bernal (2016) existen la investigación exploratoria, explicativa y descriptiva; A esta investigación se estudia e interpreta los procesos para dar una correcta explicación de los resultados de una población. El propósito de la investigación es aplicar los distintos tipos de estudio; por eso es que se abordaron los siguientes tipos de investigación en el presente estudio.

Investigación descriptiva

Se empleó el nivel descriptivo en la investigación con la finalidad de describir lo que se está investigando, los niveles de estrés que poseen los colaboradores y la satisfacción del clima laboral, además, el propósito de la investigación fue describir las características de la población de estudio para ver el comportamiento humano referente a las variables de estudio. Para Hilario (2021) la investigación descriptiva tiene como objetivo proporcionar una buena comprensión de cómo funciona un fenómeno y cómo funcionan las variables, factores o elementos que lo hacen funcionar.

Investigación Exploratoria

La aplicación de esta investigación facilitó establecer contacto con los colaboradores quienes forman parte de esta institución, conocer los hechos reales que se dan en la organización frente a los problemas de estrés y clima laboral, el razonamiento inductivo se basó en una hipótesis que incorpora la creatividad y dar soluciones a estas problemáticas y donde permite exponer resultados innovadores por medio de la utilización de este proceso se determinan conclusiones en general de, siendo la misma donde se incluyen los instrumentos de investigación que fueron utilizados.

2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Concepto	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica
Clima Laboral	El término clima se refiere a las opiniones compartidas de los miembros de la organización sobre el trabajo, el entorno físico en el que se realiza el trabajo, las relaciones humanas circundantes y las diversas normas formales que afectan el trabajo (Gómez, 2023).	Fase I: Diseño de la investigación	Territorio Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Tamaño De La Organización. Estructura Formal. Estilo De La Dirección 	ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC
		Fase II: Determinación de la metodología a emplear.	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades De Formación Y Superación Profesional. Cumplimiento De Tarea. Orientación A Las Actividades Que Realizan 	
		Fase III: Selección de la población y muestra escogida para aplicar los instrumentos de la investigación.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Claridad Fluides Precisión En La Información 	
		Fase IV: Aplicación de los instrumentos.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento Profesional. Reconocimientos 	
		Fase V: Análisis de datos cuantitativos.	Problemas De Salud	<ul style="list-style-type: none"> Dolores De Cabeza 	
		Fase VI: Interpretación de resultado.	Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> Agotamiento Frustración Desesperación Actitudes 	
Estrés Laboral	Define al estrés como un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio (Muzio, 2012).				Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS

2.3. Métodos

Los métodos utilizados formaron parte fundamental para trabajar con orden y eficiencia; en estos procesos los cuales permitirán conocer el camino hacia el objeto de estudio conduciendo el pensamiento a la acción para alcanzar los resultados esperados, los métodos que se utilizaron en el estudio fueron.

Método deductivo

Este método facilitó conocer de forma detallada el objeto de la problemática; y contribuye a desglosar información para obtener partes importantes de la investigación y detectar las causas y los efectos. Es decir que el método analítico es un proceso que requiere de observación y mirar cual es la problemática que tienen en el GAD parroquial de la Unión de Atacames con referente del clima y estrés laboral (López, 2020).

Método Cuantitativa

Este método cuantitativo para Hernández et al. (2021) se basa directamente en un paradigma explicativo, este paradigma utiliza predominantemente información cualificada para describir o intentar explicar el fenómeno en estudio de una manera que lo hace al nivel de la estructura lógica dentro de la cual operan actualmente las ciencias sociales.

El presente estudio tuvo un tipo de investigación cuantitativa, porque se realizó una encuesta y datos para recopilar la información en una medición numérica seguida de un análisis estadístico de las percepciones de los empleados, por lo tanto, en este estudio se pudo revisar las características, las tendencias, los promedios de los niveles de estrés y clima laboral que presentan los trabajadores de la dirección administrativa de GAD.

2.4. Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos de investigación son procedimientos o métodos para obtener información sobre un tema específico, se basa en herramientas para recopilar, organizar, analizar, verificar y presentar la información descubierta, en el presente estudio se aplicó como dos encuestas por la finalidad de darle cumplimiento los objetivos presentados. (López, 2020).

Encuesta

Es la técnica que a través de preguntas sirve para recabar información acerca de las variables, medir opiniones, conocimientos y actitudes de todos quienes integran la cooperativa y que serán encuestadas. La información que se obtiene puede ser de mucha utilidad para relacionar las variables (Santos, 2021)

Por lo tanto, se utilizó para esta investigación la técnica de la encuesta a través de esta se permitió la recolección de la información se da mediante un formulario administrado y estructurado de preguntas para el proceso de la investigación, permitiendo tener un acercamiento indirecto con todos los colaboradores del GAD parroquial de la Unión de Atacames.

Instrumentos

Para esta investigación se utilizó dos tipos de instrumentos, el primero midió el estrés en la organización denominado cuestionario OIT-OMS y la ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC para analizar la variable del clima laboral.

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Este cuestionario mide los niveles de estrés en el trabajo, el cual consta de 25 ítems para evaluar los estresores en el trabajo y se divide en factores, los cuales se presentan en la Tabla 2 que identifican cada factor con sus preguntas.

Tabla 2

Factores y preguntas del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

Factores	Preguntas
Respaldo del grupo	8,19,23
Falta de cohesión	7,9,18,21
Influencia del líder	5,6,13,17
Territorio organizacional	3,15,22
Tecnología	4,14,25
Estructura organizacional	2,12,16,24
Clima organizacional	1,10,11,20

Fuente: Llana Álvarez, Javier. F. "Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista". Valladolid: Lex Nova, 2009

ESCALA DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA CL-SPC

Este cuestionario está orientado a identificar la percepción de los trabajadores respecto de las dimensiones del clima laboral dentro de la institución pública del Gobierno Parroquial Escala clima laboral CL-SPC de la investigadora Sonia Palma Carrillo (2004) actualizado y basado en la escala de clima laboral de Litwin y Stinger (1968), debido a que está completo y abarca los ítems necesarios para evaluar el clima laboral de una organización, este constan de cinco dimensiones en escala tipo Likert considerado un instrumento de aplicación que permita medir en la organización, basado en la revisión bibliográfica de tesis de posgrados.

En la tabla 3, se presentan los factores que se mide a través del cuestionario y las preguntas que tributan a cada factor.

Tabla 3*Ítems por factores*

Factores	Preguntas
Autorrealización	1,6,11,16,21, 26,31,36,41,46
Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49
Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada para calificar, pero la calificación debe ingresarse al sistema para recibir puntos en el factor de escala global de clima laboral.

2.5. Población y muestra

La población estuvo compuesta por once funcionarios públicos que laboran en el Junta Parroquial la Unión de Atacames en el año 2023 divididos por áreas y cargos tal como se visualiza en la Tabla 4, cabe indicar que no fue necesario la aplicación de una muestra con la finalidad de recoger resultados de toda la población para precisar resultados más apegados a la realidad de la institución,

Tabla 4*Personal administrativo de la Junta Parroquial la Unión de Atacames*

PERSONAS	CANTIDAD
Presidente de la junta parroquial	1
Vicepresidente	1
Vocales	3
Secretaria	1
Asistentes de vocales	2

Guardias	2
Limpieza	1
TOTAL	11

2.6. Análisis de datos

Los instrumentos aplicados a los funcionarios del GAD de parroquial de la Unión de Atacames se llevaron a cabo de manera online por medio del programa forms de Microsoft Office, posterior fueron procesados por el programa Office Excel, que permitió realizar la estadística de las respuestas y luego presentar mediante tablas los resultados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Descripción de la muestra

Una vez aplicado los instrumentos denominados Escala Clima Laboral CL-SPC y el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS a un total de once colaboradores de la Junta Parroquial la Unión de Atacames, con un nivel de contestación del 100%; se presentan las características sociodemográficas como se expone en la Tabla 5. Las variables más predominantes han sido: el sexo femenino, las personas que se encuentran en un rango de edad entre los 18 a 30 años, los colaboradores que llevan de un año o menos laborando en la institución, en su mayor parte los funcionarios son bachilleres y poseen título de tercer nivel, además, quienes poseen contrato indefinido y los funcionarios que dedicados laboral a tiempo completo.

