



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE
“LA AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PALORA”

Requisito previo para optar por el Título de Psicóloga Clínica

Autor: Miranda Espinoza, Nancy del Rocío

Tutor: Psc. Cl. Guzmán Hallo, Byron Miguel

Ambato-Ecuador

Septiembre, 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“LA AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PALORA” de Nancy del Rocío Miranda Espinoza estudiante de la Carrera de Psicología Clínica, considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador designado por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Ambato, Septiembre de 2015

EL TUTOR

.....

Psc. Cl. Guzmán Hallo, Byron Miguel

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema **“LA AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PALORA”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este trabajo de grado.

Ambato, Septiembre de 2015

LA AUTORA

.....
Miranda Espinoza, Nancy del Rocío

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Septiembre de 2015

LA AUTORA

.....

Miranda Espinoza, Nancy del Rocío

APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Informe de Investigación, sobre el tema **“LA AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PALORA”** de Nancy del Rocío Miranda Espinoza, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica.

Ambato, Septiembre de 2015

Para constancia firman

.....

PRESIDENTE/A

.....

1er VOCAL

.....

2do VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, ya que estuvo y estará conmigo siempre, brindándome sus bendiciones y ayudándome a cumplir cada una de mis metas. A mis padres, por brindarme todo el apoyo incondicional, a mi esposo mi compañero de vida por acompañarme desde el primer día en esta travesía Universitaria y a mis hijos que son lo más lindo que Dios me ha dado, y a mis hermanos y hermanas que a pesar de todo siempre han sido un apoyo importante en esta etapa de mi vida. A todos ellos, dedico enteramente este logro personal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme sabiduría para poder cumplir mi meta, a la Universidad Técnica de Ambato y su Facultad de Ciencias de Salud, por haberme brindado la oportunidad de pertenecer a tan prestigiosa institución y garantizar, mediante la carrera de Psicología Clínica, el alto nivel educativo recibido y el excelente estándar profesional alcanzado en el ámbito de la Salud Mental. , a cada uno de mis maestros por el conocimiento que ellos me transmitieron en las aulas. A mis compañeros(as), por compartir experiencia buenas dentro y fuera del aula de clases quienes serán mis amigos inolvidables. Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora por facilitarme el acceso a su institución para la realización de la presente investigación, y a mi Tutor Ps. Cl. Miguel Guzmán por brindarme su conocimiento y confianza para sacar adelante este proyecto de investigación.

Y de manera muy especial a mis queridos padres y hermanos que siempre estuvieron pendientes de mi formación académica, y sobre todo al pilar más importante en mi vida, mi esposo Stalin y mis hijos Yéred y Jared que supieron brindarme felicidad en momentos difíciles y poder cumplir mi meta, quienes son los regalos más lindos que Dios me pudo dar.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS PRELIMINARES

	Pags.
INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE	i
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.2 Árbol De Problemas	6
1.2.3 Análisis Crítico.....	7
1.2.4 Prognosis	8
1.2.5 Formulación del Problema	9
1.2.6 Delimitación del Problema.....	9
1.2.7 Preguntas Directrices.....	9
1.3 JUSTIFICACIÓN	10
1.4 OBJETIVOS	11
1.4.1 Objetivo General	11
1.4.2 Objetivos Específicos.....	11
2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	12
2.2 FUNDAMENTACIÓN.....	16
2.2.1 Fundamentación filosófica	16
2.2.1.1 Fundamentación Epistemológica.....	17
2.2.1.2 Fundamentación Ontológica.....	17
2.2.1.3 Fundamentación Axiológica.....	18
2.2.2 Fundamentación Legal	18

2.2.3 Fundamentación Psicológica.....	20
2.3 CATEGORÍA FUNDAMENTALES	22
2.4 MARCO CONCEPTUAL	25
2.4.1 Variable Independiente: Autoestima.....	25
2.4.1.1 Psicología Cognitiva.....	25
2.4.1.2 Modelo Cognitivo.....	27
2.4.1.3 Autoestima.....	30
2.4.2 Variable Dependiente: Estrés Laboral.....	34
2.4.2.1 Psicopatología.....	34
2.4.2.2 Psicopatología Laboral	35
2.4.2.3 Estrés Laboral	35
2.5 HIPÓTESIS	42
2.5.1 Hipótesis I o Alterna	42
2.5.2 Hipótesis O o Nula	43
2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES	43
2.6.1 Unidades de Observación:.....	43
2.6.2 Variable Independiente:	43
2.6.3 Variable Dependiente:.....	43
2.6.4 Término de Relación:	43
3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	44
3.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	44
3.2.1 De Campo.....	44
3.2.2 Bibliográfica.....	45
3.2.3 De Intervención Social o Proyecto Factible	45
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.3.1 Asociación de Variables.....	45
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	47
3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	49
3.6.1 Escala de Autoestima de Rosenberg	49
3.6.2 Escala de estrés laboral de la OIT-OMS	49
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	50
3.7.1 Descripción de los Test Psicométricos.....	50
3.7 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	54
3.8 MÉTODOS DE ANÁLISIS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN	55

4.1 ANÁLISIS DE DATOS.....	56
4.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	75
5.1 CONCLUSIONES	78
5.2 RECOMENDACIONES.....	79
6.1 DATOS INFORMATIVOS	80
6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	81
6.3 JUSTIFICACIÓN	81
6.4 OBJETIVOS	82
6.5 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA.....	83
6.6 METODOLOGÍA DEL MODELO OPERATIVO	90
6.7 ADMINISTRACIÓN.....	94
6.8 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	96
6.9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	97
BIBLIOGRAFÍA	98
LINKOGRAFÍA	99
CITAS BIBLIOGRÁFICAS BASES DE DATOS UTA	103
ANEXOS	104
ANEXO 1	104
ANEXO 2.....	105

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS

Tabla N. 1 Variable Independiente	47
Tabla N. 2 Variable Dependiente.....	48
Tabla N. 3 Plan de recolección de información	54
Tabla N. 4 Nivel de Autoestima del personal administrativo	56
Tabla N. 5 Resultados según clima organizacional	59
Tabla N. 6 Resultados según estructura organizacional	61
Tabla N. 7 Resultados según territorio organizacional	63
Tabla N. 8 Resultados según tecnología	65
Tabla N. 9 Resultados según influencia del líder	67
Tabla N. 10 Resultados según falta de cohesión.....	69
Tabla N. 11 Resultados según respaldo del grupo	71
Tabla N. 12 Nivel de Estrés Laboral.....	73
Tabla N. 13. Tabla de Contingencia	75
Tabla N. 14 Pruebas de Chi - cuadrado	77
Tabla N. 15 Fase I.....	90
Tabla N. 16 Fase II.....	92
Tabla N. 17 Fase III	93
Tabla N. 18 Presupuesto	95
Tabla N. 19 Previsión de la información	96
Tabla N. 20 Cronograma.....	97

GRÁFICOS

Gráfico N. 1 Árbol de Problemas	6
Gráfico N. 2 Red de Inclusión Conceptual	22
Gráfico N. 3 Constelación de Ideas VI	23
Gráfico N. 4 Constelación de Ideas VD.....	24
Gráfico N. 5 Modelo ABC	26
Gráfico N. 6 Peligros relacionados con el estrés	40
Gráfico N. 7 Efectos del estrés en el individuo	41
Gráfico N. 8 Efectos del Estrés en las entidades	42
Gráfico N. 9 Nivel de Autoestima del personal administrativo	57
Gráfico N. 10 Resultados según clima organizacional	60
Gráfico N. 11 Resultados según estructura organizacional	62
Gráfico N. 12 Resultados según territorio organizacional.....	64
Gráfico N. 13 Resultados según tecnología	66
Gráfico N. 14 Resultados según influencia del líder	68
Gráfico N. 15 Resultados según falta de cohesión	70
Gráfico N. 16 Resultados según respaldo del grupo.....	72
Gráfico N. 17 Nivel de Estrés Laboral.....	74
Gráfico N. 18 Gráfico de Barras	76

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“LA AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PALORA”**

Autora: Miranda Espinoza, Nancy del Rocío

Tutor: Psc. Cl. Guzmán Hallo, Byron Miguel

Fecha: Junio de 2015

RESUMEN

La alta prevalencia de estrés en el contexto laboral es una señal de advertencia para los profesionales sobre la necesidad de buscar soluciones compatibles con la realidad del mundo.

La presente investigación fue llevada a cabo en el cantón Palora, provincia de Morona Santiago, en la cual se estudió la relación de la Autoestima con el Estrés Laboral. La población con la que se trabajó fue de cuarenta y seis empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora.

A los participantes se les aplicó la escala de Autoestima de Rosenberg y la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se realizó el análisis de los resultados a través de la utilización

de tablas y gráficos estadísticos y el chi cuadrado para medir el grado de relación entre las variables “Autoestima” y “Estrés Laboral”.

Los resultados obtenidos muestran que el nivel de Autoestima no está relacionado con el Estrés Laboral de la población estudiada, por esta razón, en el presente trabajo la propuesta de solución está enfocada en la prevención del estrés laboral, esto con el objetivo de potencializar el normal desenvolvimiento diario en su trabajo y un manejo adecuado del estrés para así evitar la aparición de problemas familiares, laborales y enfermedades psicofisiológicas.

PALABRAS CLAVE: AUTOESTIMA, ESTRÉS_LABORAL, ENFERMEDADES_PSIKOFISIOLOGICAS, CLIMA_ORGANIZACIONAL.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HEALTH SCIENCES

CAREER OF CLINICAL PSYCHOLOGY

**"SELF-ESTEEM AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB STRESS OF
ADMINISTRATIVE STAFF OF DECENTRALISED AUTONOMOUS
GOVERNMENT OF THE PALORA CITY"**

Author: Miranda Espinoza, Nancy Rocio

Tutor: Psc. Cl. Guzman Hallo, Byron Miguel

Date: June, 2015

ABSTRACT

The high prevalence of stress in the employment context is a warning sign for professionals on the need to find solutions compatible with the real world.

This research was conducted in Palora, Morona Santiago province, canton in which the relationship between self-esteem to Job Stress was studied. The people with whom we worked were forty-six employees of the administrative area of the Autonomous Government of the Canton Municipal Decentralized Palora.

Participants were administered the Rosenberg Self-Esteem Scale and the Job Stress Scale ILO - WHO. The analysis of the results was performed through the use of statistical tables and graphs and chi square to measure the degree of relationship between variables "Self-esteem" and "Job Stress".

The results show that the level of self-esteem is not related to Job Stress of the study population for this reason, in this paper the proposed solution is focused on the prevention of work stress, this with the goal of augmenting the normal unfolding daily in their work and proper stress management to avoid the appearance of family, work and psychophysiological disease problems.

KEYWORDS: SELF-ESTEEM, WORK_STRESS,
PSYCHOPHYSIOLOGICAL_DISEASES, ORGANIZATIONAL_CLIMATE.

INTRODUCCIÓN

Una persona con una baja valoración de sí misma, experimenta ansiedad a la hora de tomar decisiones, cuando una persona tiene una autoestima baja, repercute en la calidad y cantidad de su trabajo y en las diferentes relaciones que éste implica. Es importante recordar que una autoestima baja no siempre está relacionada con la falta de capacidad o conocimientos. Muchas de las veces el nivel de autoestima puede influir en la presencia de estrés laboral.

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral, generando síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales que han afectado el ámbito personal, laboral y familiar. Además, afecta de forma importante a los resultados de las organizaciones, de ahí la importancia de abordar este tema que se ha convertido en un problema de la sociedad actual

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

“La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora”.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

A nivel **mundial** el estrés laboral es un problema que afecta a la mayoría de la personas, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que a nivel mundial, entre el 5% y el 10% de los trabajadores en los países desarrollados padecen estrés laboral, mientras que en los países industrializados entre el 20% y el 50% de los trabajadores están afectados por dicha enfermedad. Según un informe realizado por Expertos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) detectaron que el estrés laboral afecta al 28% de los trabajadores europeos, a diferencia de América latina que el 65% de los trabajadores admiten sufrir de este problema en sus actividades. Sólo en los Estados Unidos, el estrés laboral cuesta más de 150.000 millones de dólares anuales, debido al ausentismo y bajo rendimiento que ocasiona (Noel, 2012).

En el mundo se considera que el estrés laboral perturba negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. Hoy en día el 58% de las empresas a nivel mundial verificaron un incremento importante de

este problema. El estrés laboral es un fenómeno creciente, cada vez más atendido por las empresas por las consecuencias que existe: ausentismo, menor dedicación al trabajo y caída en la productividad. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que las enfermedades laborales relacionadas con el estrés cuestan la pérdida de 1.25 billones de dólares del Producto Interno Bruto mundial. De hecho esos cambios están relacionados con las innovaciones que se están produciendo en las empresas, la competitividad y por la propia naturaleza del mercado (Llerena, 2014).

En **América Latina**, los porcentajes en materia de estrés laboral también crecen año a año. Argentina es uno de los países afectados; de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores, se reveló que el 65% de los trabajadores en la Capital Federal admite que sufre estrés laboral en su actividad laboral y un 18% en el interior del país. Dichos porcentajes llevan a los trabajadores afectados por el estrés laboral a iniciar acciones legales contra las empresas como consecuencia de la sobrecarga laboral o bien a raíz de los despidos que se producen producto de reacciones emocionales que desencadenan en su exclusión del mercado laboral (Donald, 2009).

El estrés laboral afecta al 80% de los trabajadores de Argentina, según un estudio difundido que advirtió que el riesgo de padecer esa enfermedad se potencia en los empleados mayores de 25 años. La investigación fue llevada a cabo por la consultora D'Alessio IROL sobre 500 personas, y de ese universo el 80% de los trabajadores del país austral dijo padecer estrés laboral. La mitad, en tanto, "reveló padecer estrés frecuente, diario o semanal y se ha adelantado a 25 años la edad en la que se dispara la patología", explicaron a esta agencia los responsables de la investigación. "El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales que más afecta a los trabajadores", advirtió por su lado la Sociedad de Medicina del Trabajo de la

Provincia de Buenos Aires (SMTBA), entidad dedicada al estudio, promoción y difusión de la Salud Ocupacional en la Argentina. El Programa de Control de Estrés que encabeza la experta Mara Diz, especialista en Factores Psicosociales en el Trabajo de la SMTBA hizo un estudio similar que detectó que, sobre 93 empleados, "68% de los consultados padecía preocupaciones frecuentes y el 64% vive pensando en tareas futuras en lugar de disfrutar el presente" (Agencia Xinhua, 2013).

En Cuba se realizó una investigación de tipo exploratoria a través de encuestas anónimas en la Vicedirección de Enfermería del Policlínico "Pedro Díaz Coello" de Holguín, con el objetivo de analizar el grado de satisfacción y nivel de autoestima que posee el personal de enfermería en su trabajo. El objetivo de este artículo es contribuir a un mejor conocimiento acerca de la autoestima en el personal de enfermería. Se aplicaron encuestas a 80 enfermeras, que se encontraban trabajando, de una plantilla de 103, las restantes estaban de licencia de maternidad, asuntos personales y desarrollando funciones laborales fuera de la localidad, lo que representó el 78 % del total; predominó una larga trayectoria laboral, ya que el 65 % tenía más de 15 años de trabajo, lo que facilitó un correcto análisis de la autoestima en la profesión. Respecto a las cualidades y condiciones, el 100 % refirió parámetros tan altos como las cualidades humanas, la responsabilidad, la consagración, la vocación y ser muy revolucionarias, entre otras, como las más relevantes. El 86,25 % refirió que estudiaron por vocación y se sienten realizadas por haber escogido la enfermería como profesión, consideraron que ésta, es la de mayor valor y son altamente reconocidas, no sólo por sus pacientes, organizaciones de masas de la comunidad donde desempeñan sus funciones, sino por toda la sociedad, con muestras de afecto, cariño y reconocimiento constante, independientemente que existieron algunas que no siempre se manifestaron bien, lo que permitió determinar que el personal de enfermería de este Policlínico en su mayoría poseen un alto nivel de autoestima y que el principio de humanismo, es el rasgo más importante (Fundichely & Zaldívar, 1999).

En el **Ecuador** el nivel de estrés laboral se ha constituido en un fenómeno a causa del ritmo laboral que llevan los trabajadores dentro del ámbito de trabajo, los mismos que generan múltiples consecuencias en el bienestar psicológico y físico de los individuos. Aproximadamente, entre el 30% y 50% de los trabajadores reportan estar expuestos a altos riesgos físicos, inexplicables sobrecargas de trabajo, además de otros factores que son una amenaza para su salud y su capacidad de trabajo. Además un estudio realizado por la Universidad San Francisco de Quito en el año 2010 revela que el 40% de los trabajadores de cualquier dependencia laboral sufre de estrés en el trabajo (Llerena, 2014).