Tabla 5

Descripción de la población

Características sociodemográficas		Valores	
		N	%
Sexo	Femenino	7	64%
	Masculino	3	27%
	LGTBI	1	9%
	TOTAL	11	100%
Edad	De 18 a 30 años	7	64%
	De 31 a 40 años	3	27%
	41 años en adelante	1	9%
	TOTAL	11	100%
Años de labores	1 año o menos	8	73%
	De 2 a 5 años	3	27%
	De 5 a 8 años	0	0%
	TOTAL	11	100%
Estudios	Nivel bachillerato	4	36%
	Nivel Técnico- Tecnológico	1	9%
	Tercer Nivel Pregrado	4	36%
	Cuarto Nivel (Maestría)	2	18%
	TOTAL	11	100%
Tipo de contrato	Indefinido	7	64%
	Ocasional	2	18%
	Servicios	1	9%
	Profesionales	1	9%
	TOTAL	11	100%

3.2. Análisis e interpretación de resultados

Teniendo en consideración los objetivos específicos de esta investigación, los resultados analizaron los niveles de estrés y clima laboral que perciben los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia de la Unión de Atacames por medio de las dimensiones planteadas de cada variable analizada.

3.2.1 Niveles de estrés por factores, percibido por los colaboradores

A continuación, se presentan los niveles de estrés percibidos por los colaboradores del GAD parroquial de la Unión de Atacames, identificando por factores.

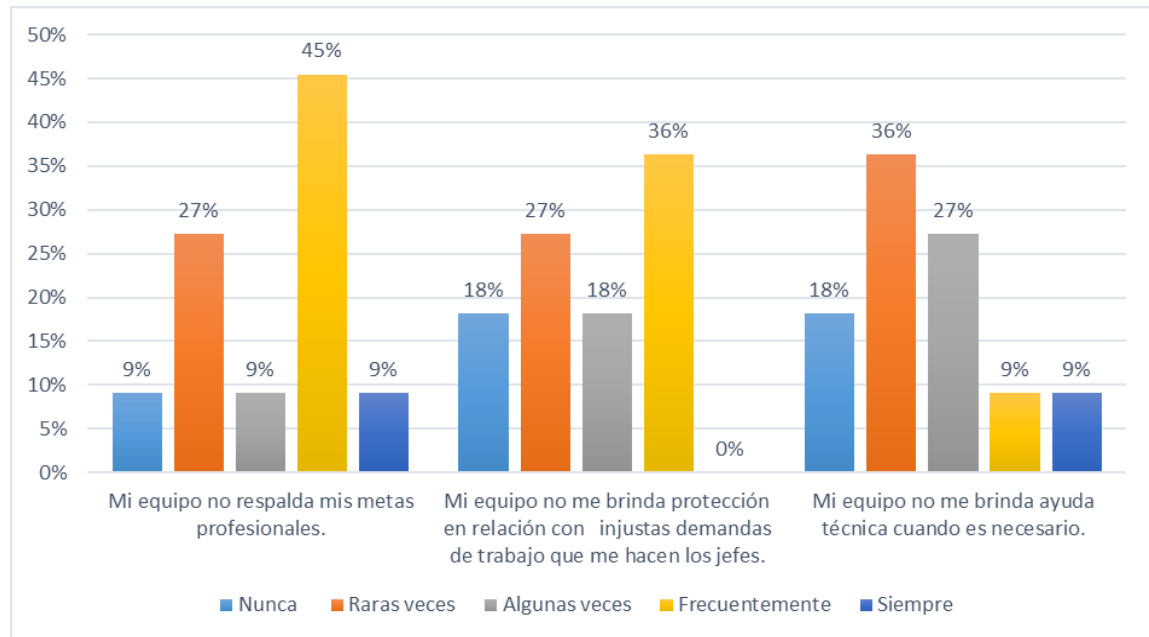
Factor respaldo de grupo

El factor respaldo de grupo evalúa elementos como el apoyo del equipo para los objetivos profesionales de cada individuo. En este contexto, el jefe brinda apoyo y protección a sus subordinados y reserva asistencia técnica para los colaboradores.

De acuerdo con el instrumento aplicado, los ítems 8, 19 y 23 permiten tener una apreciación del nivel de estrés que causa el factor “respaldo de grupo” tal como se presenta en la Figura , se evidencia que el 45% de los funcionarios manifestaron que se estresan frecuentemente y el 9% siempre al no sentirse respaldados por el equipo, el 36% de los colaboradores expresaron estresarse frecuentemente y el 18% algunas veces porque no sienten que el equipo no los respalda cuanto existe una injusta sobrecarga de actividades laborales impuesta por su superior; sin embargo el 27% de los colaboradores expresaron que algunas veces se estresan y el 36% raras veces por no poseer ayuda técnica por parte del equipo de trabajo perjudicando al cumplimiento de las metas profesionales. En conclusión, los trabajadores ya están presentando niveles de estrés en el factor respaldo de grupo.

Figura 1

Factor Respaldo de grupo



Factor falta de cohesión

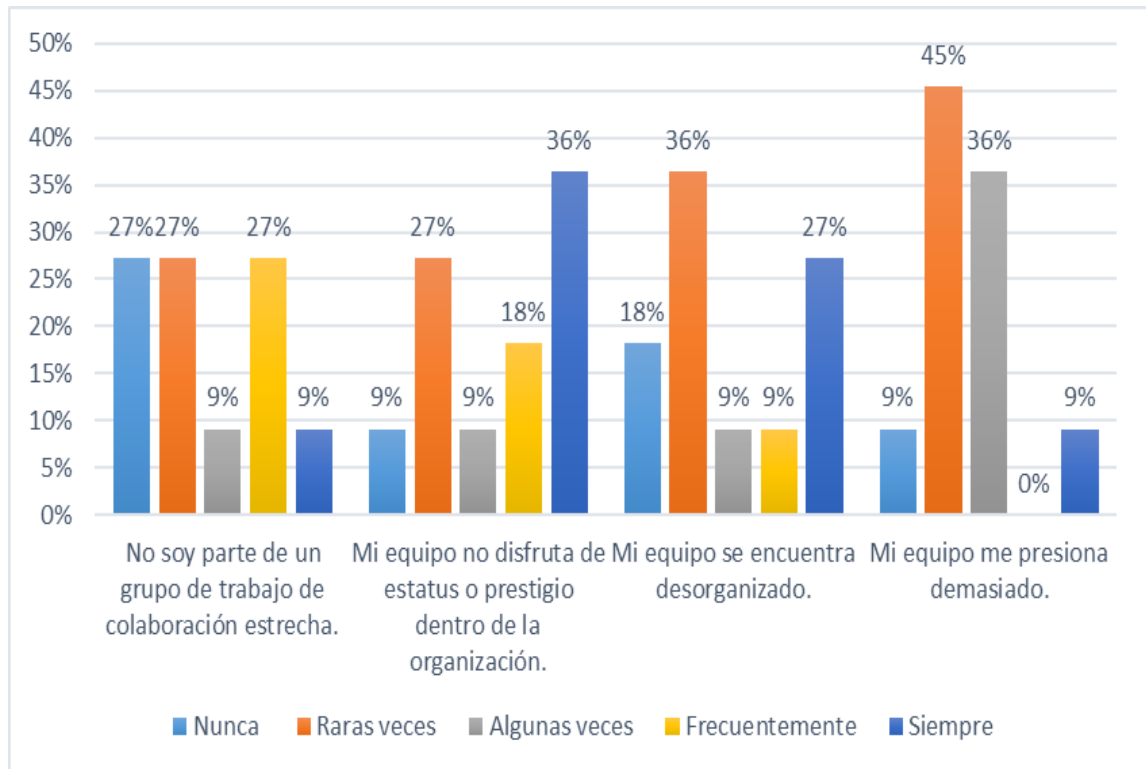
La falta de cohesión se plantea como la forma de valorar si los empleados pertenecen a un equipo de trabajo estrechamente coordinado, si el colectivo está desorganizado, si tienen prestigio en la organización y si existe presión por parte de sus pares.

Al hacer énfasis a la dimensión falta de cohesión compuestos por los ítems 7, 9, 18 y 21, se detalla en la Figura 2, en donde se evidencia que el 54% de los colaboradores se estresan frecuentemente y el 9% siempre debido a que no se sienten parte de un grupo de trabajo; así mismo el 36% de trabajadores se estresa siempre y el 18% frecuentemente porque su equipo de trabajo no tiene prestigio dentro de la institución.

Sin embargo, sobre si su equipo se encuentra desorganizado, el 36% de los trabajadores raras veces siente estrés y el 18% nunca siente estrés. Así mismo, sobre la presión que ejerce el grupo, el 45% de colaboradores indica que rara vez se estresan y un 36% algunas veces. En conclusión, este factor no presenta niveles de estrés altos.