El estrés es una condición natural que siempre ha estado presente, pero ahora se podrían dar las condiciones similares a una pandemia. En Ecuador los índices de estrés indican que entre el 70% y el 80% de la población está afectada. Según un estudio realizado en las industrias de Guayaquil arrojó como resultado que el 60% de casos de hipertensión, es una de las principales enfermedades derivadas del estrés. Esta patología consiste en la estrechez de las arterias y es causada por la tensión que producen las situaciones difíciles. Un cuadro grave de hipertensión puede generar un infarto (Nieto, 2011).

1.2.2 Árbol De Problemas

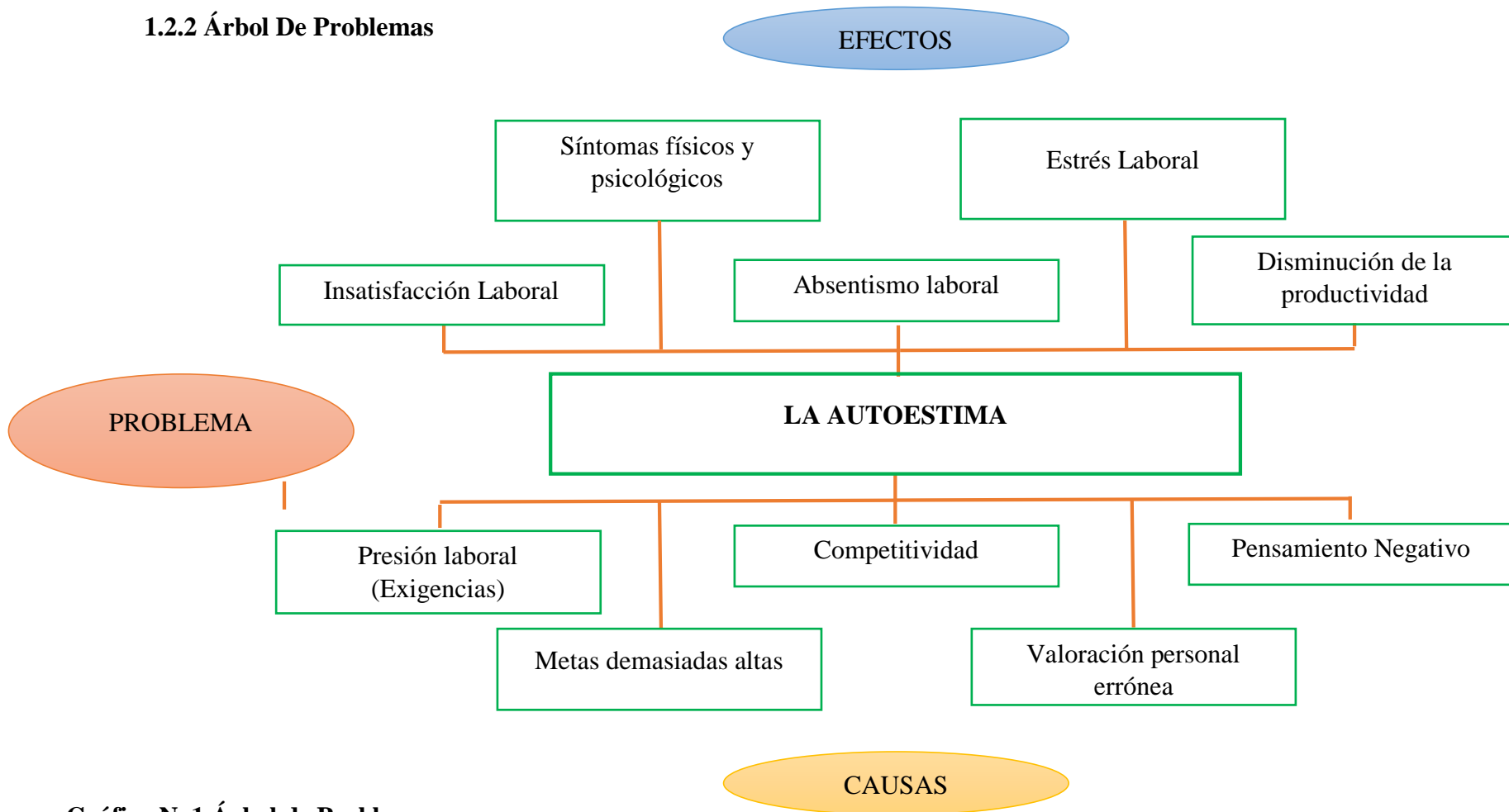


Gráfico N. 1 Árbol de Problemas

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

Elaborado por: Miranda N. (2015)

1.2.3 Análisis Crítico

El estrés es un problema que está presente en todos los medios y ambientes, incluido el laboral, en donde se basa esta investigación; de ahí que se ha identificado la necesidad de conocer las implicaciones que tiene sobre el rendimiento de los empleados del sector público, es decir, el estrés que éstos experimentan en el ámbito laboral. El estrés laboral es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno más cercano.

El estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano, el problema se da cuando esta respuesta natural del organismo se activa en exceso, lo que puede dar lugar a problemas de salud en el medio y largo plazo, y determinados entornos, como el laboral, pueden ser propicios para ello.

El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y mental.

Las personas deben sentirse cómodas tanto física como mentalmente en su lugar de trabajo. La autoestima juega un papel importante en todos los ámbitos de la vida diaria de las personas, ya que esta se manifiesta en la manera de interactuar con los demás personas y define la pauta de comportamiento que ésta utiliza. Al no darle la importancia necesaria al papel que juega en los empleados se manifiesta descontento e insatisfacción y se crea un ambiente laboral inapropiado para trabajar.

De igual manera, personas con baja autoestima que se ven a sí mismas negativamente, se comportarán de manera negativa, esto causa frustración y en consecuencia realizarán un mal trabajo. Cuando una persona tiene una autoestima baja, repercute en la calidad y cantidad de su trabajo y en las diferentes relaciones interpersonales que éste implica. Es importante recordar que una autoestima baja no siempre está relacionada con la falta de capacidad o conocimientos sino que es el resultado de comparar lo que se cree ser, con lo que debería ser, es decir, el medirse en función de una imagen irreal, que se forma a partir de las expectativas exageradas de otras personas: padres, maestros, amigos, por lo tanto un empleado que se encuentra en esta situación, no sólo se siente mal, sino que busca desquitarse, trabajando mal o provocándole problemas a la institución.

1.2.4 Prognosis

Al no realizarse esta investigación los trabajadores podrían soportar dificultades tales como: bajo rendimiento por parte de los trabajadores, conflictos laborales, un ambiente laboral desagradable, atrasos, ausentismos laboral, desmotivación, incapacidad para concentrarse, preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, olvidos frecuentes, bloqueos mentales entre otros problemas, que al final podrían desencadenar diversas patologías ya que a una situación estresante, el organismo responde incrementando la producción de ciertas hormonas, como el cortisol y la adrenalina, y estas dan lugar a modificaciones en la frecuencia cardiaca, la tensión arterial, el metabolismo y la actividad física, todo ello orientado a incrementar el rendimiento general. Provocando sintomatología física y psicológica como dolor de cabeza, cansancio, impotencia, dificultad para dormir, pérdida de peso, ansiedad, tristeza, preocupación excesiva e inseguridad por lo que es necesario abarcar este tema con el fin de prevenir enfermedades y obtener un equilibrio físico y emocional en los trabajadores.

1.2.5 Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora durante el período octubre 2014 – enero 2015?

1.2.6 Delimitación del Problema

Delimitación de contenido

Campo: Salud Mental

Área: Psicología Clínica

Aspecto: Estrés Laboral

Delimitación espacial

Esta investigación se va a realizar en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora, ubicado en el cantón Palora, Provincia de Morona Santiago entre las calles Av. 14 de Febrero y calle Palora.

Delimitación temporal

El trabajo investigativo se llevará a cabo en el período comprendido desde octubre de 2014 hasta marzo de 2015.

1.2.7 Preguntas Directrices

- ¿Cuál es el nivel de autoestima que presentan el personal administrativo?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral con más prevalencia en el personal administrativo?
- ¿De qué manera se podrá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se debería realizar porque el estrés como factor epidemiológico, se considera un aspecto de gravedad, ya que es un importante generador de diversas patologías. El propósito fundamental es identificar los niveles de estrés al que están sometidos los trabajadores y cómo afecta en el rendimiento laboral para establecer un punto de inicio hacia la lucha contra este mal social y que en base a esto presenta distintas variables de comportamiento y por ende determinar cómo se relaciona con la autoestima que es una actitud individual sobre la competencia, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva o negativa, y es señalada como un factor importante en la explicación del desempeño, la satisfacción laboral y vital, y parece actuar como variable moderadora en la relación estrés laboral y salud (Yagosesky, 1997).

Al abordar el estrés y en particular su relación con la autoestima se intenta brindar un enfoque novedoso e integral de el mismo atendiendo a la presencia e importancia que gana en la modernidad. Por ende, tener en cuenta que las habilidades sociales e interpersonales, son un factor importante para el correcto desenvolvimiento biopsicosocial de cada trabajador.

El presente proyecto resulta innovador y original ya que no se ha realizado una investigación de este tipo en el GADM del Cantón Palora, y es factible llevarlo a cabo debido a que las funciones que desempeña cada empleado siguen incrementando, por ello la investigación se basará en encontrar soluciones a este problema, dotando a los individuos de nuevos mecanismos o estrategias para contrarrestar el estrés laboral y de esta manera poder sobrellevar la responsabilidad de su trabajo.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

Establecer la relación existente entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora durante el período octubre 2014 – marzo 2015.

1.4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Determinar el nivel de autoestima que presenta el personal administrativo del GADM Palora.
- ✓ Identificar el nivel de estrés laboral con más prevalencia en el personal administrativo del GADM Palora.
- ✓ Diseñar una propuesta de solución para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Después de una minuciosa investigación bibliográfica a nivel nacional, y una revisión de estudios y propuestas de varios países de América Latina y el resto del mundo, se ha identificado algunas investigaciones relacionadas con el tema propuesto que pueden servir de apoyo a la presente, cuyos resultados son los siguientes:

Según Proaño (2012), una de las investigaciones que han servido de guía al presente proyecto es sobre los factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito. Es una investigación con un diseño descriptivo, y un enfoque cuantitativo realizado en el año 2011- 2012. Para este estudio se utilizó la Escala de Apercepción de Estrés Socio laboral y la utilización de entrevistas, en el que se centra en tres factores (contexto laboral, trabajo en sí mismo y Relación persona- trabajo) aplicado a 34 personas de las 5 áreas del personal operativo: cocina, restaurante, camareras, mantenimiento y lavandería. El universo de la investigación consta de 34 personas, en el cual el promedio de edad de hombres es de 34.22 años y de las mujeres es de 39.83 años. Los resultados arrojados por la Escala de Apercepción de Estrés Socio laboral determinan que existe estrés laboral; mostrando que el factor con mayor intensidad y frecuencia es el factor II (contexto laboral). Dentro del factor II los temas frecuentes menos trabajados en la empresa son: relaciones con los demás, falta de alicientes, poca posibilidad de ascenso laboral y falta de reconocimiento. Al final de este estudio se propone un plan de manejo de estrés laboral para mejorar la calidad de vida y del trabajo en el personal operativo.

Otra investigación se realizó en una empresa de construcción de inmuebles en Guatemala, es de tipo descriptivo con la finalidad de determinar si existe una relación estadísticamente significativa, entre el nivel de autoestima y el estilo de afrontar conflictos. El estudio se realizó a través de la aplicación de pruebas a jefes de distintos géneros, las pruebas aplicadas fueron A-E de Autoestima y Estilos de afrontar Conflictos elaborado de Thomas Kilman. Los grupos de jefes consistían en 8 jefes de género masculino y 7 de género femenino, entre las edades de 25 a 40 años y de diversos niveles educativos superiores. Los resultados obtenidos, indicaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de autoestima y el estilo para afrontar los conflictos, derivado de la investigación se recomendó analizar con mayor profundidad la relación entre el nivel de autoestima y el estilo de afrontar conflictos en próximas investigaciones (Corzo, 2009).

En otro estudio de tipo cualitativo realizado en México, con el objetivo de estudiar dos grupos de mujeres: aquellas que tienen un trabajo remunerado y aquellas que tienen un trabajo no remunerado (amas de casa). Para conocer las diferencias y la relación que hay con respecto de los niveles de depresión, autoestima y estrés, en este estudio se utilizó la Escala para la Auto-medición de la Depresión de ZUNG; para medir la autoestima se empleó un instrumento de autoconcepto real e ideal de Valdez elaborado en 1994, para medir el estrés se usó la Escala de Acontecimientos de Estrés. Estas pruebas fueron aplicadas a una muestra conformada por 444 mujeres, de la ciudad de Toluca; de las cuales 229 tenían trabajo remunerado y las otras 215 tenían trabajo no remunerado. En los cuales se encontró que las mujeres con trabajo no remunerado presentan mayor puntaje de depresión que las que tienen un trabajo remunerado (Garay, 2005).

Se realizó una investigación de tipo exploratoria, a través de encuestas en la Vicedirección de Enfermería del Policlínico "Pedro Díaz Coello" de Holguín, en el período noviembre de 1996 - abril de 1997; la muestra estuvo representada por 80 enfermeras de un universo de 103, lo que constituyó el 78 % del total, las restantes estaban de licencia de maternidad, asuntos personales y desarrollando funciones laborales fuera de la localidad. La fuente de obtención de los datos fue totalmente de tipo primario, para lo cual se elaboró un cuestionario preparado por la autora de forma individual, el contenido de la encuesta abordó todos los datos necesarios acorde con los objetivos trazados, que contenía una serie de variables tales como: años de experiencia en la profesión, motivos para escoger la carrera, cualidades y condiciones que debe tener la enfermera, desempeño de la profesión, reconocimiento de la labor que realiza, muestras de agradecimiento de la comunidad y satisfacción en la profesión. La tabulación de los datos se hizo de forma manual por el método porcentual y los cálculos se realizaron con la ayuda de una microcomputadora; los resultados finales se mostraron en tablas de frecuencia simple, para el análisis estadístico se usaron los porcentajes. A pesar del agradecimiento por la labor que realizan por parte de los pacientes y organizaciones de masas, sí como el reconocimiento que hace nuestro Partido, el Estado y la mayoría de la sociedad hacia el personal de enfermería, aún existen personas en la comunidad, que no aprecian en todo su valor la dimensión de esta entrega. Sin embargo, las enfermeras con una alta autoestima no son impunes al sufrimiento, y en momentos difíciles también se agobian y se desesperan, tienen al igual que todos los seres vivientes, momentos explosivos, sin embargo, logran reponerse con bastante rapidez, porque asumen que tales adversidades son golpes momentáneos de los que podrán salir. Llama la atención que aunque la mayoría de las enfermeras se sienten satisfechas en su labor, aún existe desmotivación, insatisfacción, inconformidad y dificultades en algunas de ellas, independientemente que se evidencia un alto nivel de autoestima (Fundichely & Zaldívar, 1999).

En la investigación realizada en la Unidad Educativa a Distancia de Tungurahua extensión Ambato se estudió la influencia del Estrés Laboral en las Relaciones Familiares. La población con la que se trabajó fue de ochenta empleados (35 hombres y 45 mujeres) de la Unidad Educativa a Distancia de Tungurahua quienes representan el total de la población investigada. La técnica utilizada para la recolección de información fue la psicometría y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios referentes a la problemática estudiada. A los participantes se les aplicó el cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS y el test de Relaciones Familiares Moos&Moos. Se realizó el análisis de los resultados a través de tablas y gráficos estadísticos, donde se proyectó los resultados obtenidos por género de los participantes, por estado civil y por el total de la población estudiada. Se utilizó el estadístico chi cuadrado para obtener conclusiones más objetivas del grado de relación entre las variables “Estrés Laboral” y “Relaciones Familiares”. Los resultados obtenidos muestran que el Estrés Laboral no influye significativamente en las Relaciones Familiares de la población evaluada, por esta razón, en el presente trabajo la propuesta de solución está enfocada en la prevención del estrés laboral (Acosta, 2014).