Figura 2

Factor falta de cohesión.



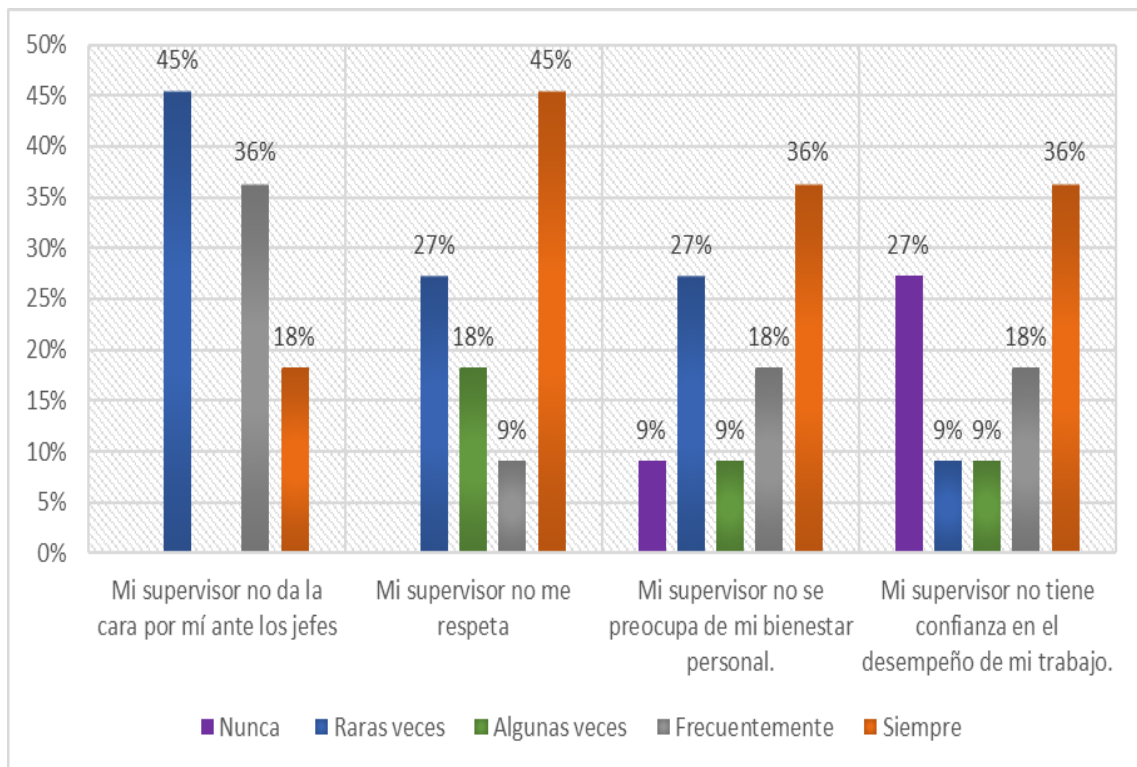
Factor influencia del líder

La influencia del líder se utiliza como factor de evaluación y es responsable de enfatizar el papel del líder en la protección de los subordinados contra los superiores, el respeto por el líder y la preocupación del líder por el bienestar de los subordinados, estrés entre directivos y grupos de trabajo.

La Figura 3 hace referencia a los ítems 5, 6, 14 y 17 que corresponden a la dimensión influencia del líder que analiza la relación que mantiene el presidente de la junta con sus subordinados de la Junta parroquial. Se aprecia que el nivel más alto de la dimensión alcanza el 45% de los funcionarios quienes consideran que no existe una estrecha relación con el jefe debido a que sienten que no existe respeto y preocupación por su bienestar personal, así mismo, indicaron que el jefe no los representa al momento de estar frente a las autoridades y por último los funcionarios comentaron que no existe confianza en el trabajo.

Figura 3

Factor Influencia del líder



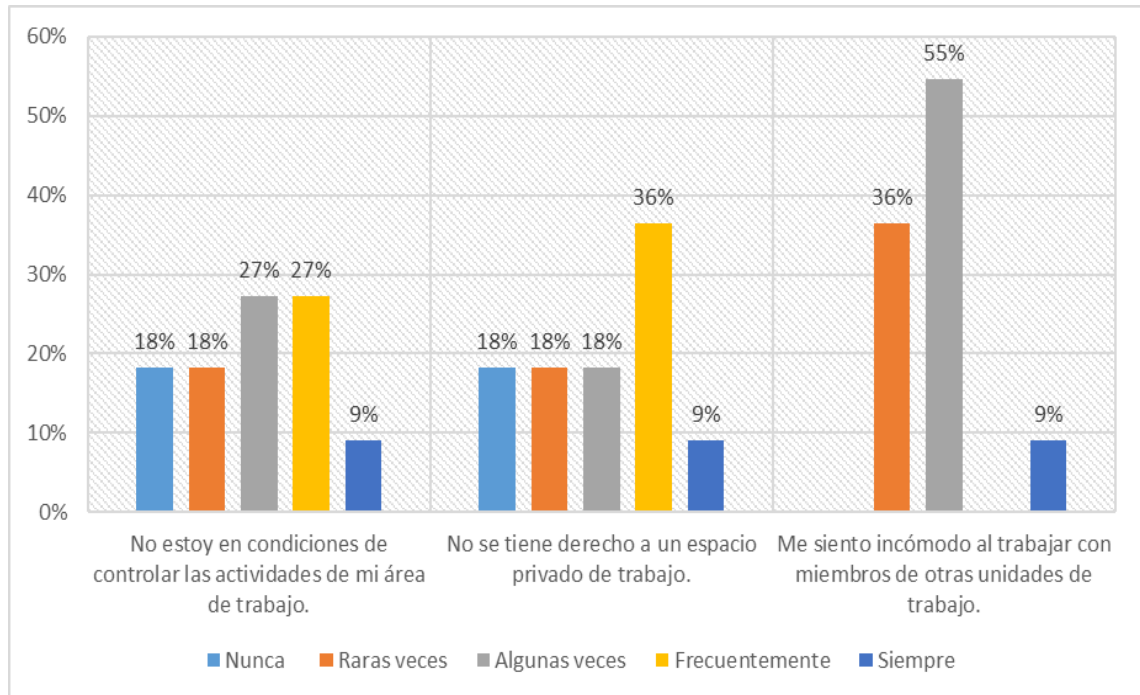
Factor territorio organizacional

En cuanto al territorio organizacional, este factor mide la percepción que tiene una persona del clima organizacional, incluida la misión y visión, estrategias, políticas y dirección de la organización, así como sus propósitos.

La Figura 4 hace referencia a los ítems 3, 15 y 22 correspondiendo a la dimensión de territorio organizacional aquellos que consiste en el espacio y las actividades que se realizan en el trabajo tal como se detalla a continuación. En cuanto al factor territorio organizacional el 55% de los colaboradores dieron a conocer que carecen de un lugar de trabajo adecuado, mientras que el 36% indico que los procesos formales de documentación son extensos y para finalizar el 27% denotó que los colaboradores no se encuentran con las características para la verificación de organizar las actividades.

Figura 4

Factor Territorio Organizacional



Factor tecnológico

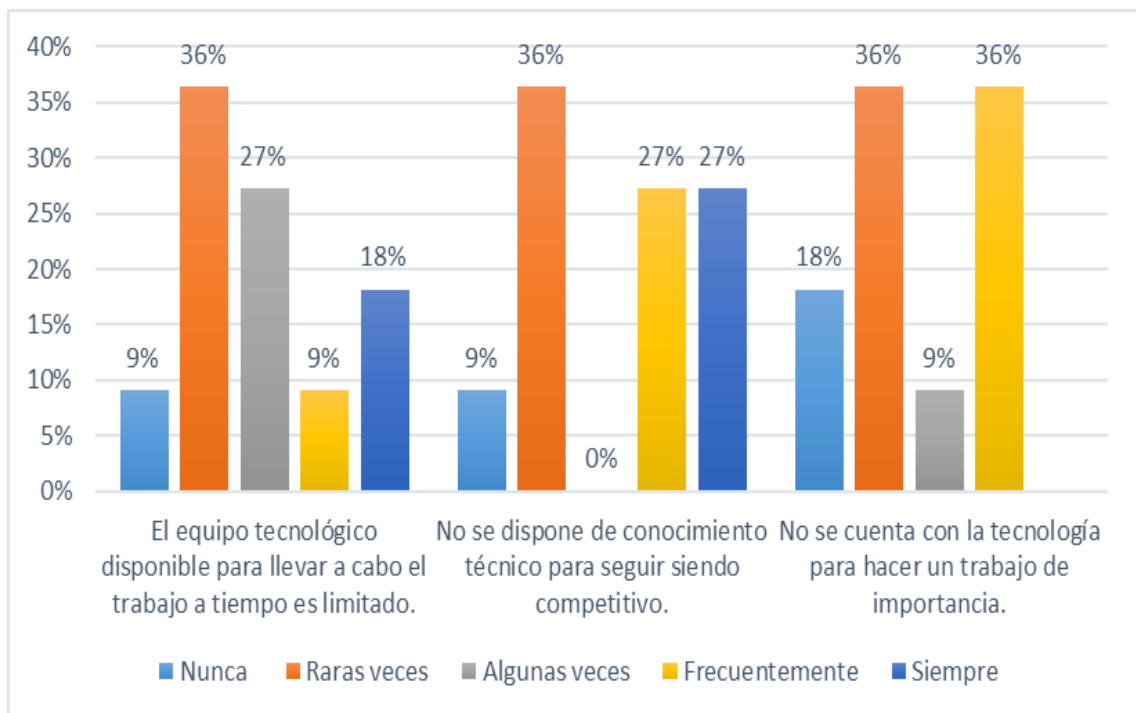
El factor tecnológico evalúa aspectos tales como: el equipo disponible en la organización para un trabajo eficiente, la entrega, dedicación, el conocimiento técnico y la tecnología existen para realizar un trabajo importante.

La Figura 5, hace referencia a los ítems 4, 14 y 25 correspondiendo al factor tecnología en donde se evidencia que el 35% de los trabajadores rara vez se estresan y el 27% con si el equipo tecnológico es limitado para realizar su trabajo; así mismo el 36% de los trabajadores no se estresa por no poseer conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.

En cambio, lo que sí sienten que estresa siempre a los colaboradores en un 36% que poseen limitaciones en la entrega de trabajos asignados por temas tecnológicos, lo cual perjudica la realización de funciones asignadas. En conclusión, este factor no presenta niveles altos de estrés.

Figura 5

Factor Tecnología



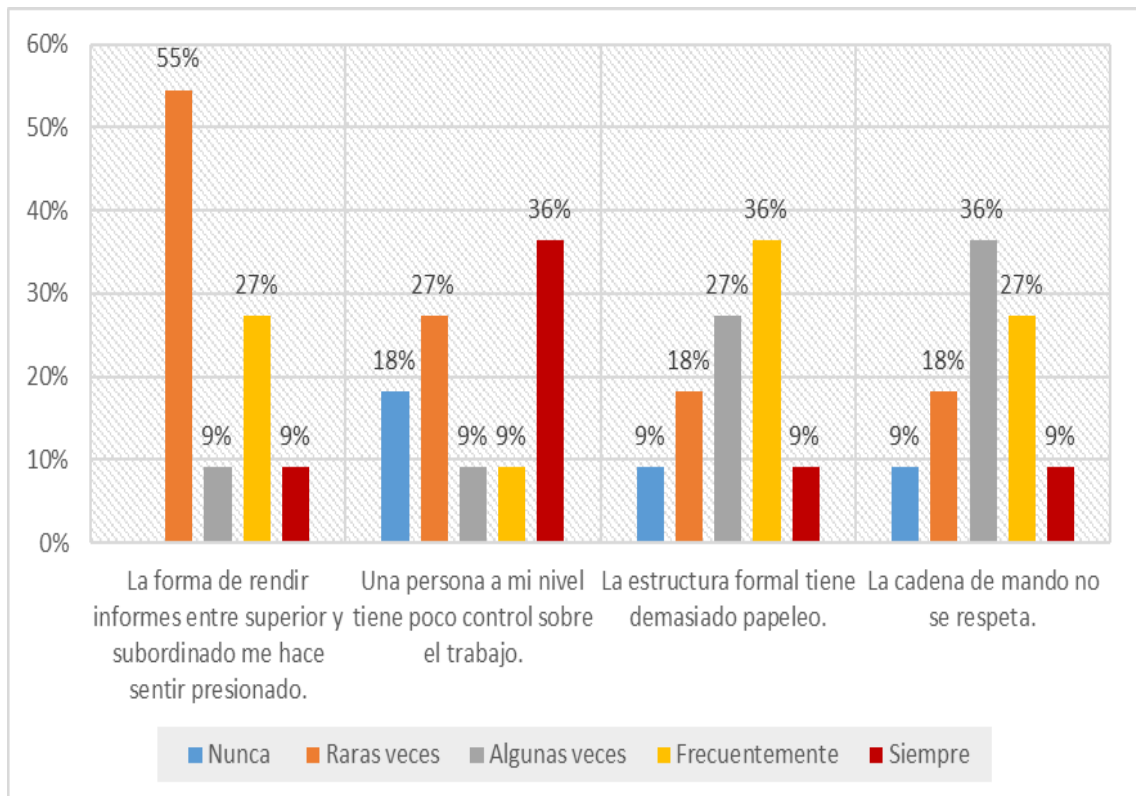
Factor estructura organizacional

Entre los factores de la estructura organizacional se evaluaron la existencia de presión del jefe sobre los subordinados, el control del trabajo realizado, la estructura organizacional y el grado de observancia de la cadena de mando

La Figura 6, hace referencia a los ítems 2, 12, 16 y 24 correspondiendo a la dimensión estructura organizacional aquellos que consiste en la asignación de funciones y responsabilidades que poseen los colaboradores para desempeñar sus actividades de trabajo tal como se detalla a continuación. El 55% de los colaboradores indicaron sentir presión al momento de presentarse las evaluaciones para conocer el nivel de desempeño, Por último, el 36% indicó que rara vez existe irrespeto por la cadena de mano, se refirieron a la poca confianza que posee el superior al momento de ejecutar las tareas asignadas y al poco nivel de control sobre el trabajo, además, con frecuencia la estructura formal posee demasiado papeleo siguiéndole.

Figura 6

Factor estructura organizacional



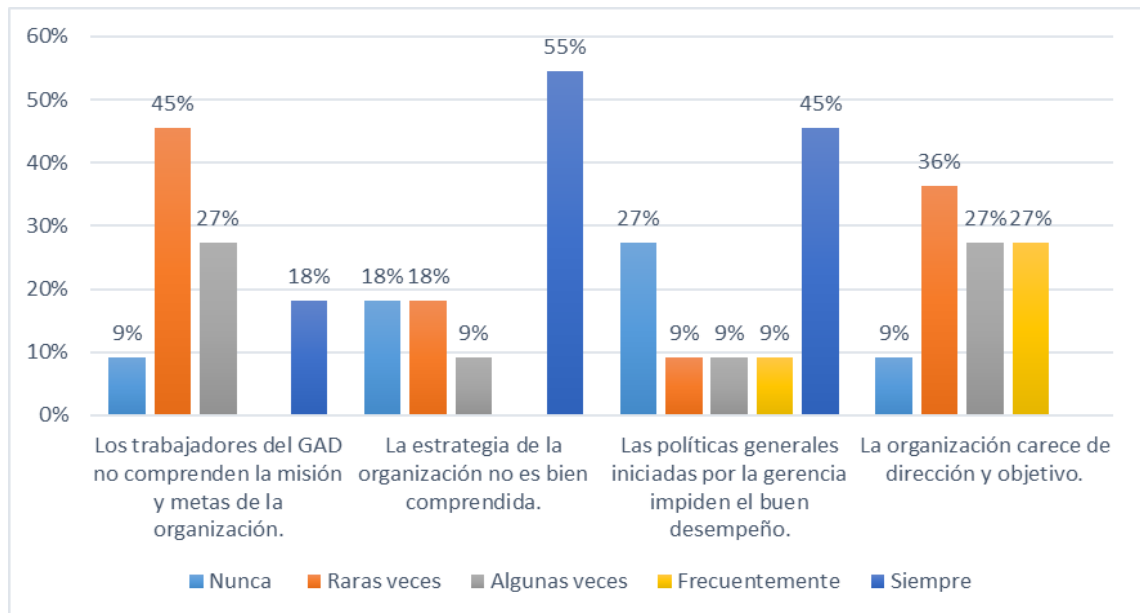
Factor clima organizacional

El siguiente factor denominado clima organizacional mide la percepción individual del clima en la organización, incluida la misión y visión, estrategias, políticas, direcciones y objetivos de esta.