Por último una investigación realizada en los Centros Educativos Fiscales de la parroquia Celiano Monge cuyo estudio fue tratar la problemática de la adolescencia en relación con las variables “Autoestima” y “Estrategias de Afrontamiento al Estrés”. La temática es desarrollada tanto histórica como teóricamente bajo el paradigma Cognitivo Conductual. Los datos son obtenidos a través de la aplicación de los tests estandarizados, “Escala de Autoestima de Rosenberg” y “ACS: Escala de Afrontamiento para Adolescente” arrojó como resultado que un porcentaje elevado de la muestra total encuestada de acuerdo con los resultados obtenidos de la escala de autoestima de Rosenberg presenta autoestima alta el 72%, seguido del 23% que presenta autoestima media y el 5% niveles de autoestima baja. Resultados que indican que la población no presenta dificultades significativas en cuanto a sus niveles de autoestima. Los

resultados institucionales pese a presentar diferencias numéricas mantienen el patrón por el cual el porcentaje más elevado de población presenta nivel de autoestima alta. Los resultados obtenidos en la escala de estrategias de afrontamiento al estrés en adolescentes ACS muestran que un 56% de la población total opta como estrategias principales aquellas basadas en el afrontamiento directo al problema para reducir la tensión, el 16% de la población presentan estrategias dirigidas a la búsqueda de afecto o apoyo de las demás personas, el 28% de la población tiende a enfrentar situaciones de tensión de forma improductiva siendo este un porcentaje importante (Galarza, 2013).

2.2 FUNDAMENTACIÓN

2.2.1 Fundamentación filosófica

El presente trabajo investigativo esta tomado en cuenta desde el paradigma crítico – propositivo.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y todos los aspectos que abarcan tanto el autoestima como el estrés laboral, dando una explicación del fenómeno estudiado, a través de los métodos científicos, para tratar de ir más allá de las impresiones y opiniones particulares a aspectos lógicos y científicos que en esta investigación se pondrán en práctica, logrando un mejor entendimiento del problema planteado.

Y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución ante la problemática planteada, en un clima de proactividad, las cuales permitirán dotar al individuo de estrategias para mantener el equilibrio dentro del ámbito laboral.

2.2.1.1 Fundamentación Epistemológica

Es epistemológico porque se sustenta en un análisis científico pues no se detiene en la descripción y comprensión de la influencia del sujeto sobre el objeto, sino que pretende accionar la transformación de ambos actores en un proceso de constante retroalimentación, oposición y síntesis. Para que el efecto de la investigación obedezca a su misión social participativa, se interpreta al sujeto como un ente creativo, crítico, comprometido con la causa transformadora para hacer posible, mediante su accionar protagónico en la dialéctica del problema, la reconstrucción del entorno sobre una base de cooperación y resolución efectiva de los conflictos.

Bajo esta perspectiva, se busca comprender la realidad estudiada desde una psicología que entiende el comportamiento humano como el resultado de la interacción del sujeto con su entorno, conducido por la interpretación autónoma y consciente que hace de estas experiencias, valorando consecuentemente el repertorio de conductas, pensamientos y emociones de la persona en función de su nivel adaptativo frente al contexto en el que se desenvuelve.

2.2.1.2 Fundamentación Ontológica

El presente trabajo investigativo concibe al ser humano como un ente responsable de sus actos, potencialmente apto para desarrollarse en la sociedad como un actor productivo y creativo para crear estrategias de solución a los diversos problemas que implica la convivencia entre individuos, y poseedor de una determinada cuota de poder sobre sus decisiones, acciones y el impacto de sus manifestaciones en las personas, agrupaciones e instituciones que le rodean.

Desde esta perspectiva se comprende a la realidad como el producto de las interacciones y oposiciones entre los actores sociales a partir de la dinámica de participación de cada uno de

estos individuos, cuya naturaleza cambiante es el fundamento y la oportunidad para introducir acciones reparadoras y perfeccionadoras con eventuales beneficios para todos.

2.2.1.3 Fundamentación Axiológica

Este trabajo investigativo se sustentará en los pasos y acciones a seguir para el desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de los valores como la responsabilidad, la honestidad, la honradez, la solidaridad, el respeto, la puntualidad y el sentido de equidad sin descuidar el desarrollo de la inteligencia emocional, con el fin de que formen su carácter y personalidad, y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente.

2.2.2 Fundamentación Legal

El proyecto debe estar respaldado en normas legales, de tal manera que en el trabajo de campo no se presenten conflictos y al final sus resultados puedan ser socializados y aplicados. La Constitución Política del Estado, las leyes, los reglamentos, los estatutos y las normas jurídicas específicas deben ser consideradas al momento de elaborar el proyecto y ejecutar la investigación.

Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población.

3.7 Proporcionar condiciones de seguridad humana y confianza mutua entre las personas en los diferentes entornos.

a.- Controlar y vigilar el cumplimiento de normas y estándares de los diferentes espacios para evitar posibles efectos contaminantes físicos, químicos y biológicos, de estrés, fatiga monótona, hacinamiento y violencia.

b.- Diseñar y aplicar sistemas de alerta, registró y monitoreo permanente y atender oportunamente accidentes, enfermedades y problemas asociados con contaminación ambiental y actividades laborales.

Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas.

a.- Promover condiciones y entornos de trabajo seguros, saludables incluyentes, no discriminativos y ambientalmente amigables,

b.- Promover entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables, seguras y que prevengan y minimicen los riesgos de trabajo.

Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276). Lo anterior exige que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectúe. Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar de la manera más enfática cualquier figura que

precarice la condición laboral y la dignidad humana (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

Según el Código del trabajo del Ecuador aprobado en el año 2005 dice:

Capítulo v

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo.

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo (Código de Trabajo, 2005).

2.2.3 Fundamentación Psicológica

La psicología permite el conocimiento de áreas que constituyen una parte importante del ser humano. La Psicología contempla en su campo de estudio científico las características del desarrollo de la personalidad, la construcción de la autoimagen o la valoración atribuida a las cualidades que componen el concepto que cada ser humano tiene de sí mismo.

Toda conducta está precedida por una cognición propia de cada persona, pero educada y creada por diversos factores sociales como familia, amigos, escuela, sociedad la misma que ha ido moldeando el pensamiento de cada persona desde el momento mismo de su nacimiento y que le acompañara durante toda su vida.

Por lo tanto podemos hablar de un pensamiento modelado y moldeado desde niño y que se va fomentando durante toda su vida y está influenciada en la actualidad por múltiples factores estresantes y dependerá de la capacidad que la persona tenga para afrontar y resolver dificultades lo que determinara la adecuada conducta que este tenga en las distintas áreas de desempeño de la persona.

2.3 CATEGORÍA FUNDAMENTALES

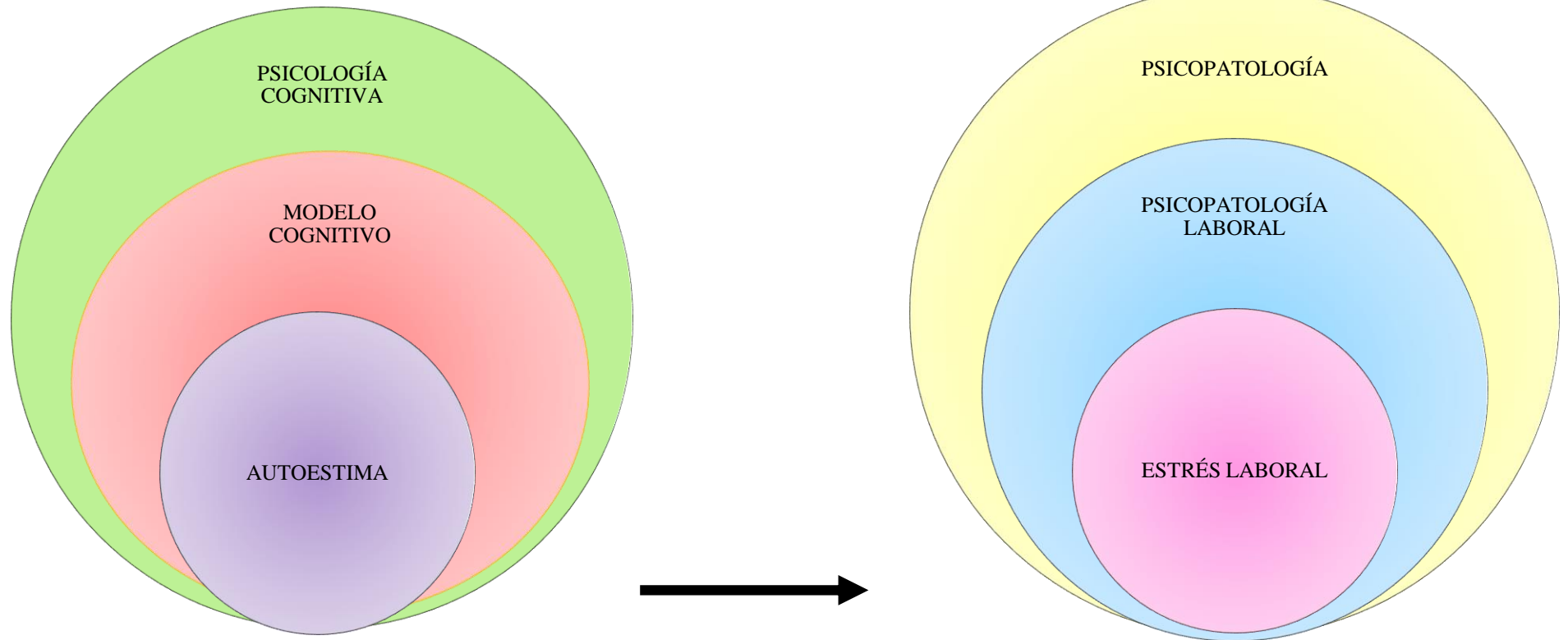


Gráfico N. 2 Red de Inclusión Conceptual

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

2.3.2 Constelación de Ideas variable independiente

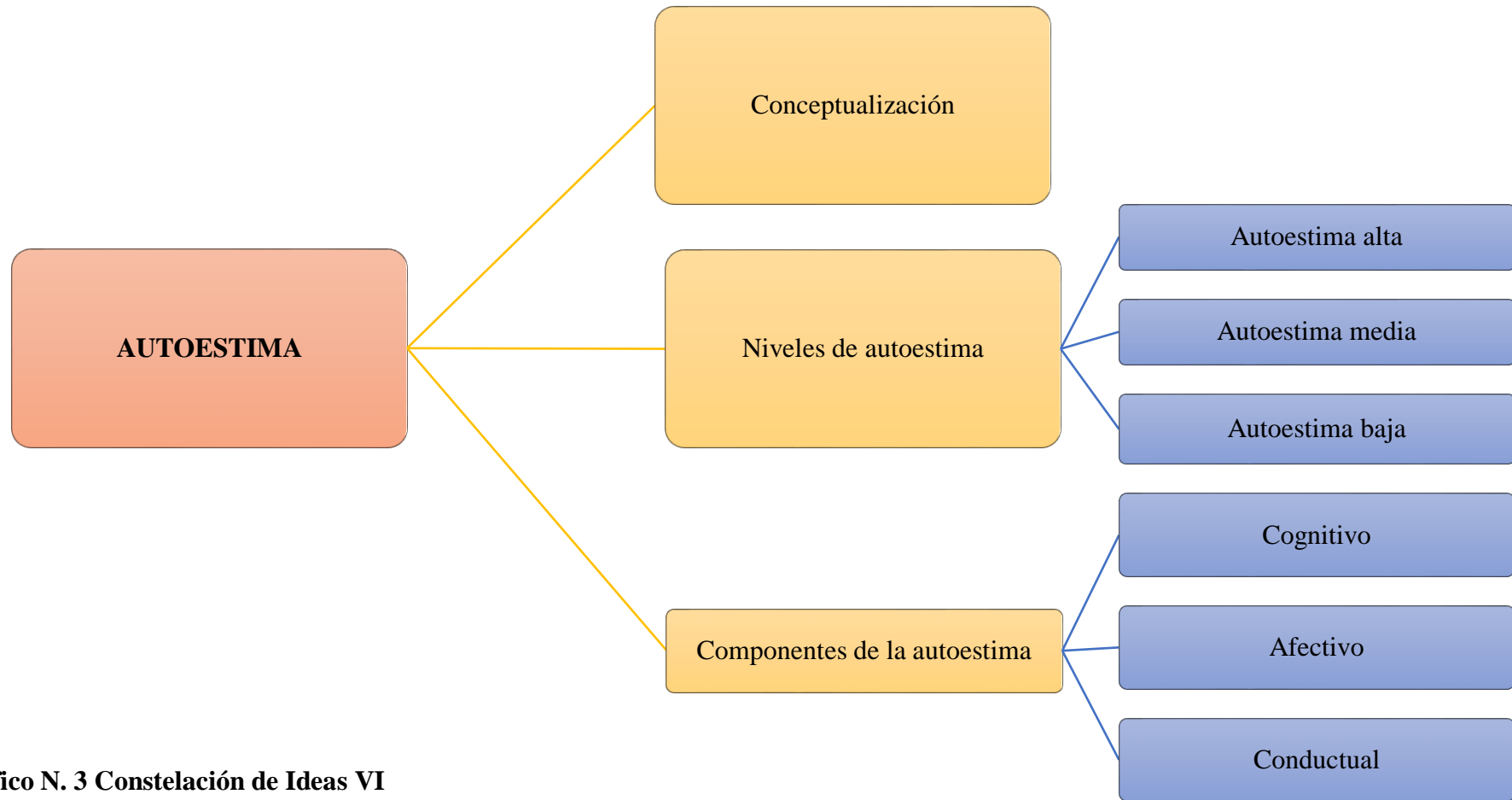


Gráfico N. 3 Constelación de Ideas VI

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

Elaborado por: Miranda N. (2015)

2.3.2 Constelación de Ideas variable dependiente

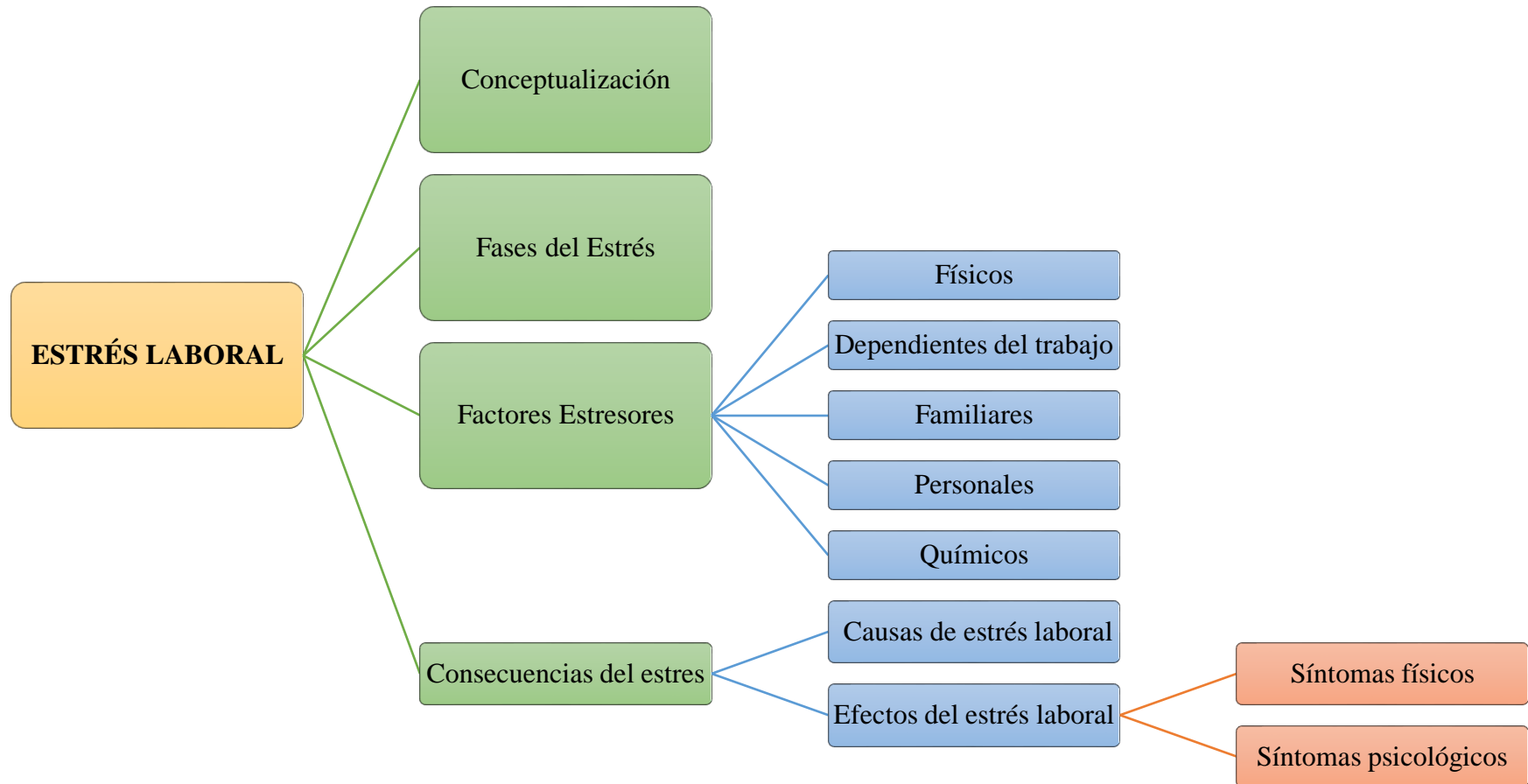


Gráfico N. 4 Constelación de Ideas VD

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.
Elaborado por: Miranda N. (2015)

2.4 MARCO CONCEPTUAL

2.4.1 Variable Independiente: Autoestima

2.4.1.1 Psicología Cognitiva

Ruiz y Cano (1992), en su obra "Manual de Psicoterapia Cognitiva", proponen que el concepto de terapia cognitiva tiene su origen dentro de la práctica clínica del psicoanálisis. En 1926 el alemán Lungwitz crea este término para designar una forma de terapia psicoanalítica renovada, muy parecida a la actual psicoterapia cognitiva de Aaron Beck.

Adler (1928), en su obra "Breves anotaciones sobre razón, inteligencia y debilidad mental", desarrolla un modelo cognitivo de la psicopatología y la psicoterapia que es resumido en los siguientes puntos teóricos.

1. Toda conducta tiene un propósito:
2. La conducta está regida por un patrón supraordenado de organización de la experiencia constituido en la infancia: el estilo de vida.
3. La conducta es el resultado de nuestras percepciones subjetivas.
4. La psicología adleriana es una psicología cognitiva: relevancia de los significados, propósitos, creencias y metas personales.
5. La persona es un organismo unificado cuya experiencia y conducta está organizada por metas.
6. Las metas de la conducta proporcionan su significado.
7. La psicopatología supone un modo asocial, inconsciente y egocéntrico de perseguir las metas personales.

Los principales expositores de la teoría cognitiva en psicología son Albert Ellis

(Terapia racional emotiva) y Aaron Beck (Terapia Cognitiva). Cuyos principales fundamentos teóricos son presentados a continuación:

Ellis (1958), menciona que las personas son más felices en cuanto se proponen metas y se esfuerzan racionalmente por alcanzarlas. Estas metas son de supervivencia y felicidad, esta última a su vez dividiéndose en meta de afecto, éxito y bienestar. Cuando estas metas son exigentes, absolutistas e irracionales producen sufrimiento.

Modelo A-B-C

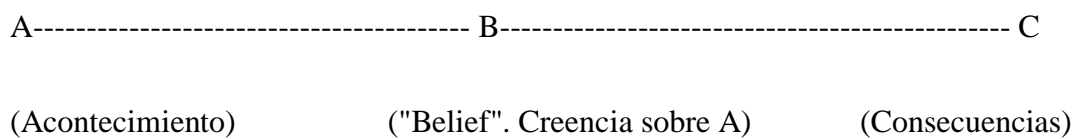


Gráfico N. 5 Modelo ABC

Fuente: Corrientes de la Personalidad

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Beck (1976), por su parte sugiere que la percepción y la estructura de las experiencias del individuo determinan sus sentimientos y conducta. Este concepto toma el nombre de estructura cognitiva, esquema cognitivo, equivalente a las Creencias según la concepción de Ellis. Se refieren a una organización conceptual abstracta de valores, creencias y metas personales, de las que podemos, o no, ser conscientes.

Ambos autores coinciden fundamentalmente en que pensamiento, afecto y conducta están interrelacionados, afectándose mutuamente y que los principales componentes de la salud y los trastornos psicológicos se encuentran a nivel del pensamiento, a nivel cognitivo. Los postulados teóricos contribuyen al entendimiento

2.4.1.2 Modelo Cognitivo

El modelo de terapia cognitiva de Aaron Beck mantiene que los trastornos psicológicos provienen con frecuencia de maneras erróneas de pensar concretas y habituales, maneras que conforman distorsiones cognitivas. El modelo cognitivo es una propuesta teórica muy amplia y profunda que trata acerca del origen de las emociones, la causa del desajuste psicológico y las características del pensamiento.

Este modelo es propuesto por primera vez a inicios de la década de 1960, y sostiene que “la manera en que se piensa está determinada en gran parte por la forma en que el individuo siente y se comporta...” (Engler, 1996).

El modelo cognitivo está íntimamente ligado a la terapia cognitiva cuyo objetivo es eliminar los prejuicios sistemáticos en el pensamiento al corregir el procesamiento de la información defectuoso, ayudando, por tanto, a las personas a modificar las suposiciones que mantienen las conductas y emociones desadaptativas, identificando errores en el pensamiento como fuente del malestar. Aaron Beck llama a estos errores “distorsiones cognitivas” que surgen cuando los acontecimientos estresantes desencadenan esquemas irreales.

Hay varias de estas distorsiones cognitivas, que a continuación se detallan según el planteamiento de Beck (Beck, 2000).

1. Pensamiento polarizado, dicotómico o de “todo o nada”. El sujeto interpreta las situaciones en base a dos categorías extremas, como “bueno” o “malo”, “hermoso” u “horrible”, etc.

2. Catastrofismo. La persona presagia un futuro desolador, descartando la posibilidad de que los eventos lleguen a resultar más favorables.

3. Despreciar lo positivo. Consiste en despreciar o ignorar todo aspecto positivo de una situación, atributo personal o logro.

4. Razonamiento emocional. Se refiere a confundir sentimientos negativos con verdades, aceptando las emociones relacionadas con determinado evento como señales de que su interpretación no tiene errores.

5. Etiquetación. La persona califica o encasilla a las circunstancias, personas, o incluso a sí misma en categorías desfavorables, sin considerar formas de comprensión menos desastrosas.

6. Maximización y minimización. La maximización consiste en la exageración de factores negativos de una situación, persona o atributo personal, mientras que la minimización es la infravaloración de los aspectos positivos.

7. Filtro mental. La persona selecciona sólo los elementos negativos de una circunstancia, pasando por alto lo favorable.

8. Lectura de mente. Consiste en que el individuo cree que puede adivinar lo que los demás piensan de sí mismo, adelantándose a conclusiones y asumiendo la conducta de los demás con prejuicio.

9. Sobregeneralización. Se refiere a extender una conclusión tomada de determinada circunstancia, a un dominio mucho mayor. En otras palabras, se trata de tomar una cualidad observada en una situación particular, y atribuirle a una esfera mucho más amplia, por pura inferencia.

10. Personalización. Tiene que ver con suponer que toda actitud negativa observada en el entorno necesariamente está referida a uno mismo.

11. Afirmaciones del tipo “debo”. Implica la interpretación de determinadas conductas como obligaciones personales ineludibles.

12. Visión en túnel. Se refiere a la concentración excesiva en aspectos negativos, ignorando cualquier otra posibilidad.

Las distorsiones cognitivas" se producen por una dinámica cognitiva que se da a dos niveles: creencias centrales y creencias intermedias. Las creencias son ideas que el sujeto se forma acerca de la realidad, esto es, de su individualidad, sus semejantes, el mundo y los acontecimientos. Estas ideas son, en otras palabras, interpretaciones del entorno y la interioridad, codificadas a manera de imágenes mentales y lógicas de relación, de forma que constituyen el "marco conceptual" del que se valen las personas para afrontar su realidad (Beck, 2000).

Creencias Centrales

Dice Beck (2000), "*Las creencias centrales son ideas tan fundamentales que no se pueden expresar, ni siquiera ante uno mismo*" (pp.33-34). Las creencias centrales son interpretaciones tan fundamentales y profundas que las personas frecuentemente no las expresan ni aún a sí mismas, no tienen clara conciencia de ellas. Estas creencias están desarrolladas desde la infancia consisten en definiciones, evaluaciones o interpretaciones de sí mismos, de las otras personas y de su mundo, representan el nivel más profundo, fundamental, rígido y global de interpretación, que influye en los otros niveles.

Creencias Intermedias

Las creencias centrales generan creencias intermedias que se tratan de actitudes asumidas frente a los hechos, reglas que establecen las personas para interactuar con el mundo, y suposiciones o presunciones sobre lo que pueden significar las cosas que percibe un sujeto. Es decir, las creencias intermedias son producciones del pensamiento basadas en las creencias centrales que determinan la manera en que el individuo interpreta la realidad interna y externa, constituyendo el conjunto de lineamientos conductuales, relaciones emocionales y concepciones desplegadas constantemente en respuesta a los estímulos que afectan al individuo (Beck, 2000).

Las creencias intermedias influyen en la conducta y las emociones principalmente por ser responsables de la generación de pensamientos automáticos. Los pensamientos automáticos constituyen las palabras o imágenes que pasan por la mente de la persona, expresándose principalmente en inferencias que actúan sobre el tipo de reacción emocional, conductual y fisiológica que se tendrá en situaciones actuales específicas, y pueden ser considerados como el nivel más superficial de cognición.

2.4.1.3 Autoestima

Un aspecto muy importante de la personalidad, del logro de la identidad y de la adaptación a la sociedad es la autoestima; es decir el grado en que los individuos tienen sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismos y de su propio valor.

El término autoestima se refiere a las evaluaciones que una persona hace y comúnmente mantiene sobre sí mismo es decir la autoestima global, es una expresión de aprobación o desaprobación que indica la extensión en que la persona cree ser capaz, competente, importante y digno. Y por lo tanto la autoestima implica un juicio personal de la dignidad que es expresado en las actitudes que el individuo tiene hacia sí mismo (Coopersmith, 1967).

Según Rosenberg (citado por Rojas-Barahona, Zegers & Förster, 2009), se tiene que es *“... un sentimiento hacia uno mismo, que puede ser positivo o negativo, el cual se construye por medio de una evaluación de las propias características”* (p.792). Específicamente, la teoría ha definido tradicionalmente a la autoestima como un elemento evaluativo dentro del autoconcepto, mediante el cual el individuo pondera la imagen que tiene de sí mismo utilizando como referencia la retroalimentación que recibe de las interacciones sociales en las que participa (Emler, 2001).

Rosenberg (citado por Emler, 2001), hace énfasis en los aspectos emocionales de la autovaloración, y establece como mecanismo de cuantificación de la autoestima el grado de acuerdo manifestado por una persona respecto de ideas y afectos en torno a la propia valía y el respeto que siente por sí misma. Se observa, por lo tanto, que la perspectiva de Rosenberg es la que se ajusta al modelo cognitivo y su principio de la mediación, estableciendo la relación entre creencias y emociones para la cuantificación del nivel de autoestima.

Rosenberg identifica tres niveles de autoestima, que reflejan la cantidad de valoración positiva del autoconcepto global que maneja determinado sujeto:

- Autoestima alta
- Autoestima media o promedio
- Autoestima baja

A continuación se resume las principales características de cada uno de los niveles de autoestima en relación a las conductas, emociones y cogniciones de las personas.

Autoestima alta

La persona con alta autoestima suele estar convencida de tener principios y valores definidos, esto es, cree poseer cualidades adecuadas y sólidas que garantizan su estabilidad y guardan el respeto por el derecho ajeno. Además, procede con la misma seguridad a modificar sus cogniciones cuando tales lineamientos le resultan inadecuados, sea por alteración de su estabilidad o por afectación causada a los demás. Son personas activas, expresivas, con éxitos sociales y académicos, son líderes, no rehúsen al desacuerdo y se interesan por asuntos públicos. También es característico la baja destructividad al inicio de la niñez, confían en sus propias percepciones, se acercan a otras personas con la expectativa de ser bien recibidas, consideran que el trabajo que realizan generalmente es de alta calidad, esperan realizar grandes

trabajos en el futuro y son populares entre los individuos de su misma edad (Coopersmith, 1967).

Autores como Cast & Burke (2002), sugieren que la autoestima alta se asocia de manera considerable con el desarrollo de habilidades sociales y relaciones interpersonales satisfactorias, eficacia en el desempeño en diferentes tareas.

Autoestima media

La autoestima promedio no representa, como se podría esperar, el equilibrio que en otros factores de la conducta, las emociones y las cogniciones, determinaría una buena salud mental. La autoestima media constituye simplemente una categoría que denota menos adaptabilidad y adecuación que el nivel óptimo, esto es, el de la autoestima alta. Se caracterizan por presentar similitud con las que presentan alta autoestima, pero la evidencian en menor magnitud, y en otros casos, muestran conductas inadecuadas que reflejan dificultades en el auto concepto. Sus conductas pueden ser positivas, sin embargo, presentan tendencia a sentirse inseguros en las estimaciones de su valía personal y pueden depender de la aceptación social (Coopersmith, 1967).

Autoestima baja

El individuo con autoestima baja se caracteriza por la autocrítica permanente y mordaz, la susceptibilidad frente a la desaprobación, la indecisión, y la debilidad de sus convicciones. Las conductas de la persona con baja autoestima dependen mucho más de la opinión extraña, de la crítica y el prejuicio, que de principios y valores personales. Además, un sujeto con estas características suele tender con facilidad a la culpabilidad, distorsionando o exagerando los eventos desfavorables para desembocar en el ataque hacia sí mismo. Muestran desánimo, depresión, aislamiento, se sienten poco atractivos, así como incapaces de expresarse y defenderse pues sienten temor de provocar el enfado de los demás. Estos individuos se

consideran débiles, permanecen aislados ante el grupo social, son sensibles a la crítica, se encuentran preocupados por problemas internos, presentan dificultades para establecer relaciones amistosas, dudan de sus habilidades y consideran que los trabajos e ideas de los demás son mejores que las suyas (Coopersmith, 1967).

Emler (2001), identifica algunos riesgos relacionados con niveles bajos de autoestima, entre los que están los síntomas depresivos, las relaciones sexuales precoces, sin protección, y el embarazo en la adolescencia, desórdenes alimenticios, intentos de suicidio, deterioro de la productividad laboral, dificultades en el mantenimiento de relaciones afectivas cercanas y ser objeto de maltrato en cualquiera de sus modalidades.

Componentes de la autoestima

Para Mruk (1998), la autoestima tiene tres componentes ellos son:

a) Cognitivo:

Se refiere a la perspectiva que se tiene de uno mismo y de las conductas. Constituye el elemento evaluativo de los aspectos afectivos y conductuales a nivel de racionalización.

b) Afectivo:

Representa a la evaluación de lo positivo y negativo que posee el sujeto. Evalúa valor como ser humano. Constituya tanto las evaluaciones propias como la introyección afectiva de las evaluaciones de los seres significativos.

d) Conductual:

Describe la práctica una conducta consecuente y lógica a los elementos anteriores. Siendo el elemento observable que define y representa frente a los demás las autovaloraciones.

2.4.2 Variable Dependiente: Estrés Laboral

2.4.2.1 Psicopatología

La psicopatología es el estudio de trastornos mentales y de los pensamientos, sentimientos y conductas anormales. La psicopatológica se vale del método clínico para el diagnóstico, pronóstico y tratamiento de la enfermedad mental. Pero, desde el punto de vista clínico, no siempre está presente el problema de la causa o del origen de la enfermedad (Vallejo, 2005).

Hans Selye (citado por Goldman, 2000), postuló que el organismo entero reaccionaba al estrés, por ejemplo, el flujo sanguíneo podía desviarse desde el tubo gastrointestinal hacia el corazón, cerebro y musculatura durante la situación estresante. Esta adaptación ayudaría al organismo a afrontar el estrés a corto plazo, pero si este se prolongaba la adaptación podría dar por resultado aumento de la friabilidad de la mucosa gastrointestinal y, a la larga, ulceración de la misma.

Engel (citado por Goldman, 2000), sintetizó los progresos de la medicina psicosomática al desarrollar el modelo biopsicosocial de enfermedad, que reconoce que todas las enfermedades tienen componentes biológicos, psicológicos y sociales. El modelo de Engel pone de relieve que cada individuo está compuesto por sistemas y es a su vez, parte de sistemas exteriores de mayor tamaño. Cada persona está compuesta por moléculas, células y órganos; es también miembro de una familia, comunidad, cultura, nación y mundo. Cada sujeto tiene una estructura biológica, psicológica y social que puede afectar a los demás niveles del sistema, y viceversa.