La Figura 7 hace referencia a los ítems 1, 10, 11 y 20 correspondiendo a la dimensión clima organizacional aquellos que consiste en el ambiente de trabajo que se presenta dentro de la organización tal como se detalla a continuación. En cuanto a la dimensión clima organizacional se indica que el 55% de los colaboradores comprenden la estrategia de la organización, de igual manera las políticas generales no impiden el buen desempeño, el 45% rara vez no comprenden la misión y metas de la organización y, por último, pocas veces la institución carece de dirección y objetivos

Figura 7

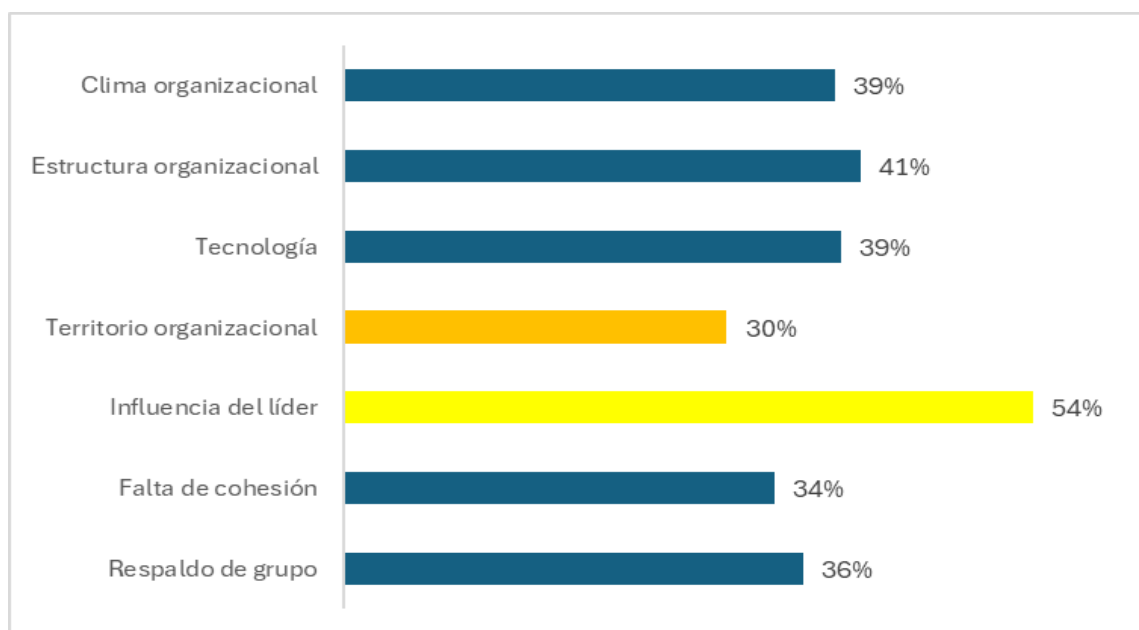
Clima organizacional



A continuación, en la Figura 8 se presenta la valoración del estrés por factores, en donde se evidencia que el factor que más genera estrés es la influencia del líder y el que menor estrés provoca en los trabajadores es el territorio organizacional.

Figura 8

Valoración del estrés por factores



3.2.2 Niveles del clima laboral

A continuación, se presenta el análisis de la percepción de los trabajadores del GAD parroquial sobre la variable clima organizacional por factores.

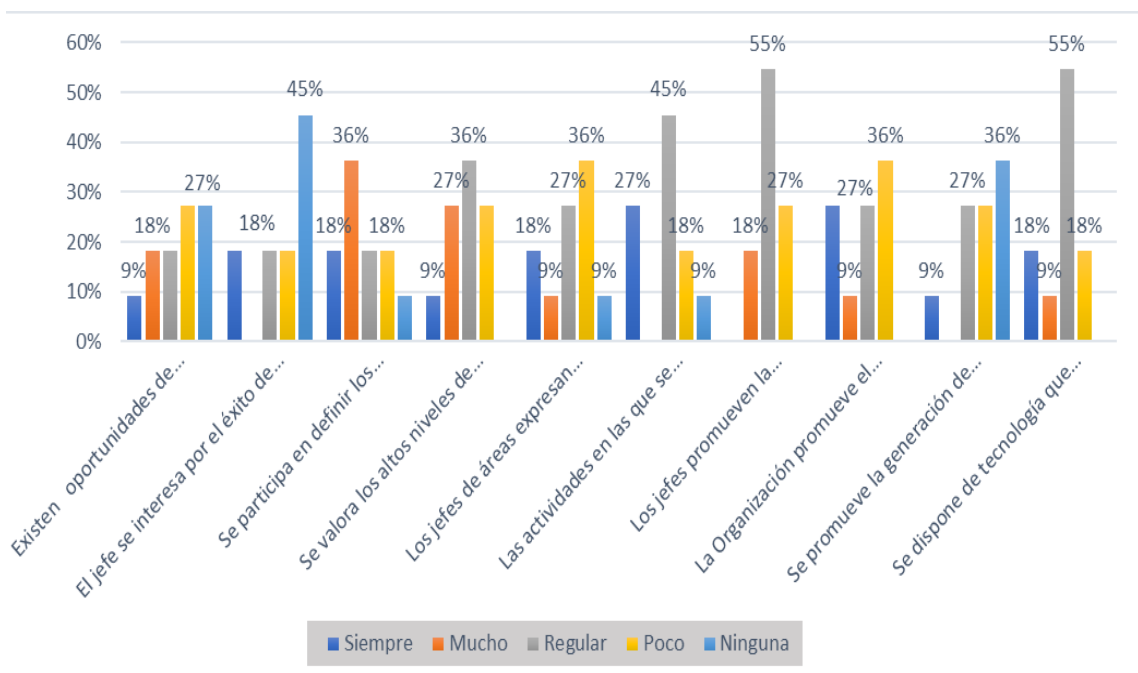
Factor autorrealización

La autorrealización es una evaluación de las capacidades del trabajador frente a la organización quien promueve su desarrollo personal y profesional. Como se presenta en la Figura 9.

Los resultados del instrumento aplicado denotan que más de la mitad de los encuestados afirmaron que en la organización si se definen los objetivos y metas con el propósito de cumplirlos en el periodo establecido, de igual manera las actividades permiten en gran medida el desarrollo del personal por medio del reconocimiento de logros, por otra partes de denoto poco respaldo y ayuda por parte de los mandos altos (jefe) debido a que se determinó que no apoyan de la mejor manera las generación de ideas creativas, existe poca capacitación, no obstante los funcionarios del GAD Parroquial de la Unión de Atacames poseen altas expectativas en las oportunidades de progreso que pueden desarrollar en la institución.