2.4.2.2 Psicopatología Laboral

Según Fernández (1998), la salud y el trabajo son dos aspectos estrechamente relacionados: un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir el bienestar en el trabajo; el trabajo, por su parte, permite desarrollar nuestras capacidades físicas e intelectuales, aunque también constituye una fuente de riesgo para la salud. En este sentido, los datos estadísticos disponibles en la actualidad ponen de manifiesto los elevados costes humanos y sociales de los accidentes y enfermedades producidos por el trabajo. Desde la perspectiva de la salud mental, se concede una especial importancia al bienestar personal durante el desarrollo de una actividad laboral. Desde este enfoque se incluye, por una parte, la influencia que el desempeño profesional tiene en el comportamiento posterior fuera del trabajo, y, por otra, los aspectos externos que influyen en el bienestar de la persona durante la actividad laboral. Refiere que entre las principales alteraciones derivadas del trabajo destacan el estrés laboral, la adicción al trabajo y las consecuencias psicológicas del horario laboral. La ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 1995 incluye como riesgos laborales los riesgos psicolaborales, cuando se habla de riesgos psicolaborales, se refiere a aquellas situaciones laborales que suponen un aumento de la probabilidad de sufrir alteraciones psicológicas. Son situaciones que se presentan con frecuencia y que afectan aspectos psicológicos saludables del trabajador, hasta producir en él o ella un estado de deterioro profesional y personal evidente.

2.4.2.3 Estrés Laboral

Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral; además la entidad para la que trabaja suele tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo.

Según la OMS el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (Leka, 2004).

Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

Hans Selye (1975), menciona que cuando el ser humano se encuentra ante situaciones de peligro, se prepara para enfrentarse o huir; afortunadamente el individuo está dotado de herramientas que alertan al organismo de una amenaza; y en este proceso distinguimos fases:

1. Fase de alarma: constituye un aviso claro de que existe la presencia de un factor estresante. Las primeras manifestaciones son las reacciones fisiológicas. Se pueden manifestar de naturaleza única es decir una sola fuente de estrés, o de la naturaleza polimorfa, que refiere a varias situaciones.

2. Fase de resistencia: desaparecen los síntomas, ya que en el organismo se está adaptando a los efectos del agente estresor, inicia un círculo vicioso, en el que se genera ánimo para realizar las actividades y a su vez se crea un estado de ansiedad ante un posible fracaso.

3. Fase de agotamiento: disminuye las defensas, y es la fase terminal de estrés, se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión; son síntomas similares a los de la fase de la alarma.

Leka (2004), menciona que existen diversos factores asociados al estrés:

Factores estresores:

Factores físicos: Iluminación, ruido, temperatura.

Factores químicos: Se están convirtiendo en factores estresantes muy importantes debido a los nuevos materiales y sustancias que están apareciendo en el mundo laboral y al desconocimiento en la manipulación de los mismos.

Factores dependientes del trabajo:

- ✓ Carga mental: Una carga mental excesiva desemboca en fatiga psicológica.
- ✓ Control sobre el trabajo: Es el grado de tensión que permite al individuo controlar las actividades a realizar.
- ✓ Jornada laboral, productividad, salario, horas extras, relaciones con compañeros, relaciones con superiores.

Factores familiares: Relaciones conyugales, relaciones con los hijos.

Factores personales: Personalidad del individuo: la personalidad existen unas formas de comportamiento llamadas «patrones de conducta específicos».

El patrón de conducta TIPO A se presenta en personas que necesitan conseguir logros cada vez más altos.

El patrón de conducta TIPO B se presenta en personas que no son competitivas, poco ambiciosas, no agresivas, prefieren el trabajo en equipo, delegan responsabilidades, no les gusta vivir pendientes de horarios y disponen a menudo de su tiempo libre (Comín, 2009)

Según Goldman (2000), menciona que las personas con conducta tipo A muestran mayor incremento de presión sanguínea, ritmo cardíaco y catecolaminas cuando se enfrentan a tareas estresantes, razón por la cual tienen mayor riesgo a desarrollar arteriopatía coronaria (APC).

Causas del estrés laboral

Una mala organización del trabajo, es decir, el modo en que se definen los puestos y los sistemas de trabajo, y la manera en que se gestionan, puede provocar estrés laboral.

El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. Los resultados de las investigaciones muestran que el tipo de trabajo que produce más estrés es aquel en que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, hay pocas oportunidades de tomar decisiones o ejercer control, y el apoyo que se recibe de los demás es escaso. La mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Tales factores pueden ser perjudiciales, por lo que se denominan "peligros relacionados con el estrés" (Leka, 2004).

A continuación se detalla un cuadro con las principales causas de estrés:

PELIGROS RELACIONADOS CON EL ESTRÉS		
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO	Características del puesto	<ul style="list-style-type: none">• Tareas monótonas, aburridas y triviales• Falta de variedad• Tareas desagradables• Tareas que producen aversión
	Volumen y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Exceso o escasez de trabajo• Trabajos con plazos muy estrictos
	Horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Horarios de trabajo estrictos e inflexibles• Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal• Horarios de trabajo imprevisibles• Sistemas de turnos mal concebidos

	Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones <ul style="list-style-type: none"> • Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral)
CONTEXTO LABORAL	Perspectivas profesionales, estatus y salario	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad laboral • Falta de perspectivas de promoción profesional • Promoción excesiva o insuficiente • Actividad poco valorada socialmente • Remuneración por trabajo a destajo • Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros • Exceso o carencia de capacidades para el puesto
	Papel en la entidad	<ul style="list-style-type: none"> • Papel indefinido • Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto • Tener a cargo a otras personas • Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo • Malas relaciones con los compañeros • Intimidación, acoso y violencia • Trabajo aislado o en solitario • Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas
	Cultura institucional	<p>Mala comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo inadecuado • Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad

	Relación entre la vida familiar y la vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar • Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares • Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales
--	---	--

Gráfico N. 6 Peligros relacionados con el estrés

Fuente: Stavroula Leka

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Efectos del estrés laboral

Los efectos del estrés psicológico no se limitan sólo al sistema inmunológico. También se han documentado cambios relacionados con el estrés en los sistemas cardiovascular, metabólico y neurológico de los humanos. La percepción de falta de control, aunada a un elevado estrés psicológico en el sitio de trabajo, produce presión sanguínea elevada en estado ambulatorio, aumento en el índice de masa ventricular izquierda e incremento en aterosclerosis (Goldman, 2000).

En el individuo:

El estrés afecta de forma diferente a cada persona. El estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. En casos extremos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda volver a trabajar. Cuando el individuo está bajo estrés le resulta difícil mantener un equilibrio saludable

entre la vida laboral y la vida no profesional; al mismo tiempo, puede abandonarse a actividades poco saludables como el consumo de tabaco, alcohol y drogas. El estrés también puede afectar al sistema inmunitario, reduciendo la capacidad del individuo para luchar contra las infecciones (Leka, 2004).

<p>Cuando está sometido a estrés laboral, el individuo puede:</p>	<ul style="list-style-type: none">• Estar cada vez más angustiado e irritable• Ser incapaz de relajarse o concentrarse• Tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones• Disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este• Sentirse cansado, deprimido e intranquilo• Tener dificultades para dormir• Sufrir problemas físicos graves como:<ul style="list-style-type: none">- cardiopatías- trastornos digestivos- aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza- trastornos músculo-esqueléticos (como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores)
---	---

Gráfico N. 7 Efectos del estrés en el individuo

Fuente: Stavroula Leka

Elaborado por: Miranda N. (2015)

En las entidades

Si afecta a un gran número de trabajadores o a miembros clave del personal, el estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados de la entidad. Una entidad que no goce de buena salud no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no sólo a los resultados, sino, en última instancia, a la supervivencia de la propia entidad (Leka, 2004).

El estrés laboral puede afectar a las entidades del siguiente modo	<ul style="list-style-type: none">• Aumento del absentismo• Menor dedicación al trabajo• Aumento de la rotación del personal• Deterioro del rendimiento y la productividad• Aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes• Aumento de las quejas de usuarios y clientes• Efectos negativos en el reclutamiento de personal• Aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés• Deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior.
--	---

Gráfico N. 8 Efectos del Estrés en las entidades

Fuente: Stavroula Leka

Elaborado por: Miranda N. (2015)

2.5 HIPÓTESIS

2.5.1 Hipótesis I o Alterna

La Autoestima se relaciona con el Estrés Laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

2.5.2 Hipótesis O o Nula

La Autoestima no se relaciona con el Estrés Laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

2.6.1 Unidades de Observación:

Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora.

2.6.2 Variable Independiente:

La autoestima

2.6.3 Variable Dependiente:

El estrés laboral

2.6.4 Término de Relación:

Relación

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo por cuanto los datos obtenidos en la investigación serán procesados estadísticamente. Y cualitativa pues pretende identificar la realidad del problema dentro de la institución, la cual buscara las causas y la explicación de los hechos que estudia, porque busca la comprensión de los fenómenos sociales y también es cuantitativa por cuanto los datos obtenidos en la investigación serán procesados estadísticamente.

En la presente investigación se utilizará el paradigma crítico propositivo porque analiza e investiga la situación actual del problema para proponer una solución y cumplir con el aspecto propositivo que va más allá del diagnóstico y el análisis.

3.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 De Campo

Sirve para obtener información en el lugar mismo de los hechos tomando contacto de manera directa con las personas que laboran dentro de la institución donde ocurren los acontecimientos, hechos motivos del presente estudio.

Esta modalidad de investigación se empleará en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora, en el área del personal administrativo y se lo hará a través de la aplicación de reactivos psicológicos.

3.2.2 Bibliográfica

La investigación tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias). La investigación se sustenta teóricamente en información científica proveniente de obras universalmente reconocidas en el campo de la Psicología Clínica.

3.2.3 De Intervención Social o Proyecto Factible

La presente investigación busca convertirse en un referente propositivo para el aporte a nivel social de la realidad de las personas que laboran tanto en instituciones públicas como privadas del Cantón Palora. De esta manera, la propuesta apunta al mejoramiento de la calidad de vida de los involucrados.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Asociación de Variables

La investigación pretende ver cómo se relacionan o vinculan las variables; en este caso la Variable Independiente: La autoestima con la variable dependiente el Estrés Laboral.

Esto servirá para conocer por qué suceden ciertos hechos, analizando las relaciones causales existentes, y se empleara para determinar los factores asociados al estrés que se

presentan en el personal administrativo del GADM del Cantón Palora, y por ende determinar el nivel de rendimiento laboral.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

La presente investigación se realizó con el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora, debido a que según referencias del departamento de recursos humanos los empleados presentaban signos de cansancio en el trabajo.

Siendo un total de 46 personas. Por tal razón no se extrajo muestra alguna, y se trabajó con el total de la población escogida para la realización del estudio de campo.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.5.1 Variable Independiente: La Autoestima

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La autoestima se refiere a las evaluaciones que una persona hace y comúnmente mantiene sobre sí mismo es decir la autoestima global, es una expresión de aprobación o desaprobación que indica la extensión en que la persona cree ser capaz, competente, importante y digno. (Coopersmith, 1967).</p>	Autoestima Alta	36 a 40 puntos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás. 2. Estoy convencido de que tengo cualidades buenas. 3. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente. 4. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a. 5. En general estoy satisfecho de mí mismo/a. 6. Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a. 7. En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a. 8. Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo. 9. Hay veces que realmente pienso que soy un inútil. 10. A veces creo que no soy buena persona. 	<p>ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG</p> <p>Morris Rosenberg</p> <p>EAR</p>
	Autoestima Promedio	26 a 35 puntos		
	Autoestima Baja	Menos de 25 puntos		

Tabla N. 1 Variable Independiente

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

3.5.1 Variable Dependiente: Estrés Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.</p> <p>(Leka, 2004).</p>	Estructura organizacional	Bajo nivel de estrés	<p>1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.</p> <p>2. Para conocer la validez de constructo se utilizó el Análisis Factorial.</p> <p>3. El que mi supervisor no me respete me estresa.</p> <p>4. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.</p> <p>5. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.</p> <p>6. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.</p> <p>7. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.</p>	<p>ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS</p> <p>OIT-OMS fue sustentada por Ivancevich & Matteson</p>
	Clima organizacional			
	Tecnología	Nivel Intermedio		
	Influencia del líder			
	Territorio organizacional	Estrés		
	Falta de cohesión			
	Respaldo de grupo			

Tabla N. 2 Variable Dependiente

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.6.1 Escala de Autoestima de Rosenberg

Se estimó una confiabilidad de $\alpha = 0,754$ para el total de la muestra. Se presentó la correlación ítem-test, que fluctuó entre 0,46 y 0,67 ($p < 0,001$). Al realizar el análisis por edad, en las categorías 30-44 años y 60-75 años se mantuvo la confiabilidad dentro del rango esperado (0,789 y 0,751, respectivamente); para el grupo 45-59 años la confiabilidad disminuyó a 0,708. Esta situación se puede explicar por la menor dispersión de los puntajes totales obtenidos por los sujetos, ya que al disminuir la variabilidad, la confiabilidad del instrumento también disminuye; no obstante, el valor de la confiabilidad se consideró aceptable para este tipo de escalas. La confiabilidad fue similar en hombres y mujeres (0,736 y 0,764, respectivamente). En el nivel educacional se observó un aumento creciente de alfa (Básico $= 0,708$; Medio $= 0,729$ y Superior $= 0,781$), mientras que en el nivel de ingresos el valor más bajo se dio en el nivel Medio (0,691), los otros niveles fueron similares entre sí, igual que en los grupos de edad. La baja confiabilidad del nivel Medio puede atribuirse a la menor dispersión de puntajes de esos segmentos. Es uno de los instrumentos psicométricos de evaluación de autoestima más utilizados a nivel mundial, con traducciones a varios idiomas y validaciones en países como España, Chile, y Argentina (Martín-Albo, Núñez, Navarro & Grijalbo, 2007; Góngora & Casullo, 2009; Rojas-Barahona, Zegers & Föster, 2009).

3.6.2 Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Se adapta la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido, lo que sugiere una alta adecuación del instrumento para la población en estudio. La

dimensión 1 fluctúa entre 0,548 y 0,811, y la dimensión 2 de 0,554 y 0,705, esto indica que los ítems están fuertemente correlacionados con la dimensión donde se agrupan. La validez postfactorial nos muestra la estructura factorial rotada donde el componente 1, denominado Superiores y Recursos, está compuesto por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24; y la dimensión 2, denominada Organización y Equipo de Trabajo, está compuesta por los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25. Se muestran las correlaciones ítem-total corregidas para los 25 reactivos del cuestionario, su fiabilidad se someterá a prueba mediante el Alfa de Cronbach su índice general resulta 0,966, el cual es considerado un nivel de confiabilidad muy alto. Del mismo modo, las correlaciones positivas fluctúan entre 0,68 y 0,82, esto indica alta capacidad discriminativa al evaluar el Estrés laboral. (Suárez, 2013).

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1 Descripción de los Test Psicométricos

Escala de Autoestima de Rosenberg

Autor: Morris Rosenberg (1965)

Objetivo

La Escala de Autoestima de Rosenberg busca evaluar el tipo de autoestima actual que presenta la persona, y ubicar el nivel observado dentro de las categorías alta, promedio, o baja.

Estructura y dimensiones

El instrumento psicométrico está compuesto por 10 ítems que contienen afirmaciones acerca de aspecto de la apreciación de sí misma de la persona, de los cuáles cinco están redactados de manera positiva y cinco de forma negativa. La respuesta a cada afirmación se

elige de entre cuatro opciones de una escala likert: muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

La Escala de Autoestima de Rosenberg está diseñado en base a la concepción unidimensional de la autoestima. No obstante, en los ítems se puede identificar tanto aspectos relacionados con la valía personal, como aquellos referidos al autorrespeto.

Calificación

Los ítems redactados de manera positiva se califican de la siguiente manera:

Opción “muy de acuerdo”: 4 puntos

Opción “de acuerdo”: 3 puntos

Opción “en desacuerdo”: 2 puntos

Opción “muy en desacuerdo”: 1 punto

Los ítems cuyo sentido es negativo, se califican así:

Opción “muy de acuerdo”: 1 punto

Opción “de acuerdo”: 2 puntos

Opción “en desacuerdo”: 3 puntos

Opción “muy en desacuerdo”: 4 puntos

Resultados

Las puntuaciones comprendidas entre 10 y 25 corresponden a la categoría “autoestima baja”. Los puntajes comprendidos entre 26 y 35 se ubican dentro del rango de “autoestima promedio”, y las puntuaciones de entre 36 y 40 puntos corresponden a la categoría “autoestima alta”.

Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS

Autor: OIT - OMS

Objetivo

La Escala de estrés laboral busca el estudio del estrés organizacional ya que sus efectos han sido nocivos tanto para la producción como para la convivencia social de los miembros de la organización laboral y su salud.

Estructura y dimensiones

El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, cohesión y respaldo del grupo de trabajo. La respuesta a cada afirmación se elige de entre siete opciones de una escala likert: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre.

Calificación

Las respuestas van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera:

- 1 = si la condición ‘Nunca’ es fuente de estrés.
- 2 = si la condición ‘Raras veces’ es fuente de estrés.
- 3 = si la condición ‘Ocasionalmente’ es fuente de estrés.
- 4 = si la condición ‘Algunas veces’ es fuente de estrés.
- 5 = si la condición ‘Frecuentemente’ es fuente de estrés.
- 6 = si la condición ‘Generalmente’ es fuente de estrés.
- 7 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés.

Resultados

	N. ítem	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 – 28
Estructura organozacional	2, 12, 16, 24	4 – 28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3 – 21
Tecnología	4, 14, 25	3 – 21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 – 28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 – 28
Respaldo de grupo	8, 19, 23	3 – 21

Las puntuaciones < 90 corresponden a la categoría “Bajo nivel de estrés”. Los puntajes comprendidos entre 91 y 117 se ubican dentro del rango de “Nivel intermedio”, las puntuaciones entre 118 y 153 corresponden a “Estrés” y las puntuaciones > 154 puntos corresponden a la categoría “Alto nivel de estrés”.

3.7 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Pregunta Básica	Explicación
¿Para qué?	Para demostrar o descartar la hipótesis planteada en la Investigación
¿De qué personas u objetos?	De 46 personas que trabajan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.
¿Sobre qué aspectos?	Autoestima y Estrés Laboral.
¿Quién lo va a hacer?	La investigadora Nancy Miranda.
¿A quiénes?	Al personal administrativo.
¿Cuándo?	En el período Octubre 2014 – Marzo 2015.
¿Dónde?	En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.
¿Cuántas veces?	Una vez.
¿Con qué técnicas de recolección?	Aplicación de reactivos psicométricos.
¿Con qué instrumento?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escala de Autoestima de Rosenberg ✓ Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS

Tabla N. 3 Plan de recolección de información

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

3.8 MÉTODOS DE ANÁLISIS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

La información recolectada fue revisada críticamente para de esta manera limpiar la información defectuosa, contradictoria o no pertinente, en ciertos casos individuales se repitió la recolección para corregir fallas de contestación.

El análisis y la interpretación de resultados se lo realizaron con el apoyo del marco teórico, para obtener conclusiones más objetivas y científicas y se utilizó técnicas estadísticas para el procesamiento y análisis de la información recopilada. Para proceder a la tabulación de datos se realizó a través del programa Excel, lo que nos permitió verificar las respuestas e interpretar de mejor manera los resultados de la información.

De esta manera el análisis estadístico se lo hizo con el total de los participantes y se asoció las variaciones de una variable con la otra, a través de esto se consiguió tener conclusiones útiles desde diferentes aspectos de los participantes y de las variables en cuestión.

La verificación de hipótesis se lo realizó a través del programa SPSS y la aplicación del método estadístico del Chi Cuadrado (χ^2).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE DATOS

El análisis presentado a continuación es el resultado de la investigación realizada con una población de 46 personas, quienes se desempeñan en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora. Así los resultados son los siguientes:

ANEXO 1. ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG

Objetivo: Determinar el nivel de autoestima que presenta el personal administrativo del GADM Palora.

PROMEDIO GENERAL DE AUTOESTIMA

NIVEL DE AUTOESTIMA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo (10 - 25 puntos)	0	0%
Promedio (26 - 35 puntos)	36	78.26%
Alta (36 - 40 puntos)	10	21.74%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 4 Nivel de Autoestima del personal administrativo

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

Del total de personas evaluadas mediante la Escala de Autoestima de Rosenberg, ninguna persona muestra una autoestima baja, seguido del 78,26% que se ubica en el rango de autoestima promedio, y el 21,74% restante corresponde a autoestima alta.

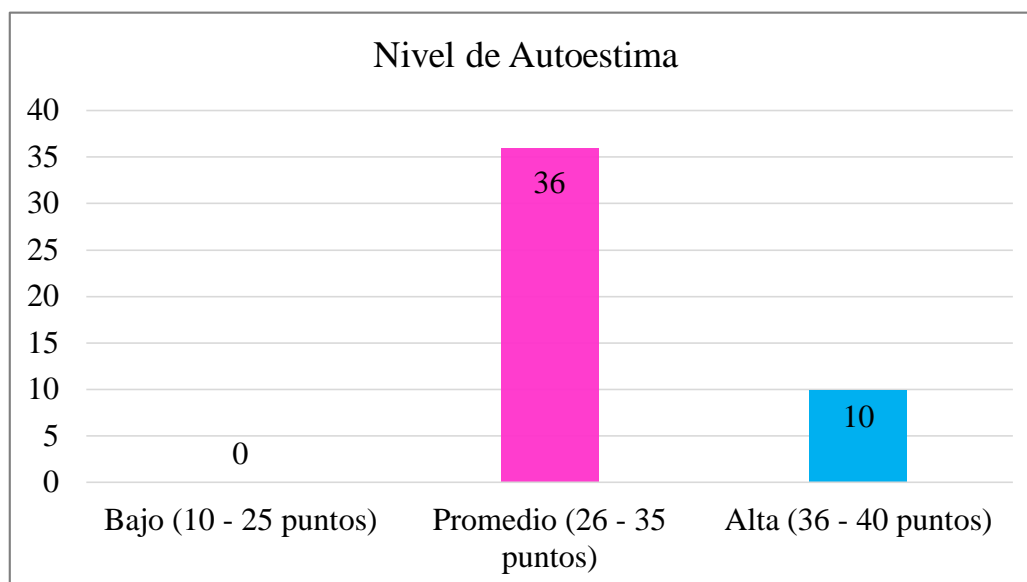


Gráfico N. 9 Nivel de Autoestima del personal administrativo

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

De los resultados de la evaluación de la autoestima de las 46 personas que laboran en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora, se tiene que la baja autoestima no es un factor común en esta población. Sin embargo, la proporción de personas que muestran autoestima promedio, significativamente alta, refleja una realidad en este grupo que ha ya sido evidenciada en las interpretaciones de las respuestas a cada uno de los ítems del cuestionario, tomando en cuenta que la autoestima promedio

representa una tendencia del sujeto a experimentar sentimientos positivos o negativos respecto de sí mismo dependiendo de las circunstancias buenas o malas que atraviesa en determinados momentos, y es que existe una autovaloración fragmentada entre lo positivo y lo negativo por parte de la mayoría de estas personas, de manera que al tiempo que reconocen en sí mismos valores y fortalezas en función de su papel como trabajadores, pueden tener problemas para desempeñarse correctamente en sus funciones diarias.

ANEXO 2. ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS

Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral con más prevalencia en el personal administrativo del GADM Palora.

CLIMA ORGANIZACIONAL

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	1	2.17%
Medio	25	54.35%
Estrés	14	30.43%
Alto	6	13.04%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 5 Resultados según clima organizacional

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

La representación gráfica en relación al clima organizacional indica que del total de los evaluados, el 2,17% presenta un bajo nivel de estrés laboral, seguido de un 54,35% que presenta un nivel intermedio de estrés laboral. El 30,43% presenta estrés laboral y el 13,04% presenta un alto nivel de estrés laboral en dicha área.

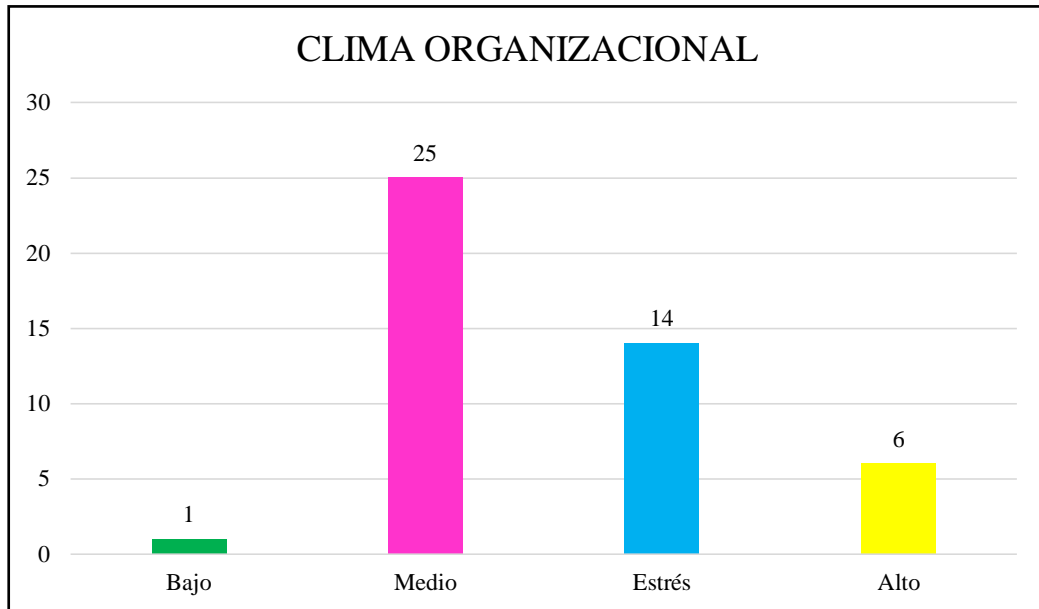


Gráfico N. 10 Resultados según clima organizacional

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

Comenzando por el factor clima organizacional, se puede observar que el mayor porcentaje de las personas evaluadas presentan un nivel intermedio de estrés laboral lo que significa que dentro de esta área sobresalen como elementos estresantes la incomprensión que existe por parte de las personas de la misión y la meta de la organización. La mayoría de las personas que laboran en esta institución consideran que la organización posee dirección y objetivos a seguir, lo que fortalece la realización de sus actividades laborales y la relación con sus compañeros de trabajo.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	3	6.52%
Medio	18	39.13%
Estrés	22	47.83%
Alto	3	6.52%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 6 Resultados según estructura organizacional

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

En relación a la estructura organizacional se percibe que del total del grupo evaluado, el 6,52% presenta un bajo nivel de estrés laboral, seguido de un 39,13% que presenta un nivel intermedio de estrés laboral. El 47,83% presenta estrés laboral y el 6,52% presenta un alto nivel de estrés laboral en dicha área.

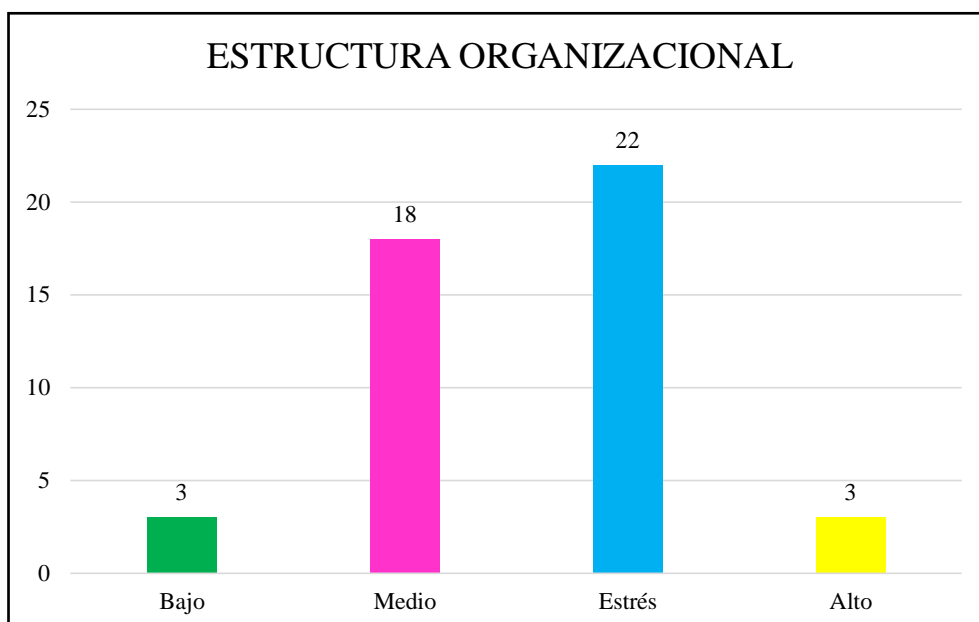


Gráfico N. 11 Resultados según estructura organizacional

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

Con relación al factor estructura organizacional, se puede evidenciar que la mayoría de los evaluados muestra la tendencia a considerar como estresante la forma de rendir informes entre superior y subordinado, y a considerar que en ocasiones les faltan herramientas para enfrentar las situaciones de tensión cotidianas.

TERRITORIO ORGANIZACIONAL

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	11	23.91%
Medio	16	34.78%
Estrés	15	32.61%
Alto	4	8.70%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 7 Resultados según territorio organizacional

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

En relación al territorio organizacional se percibe que del total del grupo evaluado, el 23,91% presenta un bajo nivel de estrés laboral, seguido de un 34,78% que presenta un nivel intermedio de estrés laboral. El 32,61% presenta estrés laboral y el 8,70% presenta un alto nivel de estrés laboral en dicha área.

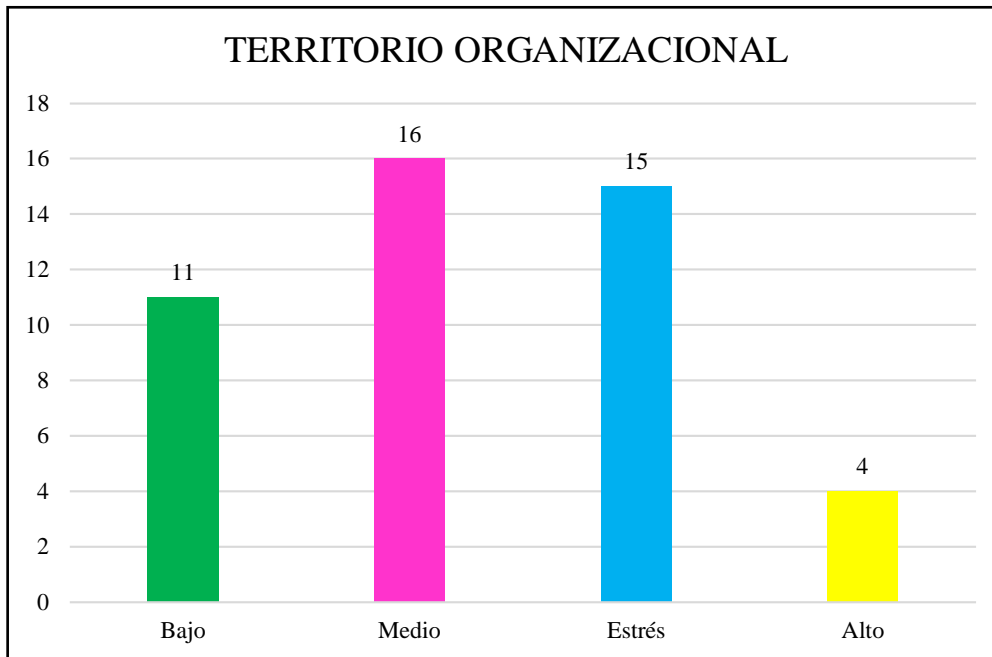


Gráfico N. 12 Resultados según territorio organizacional

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

En cuanto al territorio organizacional, se puede ver que el personal administrativo se encuentra con un nivel medio de estrés con tendencia a presentar un nivel de estrés más elevado, lo que significa que para la mayoría de ellos el hecho de no poder tener control de sus actividades laborales representa un aspecto estresante. La existencia de espacios privados de trabajo y el tener que trabajar con miembros de otras unidades de la misma institución también puede conllevar la presencia de estrés laboral.

TECNOLOGÍA

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	6	13.04%
Medio	16	34.78%
Estrés	15	32.61%
Alto	9	19.57%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 8 Resultados según tecnología

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

En relación a tecnología se destaca que del 100% de las personas evaluadas, el 13,04% presenta un bajo nivel de estrés laboral, seguido de un 34,78% que presenta un nivel intermedio de estrés laboral, el 32,61% muestra estrés laboral y el por último el 19,57% asegura tener un alto nivel de estrés laboral.