Figura 9

Autorrealización



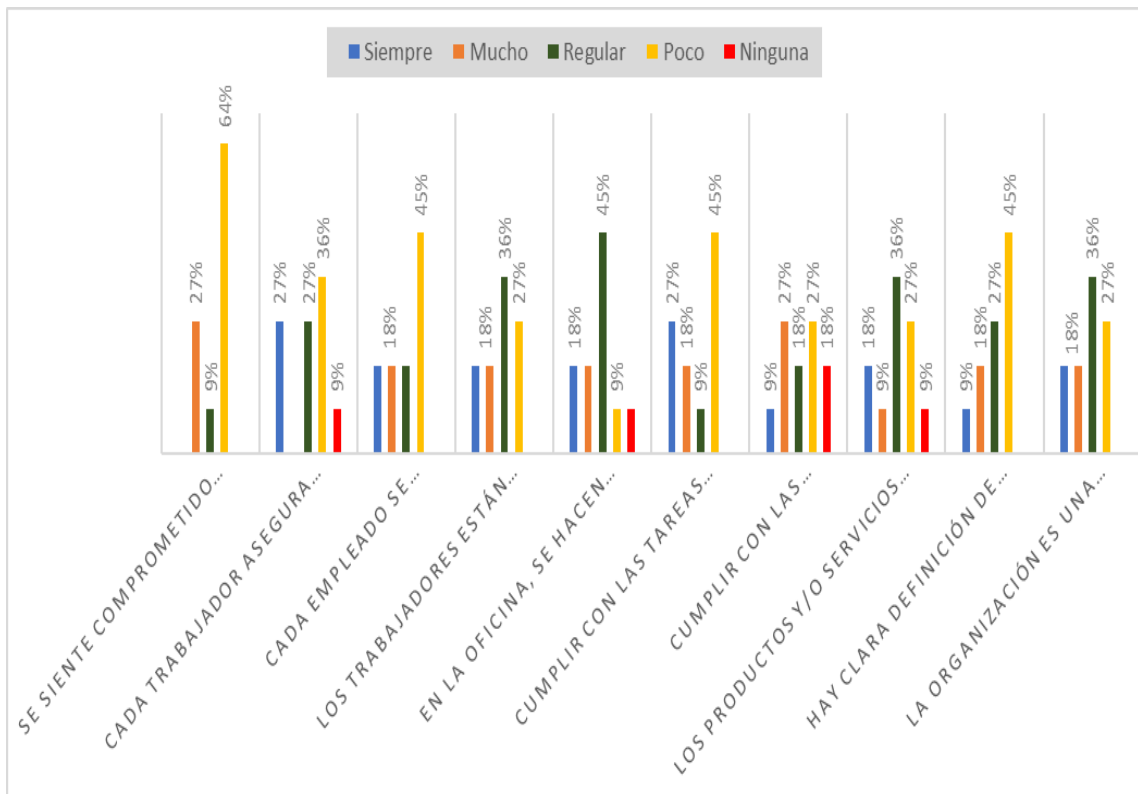
Involucramiento laboral

El involucramiento laboral es considerado como la identificación del empleado con el entorno laboral en el que se desenvuelve relacionado con los valores institucionales y su compromiso con el desarrollo organizacional.

Los funcionarios del GAD parroquial de la Unión de Atacames en su mayor parte enfatizaron que al laborar en la instituciones visionan en lograr una mejor calidad de vida laboral en la empresa debido a que el cumplimiento de las labores les resulta estimulante y se encuentran comprometidos con el éxito de la organización quienes se consideran factores claves para el cumplimiento de metas y objetivos, sin embargo, en su mayor parte argumentaron que de manera regular el cumplimiento de las tareas diarias permite el desarrollo, además, pocas veces cada empleado asegura sus niveles de logro, de igual manera, pocas veces en la oficina se hacen mejor las cosas cada día debido a factores externos aislados a la organización.

Figura 10

Involucramiento laboral

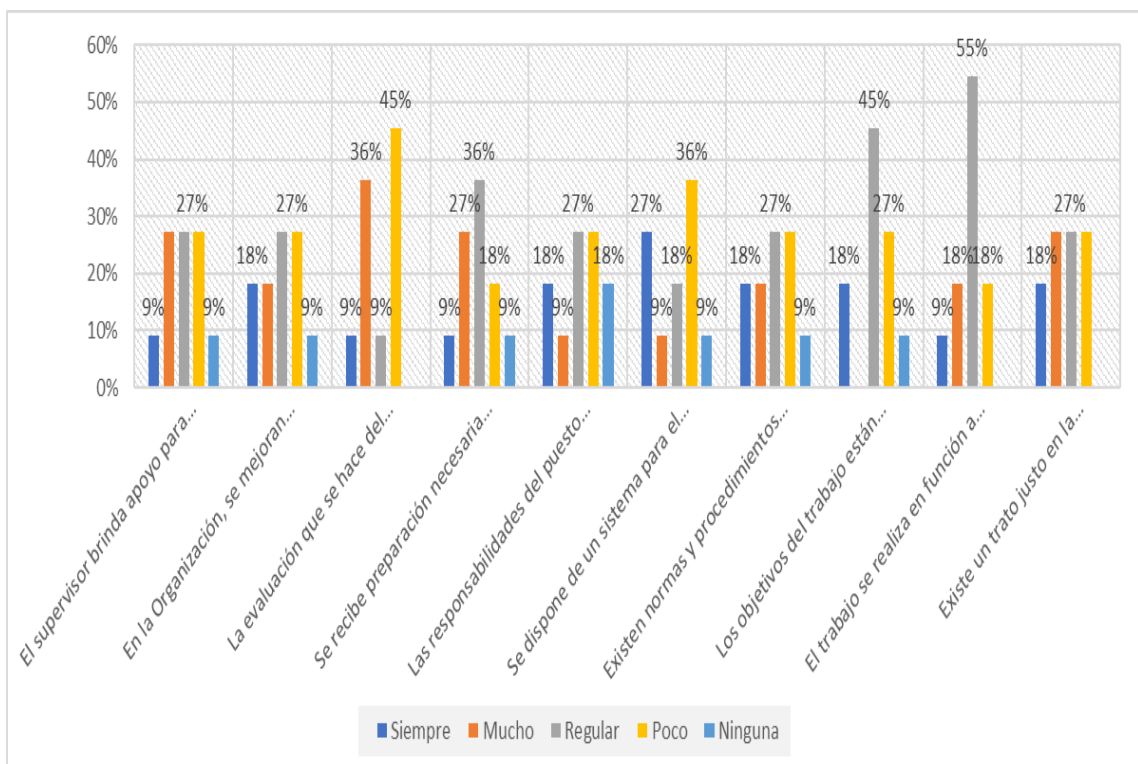


Factor Supervisión

La supervisión es considerada como un reconocimiento a la función supervisora y la importancia de los directivos en el entorno laboral como relación de apoyo y tutoría en las tareas que desempeñan como parte de sus actividades diarias

La Figura 11 orientada en la dimensión supervisión denota que los funcionarios en su mayor parte están de acuerdo con el afirmar que en muchas ocasiones existe un trato justo en la organización, en donde los objetivos del trabajo se encuentran bien definidos en conjunto con las normas y políticas de convivencia como guías de trabajo. Además, en muchas ocasiones las responsabilidades se encuentran claramente definidas y las evaluaciones de desempeño ayudan a mejorar las tareas encomendadas a cada funcionario, por otra parte, el trabajo no es realizado en función de planes establecidos, y pocas veces se dispone de un sistema para el seguimiento de las actividades, por último, pocas veces se recibe preparación para realizar el trabajo dificultando que se mejoren los métodos de trabajo.

Figura 11
Supervisión



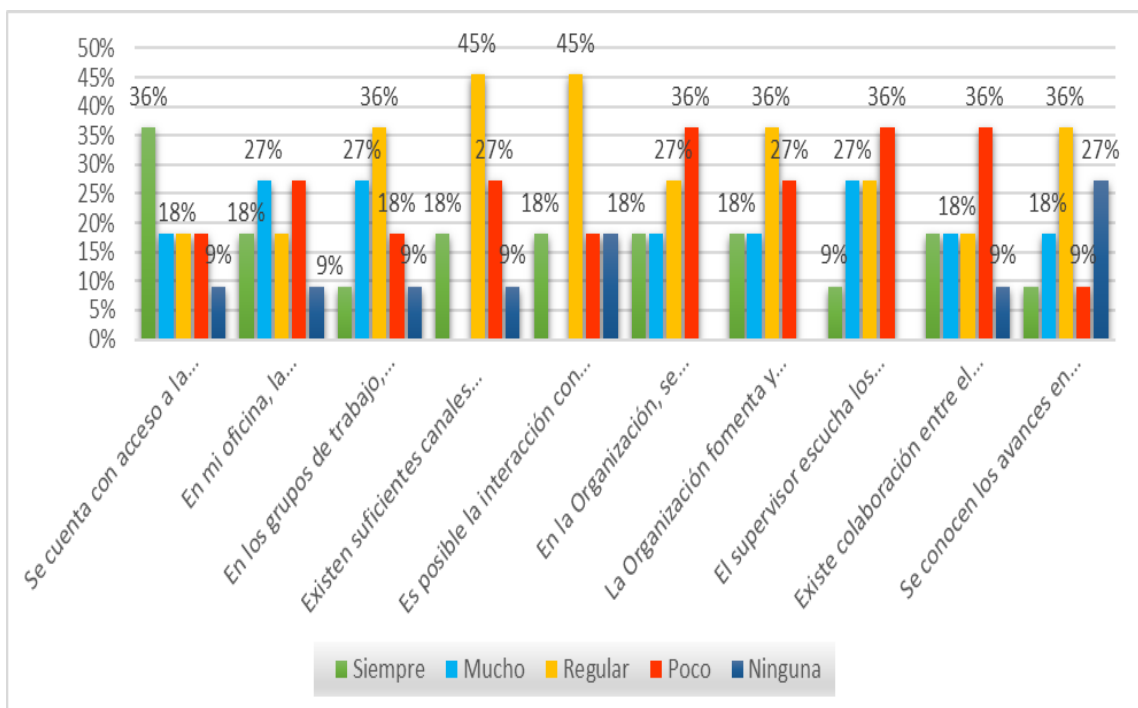
Factor Comunicación organizacional

En cuanto a la comunicación organizacional se la determina como el nivel de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y exactitud de la información relativa a las operaciones internas de la organización y cuestiones de clientes internos o externos.