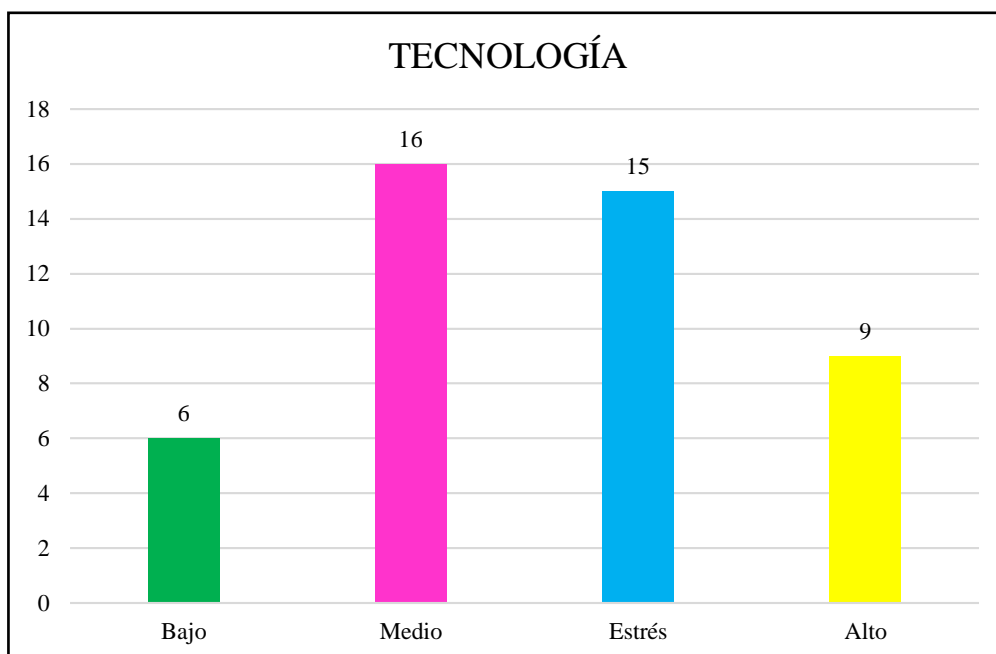


Gráfico N. 13 Resultados según tecnología

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

Respecto al factor tecnología la mayoría de las personas evaluadas concibe como limitado el equipo del que dispone para llevar a cabo su trabajo a tiempo, al igual que el hecho de no poder contar con la tecnología para hacer un trabajo de importancia, aspecto que resulta en la presencia de niveles intermedios de estrés laboral.

INFLUENCIA DEL LÍDER

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	2	4.35%
Medio	18	39.13%
Estrés	20	43.48%
Alto	6	13.04%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 9 Resultados según influencia del líder

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

En el factor influencia del líder se destaca que del 100% de las personas evaluadas, el 4,35% presenta un bajo nivel de estrés laboral, seguido de un 39,13% que presenta un nivel intermedio de estrés laboral, el 43,48% muestra estrés laboral y el por último el 13,04% asegura tener un alto nivel de estrés laboral.

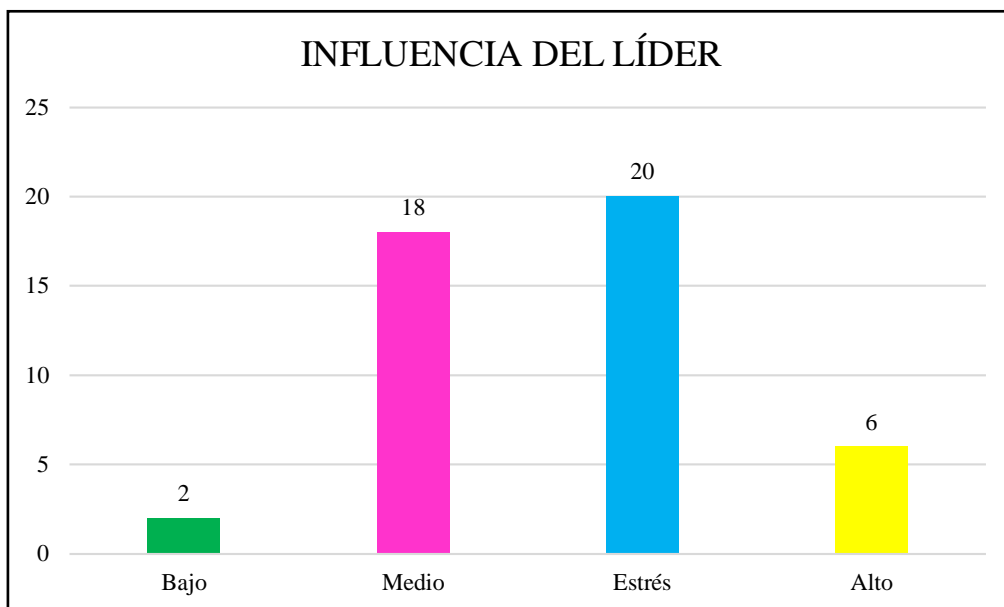


Gráfico N. 14 Resultados según influencia del líder

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

Al analizar las cuestiones correspondientes al factor influencia del líder, en mayor proporción se puede ver que existen niveles intermedios de estrés laboral, ya que las personas no se sienten respaldadas ante situaciones problemáticas en su servicio, pues sus supervisores no dan el frente ante dichas situaciones. Además de que la falta de confianza en el desempeño de sus obligaciones resulte en la presencia de estrés laboral en el personal que labora en el GADM Palora.

FALTA DE COHESIÓN

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	2	4.35%
Medio	14	30.43%
Estrés	22	47.83%
Alto	8	17.39%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 10 Resultados según falta de cohesión

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

En el factor falta de cohesión se evidencia que el 4,35% presenta un bajo nivel de estrés laboral, seguido de un 30,43% que presenta un nivel intermedio de estrés laboral, el 47,83% muestra estrés laboral y el por último el 17,39% asegura tener un alto nivel de estrés laboral.

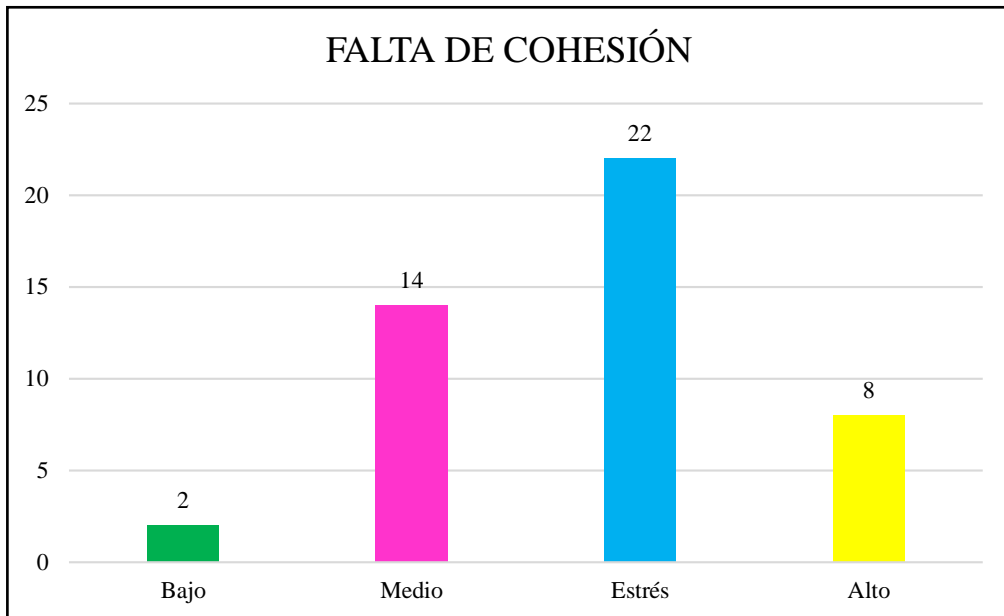


Gráfico N. 15 Resultados según falta de cohesión

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

En relación al factor falta de cohesión según los resultados obtenidos se puede notar que existen altos niveles de estrés laboral, lo que posiblemente se deba a que la relación entre compañeros de trabajo tienda a presentar conflictos, lo que al final influye en el resto de factores ya mencionados.

RESPALDO DEL GRUPO

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	6	13.04%
Medio	18	39.13%
Estrés	15	32.61%
Alto	7	15.22%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 11 Resultados según respaldo del grupo

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

En relación al ítem respaldo del grupo se tiene que el 13,04% presenta un bajo nivel de estrés laboral, seguido de un 39,13% que presenta un nivel intermedio de estrés laboral, el 32,61% muestra estrés laboral y el por último el 15,22% asegura tener un alto nivel de estrés laboral.

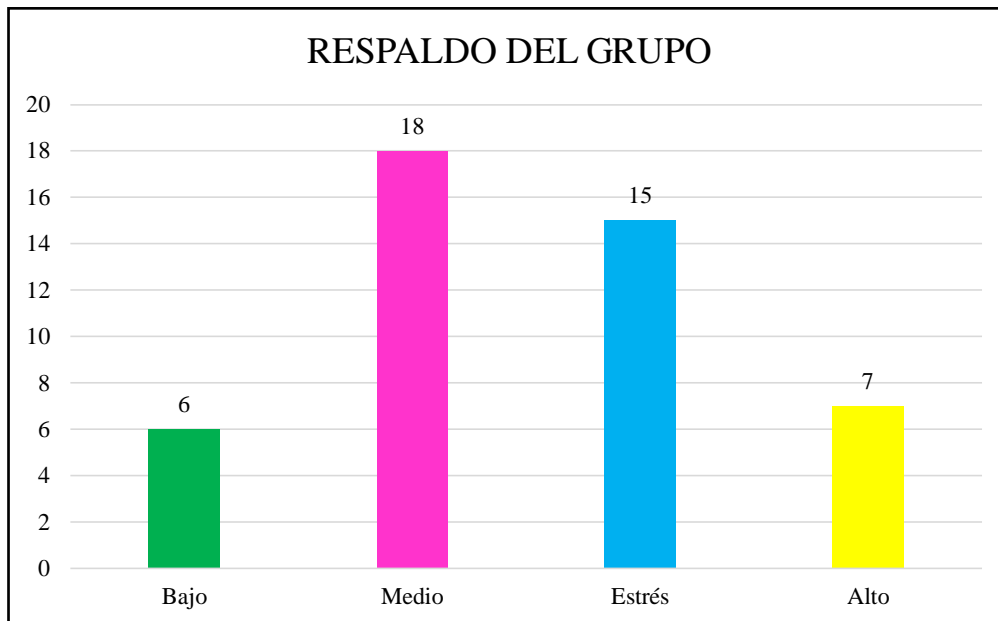


Gráfico N. 16 Resultados según respaldo del grupo

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

En relación al factor respaldo del grupo se puede observar una tendencia significativa a la presencia de niveles intermedios de estrés laboral lo que significa que no hay una colaboración estrecha entre los miembros del grupo al cual pertenece e identifica el respaldo brindado por parte de su grupo de trabajo.

PROMEDIO GENERAL DE ESTRÉS LABORAL

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	14	30.43%
Medio	18	39.13%
Estrés	14	30.43%
Alto	0	0%
TOTAL	46	100%

Tabla N. 12 Nivel de Estrés Laboral

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

Del total de personas evaluadas mediante la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, el 30,43% muestra un nivel bajo de estrés laboral, seguido del 39,13% que se ubica en el rango de nivel intermedio de estrés laboral, el 30,43% restante corresponde a estrés laboral y ninguna persona mencionó tener altos niveles de estrés.

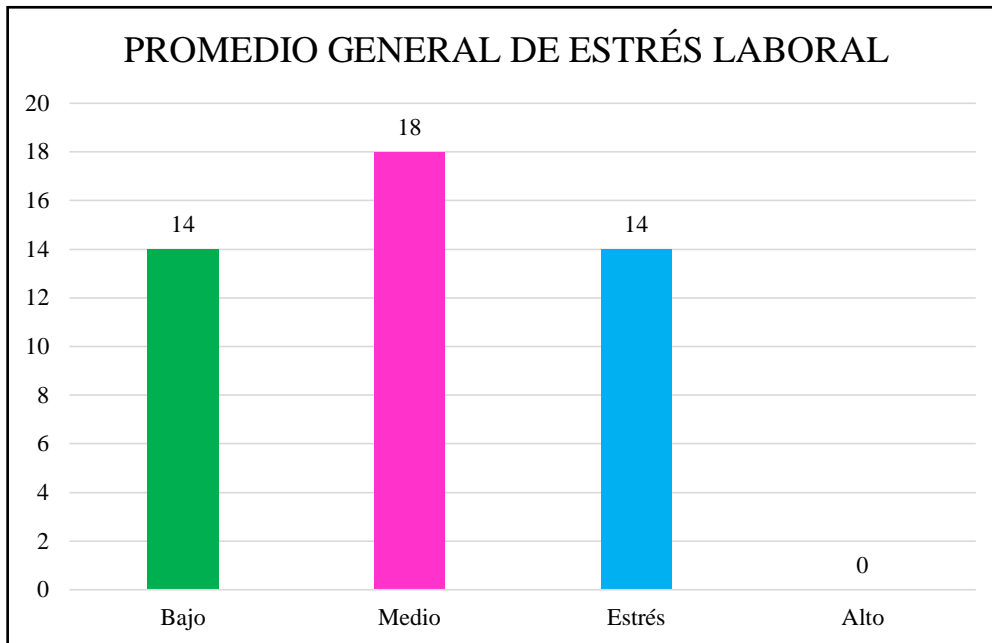


Gráfico N. 17 Nivel de Estrés Laboral

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Interpretación:

De los resultados de la evaluación del estrés laboral de las 46 personas que laboran en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora, se tiene que los altos niveles de estrés no es un factor común en esta población. Sin embargo los niveles intermedios y de estrés se presentan en la mayoría de la población estudiada lo mismo que se ve reflejado en las respuestas dadas en el reactivo aplicado, lo que significa que la percepción del estrés en el trabajo y la respuesta del individuo a la misma, es un fenómeno que refleja la experiencia mediada por las relaciones entre las condiciones objetivas y subjetivas. Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, lo que estaría afectando al desempeño de cada trabajador y por ende a una mejor productividad de la institución.

4.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis Alternativa

La Autoestima se relaciona con el Estrés Laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

Hipótesis Nula

La Autoestima no se relaciona con el Estrés Laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

Resultado

Para determinar si existe influencia de la Variable Independiente sobre la Variable Dependiente se aplicó el método estadístico de análisis del Chi cuadrado, con el siguiente resultado:

Tabla de contingencia Autoestima * Estrés Laboral

Recuento

		Estrés Laboral				Total
		Bajo	Intermedio	Estrés	Alto	
Autoestima	Baja	0	0	0	0	0
	Promedio	9	13	13	0	35
	Alta	5	5	1	0	11
Total		14	18	14	0	46

Tabla N. 13. Tabla de Contingencia

Fuente: Programa Estadístico SPSS 20

Elaborado por: Miranda N. (2015)

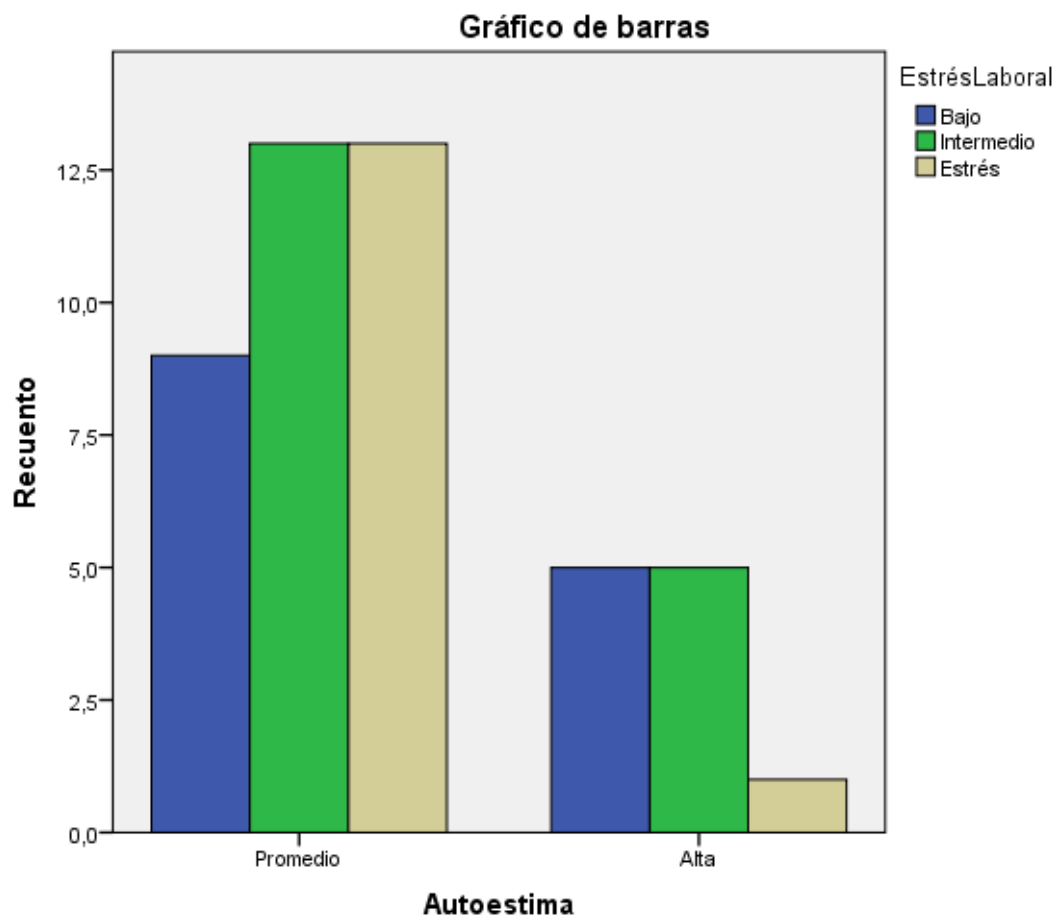


Gráfico N. 18 Gráfico de Barras

Fuente: Programa Estadístico SPSS 20
Elaborado por: Miranda N. (2015)

Análisis:

Según la tabla de contingencia de las 35 personas que presentan Autoestima promedio, el 25,71% presenta estrés laboral bajo, el 37,14% refiere tener estrés laboral intermedio y el 37,14% restante tiene estrés laboral.