La comunicación es una de las variables más fundamentales en toda organización, de acuerdo al instrumento aplicado a los funcionarios del GAD Parroquial de la Unión de Atacames se determinó que los colaboradores en su mayor parte conocen y poseen acceso a la información necesaria para ejecutar sus funciones, permitiendo que la comunicación fluya adecuadamente, de igual manera se fomenta mucho en los grupos de trabajo una relación armoniosa permitiendo afrontar y superar obstáculos, A pesar de fomentar la comunicación entre los colaboradores, existen poco canales de comunicación y el supervisor pocas veces escucha los planteamientos que se le hacen.

Figura 12

Comunicación en la organización



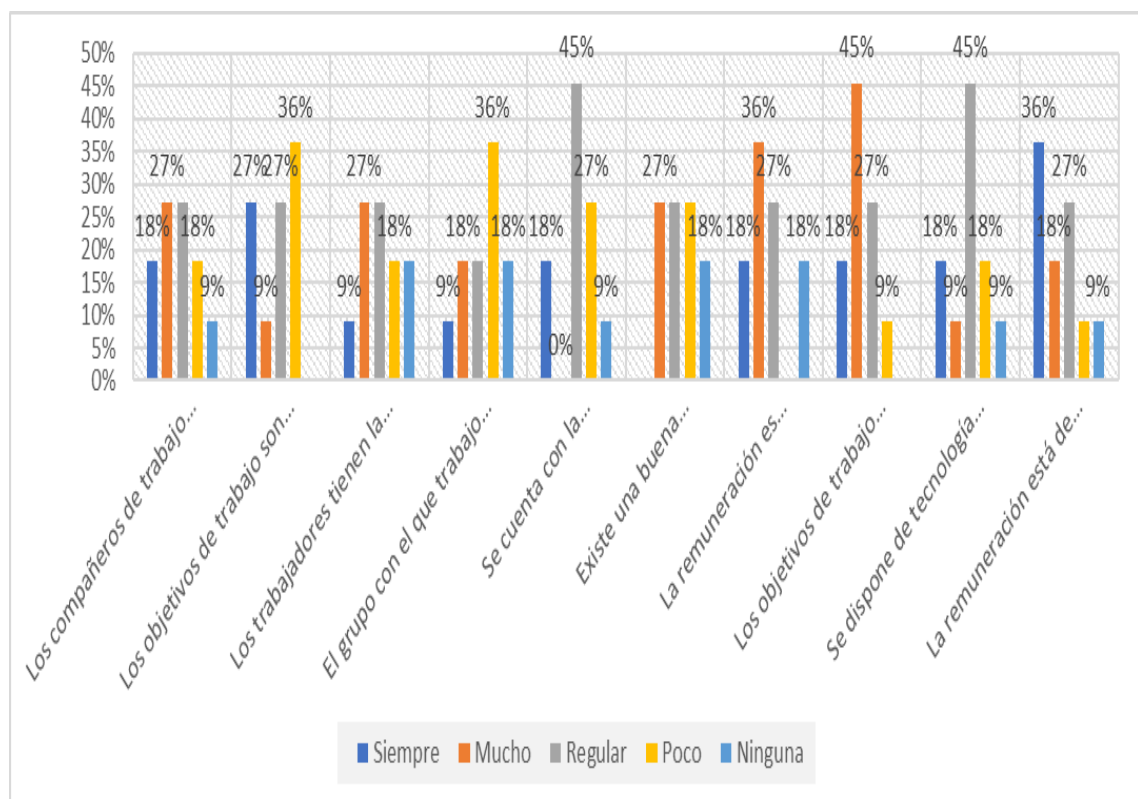
Factor condiciones de trabajo

Por su parte, las condiciones de trabajo en la organización se refieren a los elementos físicos ambientales, económicos y/o psicosociales necesarios para realizar las tareas asignadas según lo definido por la organización.

Los encuestados dieron a conocer en su mayor parte que la remuneración está de acuerdo con el desempeño que ejercen y es atractiva, menos de la mitad discrepan con dicha afirmación, además de poseer con tecnología adecuada para desempeñar sus funciones, administrando de manera eficiente los recursos conllevando al cumplimiento de objetivos que guarden relación con la visión institucional, de igual manera los compañeros de trabajo cooperan entre sí, pese a contar con objetivos de trabajo retadores, poseen oportunidades de realizar su trabajo lo mejor que se pueda, con libertad de ejecutar la toma de decisiones, sin embargo, en pocas veces se presenta un equipo integrado.

Figura 13

Condiciones laborales en la organización



CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Previo al realizar el análisis de los niveles de estrés y clima laboral que perciben los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia de la Unión de Atacames en el año 2023, se obtuvo como resultado que los funcionarios poseen niveles bajos de estrés, sin embargo la dimensión influencia del líder es lo que genera mayor nivel de estrés y el factor que genera menor estrés fue territorio organizacional; en cuanto al clima laboral se considera un nivel medio con tendencia hacia lo alto, sin embargo la dimensión mayor valorada, por encima de la media fue las condiciones laborales en la organización y la menor valorada fue la autorrealización.

A partir de esto se contrastan los resultados con los antecedentes en donde se determinó que los trabajadores de la Junta parroquial de la Unión de Atacames valoraron de forma positiva el clima laboral y sus niveles de estrés medio, difiriendo del estudio de Mosquera (2021) que determinó que los servidores públicos de su investigación tuvieron una percepción negativa del clima laboral; considerando que los niveles de estrés están ligados a esa percepción negativa.

El factor influencia del líder fue el principal generador de estrés en los colaboradores de la junta parroquial de la Unión de Atacames, discrepando con los funcionarios del DDOETH del GADMCE donde Mosquera (2021) evidenció que fueron el respaldo de grupo, falta de cohesión, tecnología, clima organizacional y territorio organizacional; sin embargo, este último fue el menor puntuado en la investigación presente

Revisado el estudio de Mosquera (2021) sobre el clima y estrés laboral se determinó que el clima y estrés en la junta parroquial de la Unión de Atacames es mejor y se debe capacitar a los empleados en las condiciones de trabajo, gestión, comunicación y esfuerzo. Uno de los propósitos de la investigación es tratar de determinar cuáles son los factores o causas que estos generan. Esto ejercerá presión sobre el personal de GAD. Los factores que lo dificultan, actividades y problemas laborales por diversos aspectos como la sobrecarga, trabajo, demasiadas tareas, poco descanso, etc.

La identificación del estudio fue determinar el nivel de estrés que experimentan los empleados del consejo parroquial. Los niveles de estrés se definen como las diferentes etapas que viven los trabajadores que experimentan este problema de salud. En estos

niveles es posible detener la enfermedad que la causa o permitir que siga desarrollándose hasta que tenga consecuencias más graves.

Los resultados mostraron el grado de influencia de factores como la estructura organizativa, el trabajo presión sobre el estrés laboral. La falta de cohesión y apoyo del equipo por parte de los directivos se cita como una importante fuente de estrés para los empleados de GAD.

El primer resultado hace referencia a la estructura organizacional del GAD en la Parroquia Unión Atacames, lo que demuestra que los colaboradores no tienen claras las normas, políticas, reglamentos y sus estructuras, lo que indica las falencias del esfuerzo laboral. Como se puede observar en la investigación realizada Bernal (2016) quien argumentó que las reglas, procedimientos y otras normas no permiten un movimiento claro en las actividades laborales que determinan retrasos en tiempos y recursos que perjudican a la organización y a la sociedad.

Otro resultado claro del estudio está relacionado con la tecnología, según los empleados, demostraron que hay poco equipamiento técnico debido a que la organización no tiene interés en reparar o comprar equipamiento que ayuden a la institución comprometiendo con ello el cumplimiento de las metas institucionales, El mismo contexto fue encontrado en un estudio realizado por Gualli (2021) el cual demostró que las instituciones tienen ciertas preocupaciones por la falta de información, mala comunicación, falta de planificación, etc., que dificultan la implementación de actividades en la institución.

Al examinar la encuesta de clima laboral, se determinó que el clima laboral existente bajo el liderazgo del Consejo Parroquial Sindical de Atacames es bueno y los empleados deben recibir capacitación en condiciones de trabajo, gestión, comunicación y desempeño laboral.

En cuanto al tema del clima laboral, se considera útil mencionar los resultados Realpe (2020) donde un pequeño porcentaje de servidores fueron quienes recibieron supervisión laboral porque sintieron el cuidado y preocupación de menos trabajadores. Los organismos institucionales no tenían incentivos para realizar sus tareas y trabajar de manera óptima según el cronograma. Contrariamente a los hallazgos presentados en este estudio, quedó claro que algunos abogados se sentían preparados y motivados para realizar las tareas asignadas en un ambiente de apoyo.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se identificó que los colaboradores de la junta parroquial de la Unión de Atacames poseen bajos niveles de estrés, de acuerdo a las dimensiones planteadas se comprobó que los funcionarios comprenden la estrategia de la organización, sin embargo, son propensos a estresarse con mayor frecuencia al no sentirse respaldados por el equipo, al ejercer presión sobre ellos y cuando la organización se encuentra desorganizada. No obstante, el factor influencia del líder demostró que los mandos altos no demostraron respeto y preocupación por el bienestar personal de los funcionarios quienes carecen de un lugar de trabajo adecuado.

Los funcionarios demostraron percibir un buen clima laboral al poseer definido los objetivos y metas con el propósito de cumplirlos en el periodo establecido fortaleciendo las normas de convivencia, Además, en muchas ocasiones las responsabilidades se encuentran claramente definidas y las evaluaciones de desempeño ayudan a mejorar las tareas encomendadas a cada funcionario, de igual manera, en su mayor parte conocen y poseen acceso a la información necesaria para ejecutar sus funciones, permitiendo que la comunicación fluya adecuadamente. Por último, la remuneración está de acuerdo con el desempeño que ejercen y es atractiva.

De acuerdo a la valoración del estrés laboral por factores, se determinó que el factor que más genera estrés es la influencia del líder, los funcionarios consideraron que no existe una estrecha relación con el jefe debido a que sienten que no existe respeto y preocupación por su bienestar personal, así mismo, indicaron que el jefe no los representa al momento de estar frente a las autoridades indicando que no existe confianza en el trabajo. Por otra parte, el factor que menor estrés provoca en los trabajadores es el territorio organizacional.

5.2. Recomendaciones

Si bien el estrés laboral es un tema de desarrollo personal, es responsabilidad de los jefes o líneas de supervisión de la junta parroquial de la Unión de Atacames promover el apoyo y fortalecer la cooperación entre los miembros de la institución de manera colectiva, realizando presentaciones y conferencias sobre temas relacionados con disminuir los niveles de estrés laboral, brindando oportunidades para adaptarse, identificando necesidades y proporcionando recomendaciones al personal confirmando el compromiso de los funcionarios permitiendo incrementar el reconocimiento y la motivación.

Proponer estrategias de gestión para mejorar el clima laboral de los colaboradores, iniciando con la influencia en la gestión de los líderes, el ambiente de control personal en donde, el jefe debe dirigirse a los subordinados con una comunicación asertiva, lo más importante en la entidad es la armonía entre los colaboradores y el jefe.

Las recomendaciones de implementación recomiendan estrategias de gestión para mejorar el clima organizacional entre los colaboradores de la junta parroquial de la Unión de Atacames, incluyendo los procesos de gestión que afectan a los líderes y trabajadores, así como el clima laboral, canalizando oportunidades de mejora, fortaleciendo la escucha activa y promoviendo el feedback de manera bilateral.

REFERENCIAS

- Alvarez, P. S. (2022). Estrés laboral de los colaboradores *GADPLUA. PAOL SAUD*.
[//www.goraymi.com/es-ec/esmeraldas/atacames/aprende/union-atacames-a3wohw9vf](http://www.goraymi.com/es-ec/esmeraldas/atacames/aprende/union-atacames-a3wohw9vf)
- Barba, P. J. (2020). Clima laboral y su incidencia en el estrés de los colaboraodres
repositorio.uta.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31957/1/PROYECTO%20D E%20TITULACION%20JHOSELIN%20BARBA.pdf>
- Bernal. (2016). Obtenido de
http://www.rlillo.educsalud.cl/Capac_Investigacion_BecadosFOREAPS/Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf
- Bordas, J. (Miercoles de Agosto de 2016). *kpiestudios*. Obtenido de Casas, J, Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración
- Ekvall, G. (Jueves de Noviembre de 2020). *journals.copmadrid*. Obtenido de
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#:~:text=Campbell%20y%20col.,sus%20miembros%20y%20su%20entorno>.
- Guale, A. A. (Miercoles de Junio de 2022). *repositorio.upse*. Obtenido de
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8202/4/UPSE-MTH-2022-0026.pdf>
- Guali, A. L. (Martes de Agosto de 2021). Obtenido de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32176/1/13%20ADP.pdf>
- López, D. V. (Lunes de Septiembre de 2020). *obsinvestigacion*. Obtenido de
<http://obsinvestigacion.unach.edu.ec/obsrepositorio/libros/portadas/103/ESTRES-ACADEMICO.pdf>
- Mosquera, C. A. (Jueves de Mayo de 2021). *repositorio.pucese*. Obtenido de
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2571/1/Mosquera%20Castro%20Mar%20c3%20ada%20Alejandra.pdf>
- Muzio, R. C. (Jueves de Noviembre de 2012). <https://www.psi.uba.ar/>. Obtenido de
https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf

- Realpe, C. P. (Jueves de Diciembre de 2020). *file:///C:/Users/*. Obtenido de <file:///C:/Users/LEOPOLDO/Downloads/REALPE%20SALAZAR%20CINTHYA%20PAOLA.pdf>
- Santos, D. (Jueves de Noviembre de 2021). Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/tipos-de-encuestas.html>
- Solís Murillo D. L. y Aguayo Daza E. (Miércoles de Junio de 2020.). *revistasdigitales*. Obtenido de <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/viem/article/view/1032>
- Furnham, A (2011). *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfaomega Grupo Editor.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. México: Editorial Mexicana.
- Mantilla, P. (2019). *Influencia de las condiciones intralaborales en el riesgo psicosocial estrés de la Subsecretaría de Información de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Sede Quito y plan de prevención*. Tesis de Magíster en Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento 1 Cuestionario Estrés Laboral

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN								
Sexo:				Edad:				
Estado civil:				Nivel de estudios:				
Cargo:				Sucursal:				
INSTRUCCION								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalment	Algunas veces	Frecuementement	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

OIT y OMS (1998)

Anexo 2: Instrumento 2 CLIMA LABORAL CL-SPC

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, a continuación, usted encontrará un cuestionario que tiene por finalidad medir el clima laboral en su organización, por lo que, para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta sobre la opción con la cual esté de acuerdo. El presente cuestionario es anónimo y confidencial y sólo tiene finalidad investigativa. No hay respuestas buenas o malas.

Se agradece su contribución y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

SEXO: MASCULINO FEMENINO
 AÑOS EN LA EMPRESA: 0-3 4-6 MAYOR A 7
 EDAD: 18-30 31-40 41 O MAS
 RELACION LABORAL NOMB. DEFINITIVO NOMB. PROVISIONAL

Nº	ITEMS	Ninguno o Nunca (1)	Poco (2)	Regular o Algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1.	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2.	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					

16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18.	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe una buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					

43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la Organización.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Palma, (2004)

Anexo 3: Permiso De Investigación



UNIÓN DE ATACAMES
Trabajo, Transacción y Desarrollo



**gestión
administrativa**

MEMORANDUN N°0003A-CP-GADPUA-23

PARA: Lcda. Lorena Ríos Rosero
Lcdo. Jhair Benítez Estupiñán

DE: Ing. Jenny Robinson Sper
PRESIDENTA DEL GADP DE LA UNIÓN DE ATACAMES

ASUNTO: **Solicitud para ejecutar una investigación académica**

FECHA: Atacames, 05 de septiembre del 2023

Mediante la presente me dirijo a ustedes y en respuesta al oficio 001, les autorizo el permiso para que realicen un levantamiento de información a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de la Unión de Atacames referente a su trabajo de investigación, en donde se analiza las variables estrés y clima laboral en la organización.

Particular que comunico para fines pertinentes

Atentamente,

Jenny Robinson Sper

Ing. Jenny Robinson Sper
PRESIDENTA DEL GAD PARROQUIAL DE LA UNIÓN DE ATACAMES