De las 11 personas del grupo evaluado que manifiestan tener autoestima alta, el 45,45% tiene estrés laboral bajo; el 45,45% muestra estrés laboral intermedio y el 9,09% presenta estrés laboral.

Interpretación:

En relación a los resultados obtenidos en la tabla de contingencia se puede determinar que las personas con nivel de autoestima promedio tienden a presentar niveles intermedios de estrés laboral y niveles de estrés laboral, además en el caso del personal que presenta autoestima alta se observa que se da en la misma magnitud el nivel de estrés laboral bajo y el nivel intermedio de estrés laboral. Lo que significa que el nivel de autoestima no influye en el nivel de estrés laboral que puedan presentar las personas que trabajan en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	3,383 ^a	2	,184	,220		
Razón de verosimilitudes	3,883	2	,144	,166		
Estadístico exacto de Fisher	3,427			,200		
Asociación lineal por lineal	3,072 ^b	1	,080	,123	,062	,039
N de casos válidos	46					

a. 3 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3.35.

b. El estadístico tipificado es -1.753.

Tabla N. 14 Pruebas de Chi - cuadrado

Fuente: Programa Estadístico SPSS 20

Elaborado por: Miranda N. (2015)

De acuerdo a la aplicación de la prueba chi cuadrado ($X^2(2) = 3,427$, $N = 46$, $p > 0,05$), se ACEPTA la hipótesis nula y se RECHAZA la alterna, es decir, “No hay relación significativa entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

En base a la investigación realizada se concluye que:

- ✓ Los resultados obtenidos al realizar la prueba de Chi-cuadrado de Pearson en el programa informático de estadística SPSS, presentaron un coeficiente de significación de 3,427 lo cual indica que no existe una relación entre los elementos autoestima y estrés laboral; esto se evidencia en la tabla N. 25 donde predomina, por un lado el nivel promedio de autoestima con el 78,26% y por otro, el estrés laboral con una sumatoria entre nivel medio y estrés con el 69.56%; lo que indica que en la población estudiada la autoestima no influye o afecta significativamente a la presencia de estrés laboral, y en este caso, otros son los factores que provocan el nivel de estrés en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.
- ✓ Los resultados obtenidos referentes al nivel de autoestima del personal administrativo del GADM Palora muestran que ninguna persona tiene una autoestima baja, el 78,26% presenta autoestima promedio, y el 21,74% restante corresponde a autoestima alta como se puede evidenciar en el gráfico N. 19
- ✓ Los niveles de estrés laboral que se identificaron en la población estudiada son: el 30,43% muestra un nivel bajo de estrés laboral, seguido del 39,13% que se ubica en el rango de nivel intermedio de estrés laboral, el 30,43% restante corresponde a estrés laboral y ninguna persona mencionó tener altos niveles de estrés como se puede observar en el gráfico N.27.

5.2 RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en la investigación se realiza las siguientes recomendaciones para dar solución al problema o falencia detectada en la institución:

- ✓ Se recomienda trabajar con el personal administrativo de la institución en un programa de prevención del estrés laboral, que comprenda la promoción, protección y diagnóstico precoz del estrés laboral.
- ✓ Debido a que se evidencia que la autoestima no influye en la aparición del estrés laboral del personal administrativo del GADM Palora, se recomienda para futuras investigaciones, ampliar el tema sobre los factores que causan o provocan la aparición de dicha patología en las personas que laboran en instituciones tanto públicas como privadas.
- ✓ Se recomienda aplicar un programa de bienestar laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida, disminuir los niveles de estrés laboral e incrementar la productividad del personal y de esta manera cumplir con las expectativas del personal y de la institución.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Título

Implementación del Plan de reducción del estrés laboral en el individuo, aplicado al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

Institución Ejecutora

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Beneficiarios

Beneficiarios directos

Personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

Beneficiarios indirectos

- ✓ Institución
- ✓ Hijos y Familiares del personal administrativo
- ✓ Comunidad

Ubicación

Morona Santiago, Palora. Av. 14 de Febrero y calle Palora. Edificio del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Tiempo estimado de la ejecución

- ✓ Tres meses

Equipo técnico responsable

- ✓ GADM Palora
- ✓ Psicólogo Clínico de la institución
- ✓ Investigador

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Mediante la investigación realizada se pudo evidenciar que la institución no ha establecido alguna técnica formal para el control, manejo y disminución del nivel de estrés laboral que garantice el bienestar tanto de los trabajadores como de la institución en general.

Los resultados obtenidos al realizar la prueba de Chi-cuadrado de Pearson en el programa informático de estadística SPSS, revelan que no existe una relación entre los elementos autoestima y estrés laboral, ya que por un lado predomina el nivel de autoestima promedio con el 78,26% y por otro, el estrés laboral con una sumatoria entre nivel medio y estrés con el 69.56%; lo que indica que en la población estudiada la autoestima no influye o afecta significativamente a la presencia de estrés laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora.

6.3 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el estrés sigue siendo un factor presente en el diario vivir de la población. El individuo, en distintos ámbitos de su vida, se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés. Una de las fuentes más importantes de estas presiones está relacionada

con el desarrollo del trabajo. En el caso de la investigación se evidencia que el nivel de estrés laboral predomina en las personas que laboran en el área administrativa y por ello es de vital importancia el abordaje de dicho problema.

Debido a la inexistencia de bajos niveles de autoestima y presencia de niveles de estrés laboral la propuesta más acertada es la implementación del plan de reducción del estrés laboral en el individuo, aplicado al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora, lo que permitirá educar a la población acerca de la problemática, dotarles de una serie de recursos que les permitan hacer frente de forma eficaz a las diferentes situaciones de estrés y contribuir con su propia salud y bienestar.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo General

- ✓ Realizar el plan de reducción del estrés laboral en el individuo, dirigido al personal administrativo del GADM Palora.

6.4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Establecer talleres de relajación que permitan disminuir el nivel de estrés laboral en el personal y mejorar la productividad del individuo y de la institución.
- ✓ Aportar herramientas y recursos que permitan a los empleados afrontar el estrés laboral.
- ✓ Mejorar la calidad de vida de los empleados de la institución.

6.5 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA

Estrés Laboral

Plan de Prevención del Estrés Centrado en el Individuo (Félix Martín Daza).

El individuo, en distintos ámbitos de su vida, se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés. Una de las fuentes más importantes de estas presiones está relacionada con el desarrollo del trabajo. En general, el trabajo en una empresa está sujeto a unas condiciones y una forma de organización que no están determinadas por las capacidades, necesidades o expectativas del individuo, sino que se estructura en orden a otro tipo de factores (tecnología, exigencias productivas). No obstante, el hecho de que la organización de una empresa favorezca la aparición del estrés no es debido, la mayoría de las veces, a unas exigencias inapelables del proceso productivo; generalmente la causa se encuentra en un deficiente diseño de la organización, que minusvalora la importancia de los recursos humanos de la empresa.

Aunque los individuos en general tienen una gran capacidad de adaptación, en algunas ocasiones ciertos requerimientos del trabajo obligan a realizar un esfuerzo adaptativo para el que el sujeto no está preparado, lo cual le origina una serie de problemas de adaptación o de ajuste.

Por otra parte, algunas veces nos podemos encontrar que en unas mismas condiciones unos individuos desarrollan unos niveles de estrés patológico y otros no. Esto es debido a que diferentes individuos tienen distinta capacidad de adaptación en función de múltiples factores personales.

Se plantea, por lo tanto, la necesidad de una intervención para paliar esta situación. Esta intervención podría dirigirse a modificar ciertos aspectos de la organización del trabajo o a fomentar la capacidad de adaptación del individuo.

La modificación de ciertos aspectos de una organización que favorecen el desarrollo del estrés no sólo repercute en una mejora del bienestar de los trabajadores, sino en una optimización de los recursos humanos que se traducirá en un mejor funcionamiento de la empresa a todos los niveles. Por otra parte, constituye una actuación más directa pues interviene sobre el foco o la fuente de esa problemática.

No obstante, en ocasiones resulta muy difícil o imposible eliminar las fuentes de estrés en el origen, pero podemos dotar al individuo de una serie de estrategias para afrontar dichas situaciones y, si éstas son difíciles de afrontar, dotarle de habilidades para controlar las experiencias y consecuencias que el estrés produce. Así pues, constituye un planteamiento preventivo el fomentar la adquisición de algunas estrategias que aumenten la capacidad de adaptación del individuo, la capacidad para hacer frente a los requerimientos del trabajo.

No hay que olvidar, sin embargo, que el desarrollo de actividades para la prevención del estrés que consistan en una intervención sobre el individuo ha de ser posterior o complementario al desarrollo de una política de prevención del estrés basada en la intervención sobre la organización de la empresa, orientada hacia la modificación de ciertas condiciones o demandas del trabajo estresantes.

Condiciones previas

En primer lugar, hay que señalar que una de las tareas necesarias para llevar a cabo una intervención de este tipo, es conseguir el compromiso de los directivos de una empresa; deben ser conscientes de la gravedad del problema y estar persuadidos de la necesidad de llevar a cabo una intervención. Es también una condición previa ineludible para el desarrollo de una intervención, la realización de un diagnóstico de la problemática a la que se ha de responder. Habrá que conocer los factores que están provocando el estrés (tanto los relacionados con la situación laboral como los relacionados con las características de los individuos) y habrá que

evaluar la magnitud de sus consecuencias. Las condiciones y las demandas de distintos trabajos y de los diferentes individuos pueden requerir distintas formas y contenidos a la hora de llevar a cabo una intervención concreta.

Es recomendable que este proceso de identificación de las causas y las consecuencias se realice en un estado en el que el estrés se encuentre en un estado incipiente o leve, no cuando se convierta en un problema generalizado o grave. Así, el tratamiento preventivo del estrés requiere la detección precoz de esta problemática mediante la identificación de una serie de indicadores que de darse con una frecuencia, duración e intensidad determinadas reflejan la existencia de esta problemática. Los indicadores que podemos utilizar para esta tarea pueden ser de varios tipos: disfunciones en los individuos de carácter físico, emocional o comportamental y disfunciones en la organización o en el desarrollo del trabajo. Para la evaluación de estos indicadores existen varios instrumentos: pruebas psicológicas y fisiológicas, sistemas de registro administrativo (absentismo, abandonos de empresa), autorregistros personales, cuestionarios que incluyen aspectos relacionados con la situación laboral y el estado de salud, métodos de evaluación de las condiciones de trabajo (Daza, 1999).

La detección de estos indicadores no es difícil, tanto por la gran cantidad de manifestaciones que origina el estrés como por las características de esta problemática; el estrés es un problema que se va desarrollando progresivamente de manera que se puede identificar en diversas fases de su desarrollo y, por lo tanto, existen diferentes grados de estrés. Este programa constituye una de las formas en las que se organiza una intervención sobre el individuo. Consisten en el desarrollo de un conjunto de acciones en la empresa para identificar y paliar la problemática emocional y personal de los trabajadores que pudiera interferir en el desarrollo de su trabajo. Los programas que específicamente están destinados a la prevención del estrés consisten en la transmisión de un conjunto de conocimientos a los trabajadores para promover el reconocimiento de los estresores así como sus efectos para la salud y el

adiestramiento de los trabajadores en una serie de técnicas o habilidades destinadas a controlar las condiciones que favorecen el estrés y aminorar los efectos que sobre el individuo tiene el estar sometido a estrés. El objetivo de transmitir un conjunto de conocimientos a los trabajadores sobre los estresores, el proceso de generación del estrés, los efectos sobre la persona, es necesario y útil para hacer comprender qué es el estrés, cómo se desarrolla, para identificar qué condiciones favorecen su desarrollo en esa empresa, para determinar la importancia en que se da en esa empresa, y sobre todo, para comprometer y sensibilizar a los trabajadores en la necesidad de actuar que es el primer paso para empezar a afrontar ese problema. El aprendizaje de distintas habilidades personales está destinado a favorecer el cambio en la forma en la que el individuo aborda los problemas de estrés (la forma en que percibe las situaciones, la forma en que las afronta, las respuestas emocionales que se originan en el sujeto) (Daza, 1999).

Técnicas de Relajación

Entrenamiento Autógeno de Schultz

Schultz (1912), elaboró los principios del entrenamiento autógeno. Partiendo de las observaciones en el uso de la hipnosis, la cual dominaba a la perfección. En 1926 comunica a la Asociación Médica de Berlín los primeros resultados obtenidos con su método de autohipnosis. La denominación de entrenamiento autógeno la fundamenta etimológicamente del griego "autos" (sí mismo), "gen" (devenir), y podría traducirse como: una ejercitación o entrenamiento, desarrollado a partir del propio "sí mismo" del sujeto y que configura a dicho "sí mismo". El principio sobre el que se fundamenta el método consiste en producir una transformación general del sujeto de experimentación mediante determinados ejercicios fisiológicos y racionales y que, en analogía con las más antiguas prácticas hipnóticas exógenas, permite obtener resultados idénticos a los que se logran con los estados sugestivos auténticos.

La relación del entrenamiento autógeno con la hipnosis se manifiesta claramente en el texto anterior, y así, la denominación de técnica de auto hipnosis que se le suele dar en muchas ocasiones está plenamente justificada. Partiendo de los estudios iniciales se han desarrollado versiones adaptadas del entrenamiento autógeno aunque generalmente siguen un armazón común: la utilización de imágenes que se refieren directamente a las funciones del sistema vegetativo.

Según Huber (1980): "Estas imágenes se concentran en fórmulas, según determinados elementos básicos de eficacia sugestiva, y se aplican a regiones orgánicas particularmente accesibles subjetiva y cognoscitivamente: el estómago, la respiración, el corazón, la sensación de su cuerpo (cabeza)."

Se resumen en los conocidos seis ejercicios autógenos:

1. Ejercicio de pesadez
2. Ejercicio de calor
3. Ejercicio de pulsación
4. Ejercicio respiratorio
5. Regulación abdominal
6. Ejercicio de la cabeza

El lugar para realizar los ejercicios

En general las condiciones del lugar donde realicemos la práctica tiene que cumplir unos requisitos mínimos:

- Ambiente tranquilo, sin demasiados ruidos y lejos de los posibles estímulos exteriores perturbantes.

- Temperatura adecuada; la habitación tiene que tener una temperatura moderada (ni alta ni baja) para facilitar la relajación.
- Luz moderada; es importante que se mantenga la habitación con una luz tenue.

La posición para la relajación

Para el entrenamiento autógeno podemos utilizar tres tipos de posiciones:

Tendido sobre una cama o un diván con los brazos y las piernas ligeramente en ángulo y apartados del cuerpo.

Un sillón cómodo y con brazos; en este caso es conveniente que utilicemos apoyos para la nuca y los pies.

Sentados en un taburete o banqueta sin respaldo; en esta modalidad utilizaremos una posición descrita por Schultz y que él llama "la posición del cochero": "Se caracteriza por el hecho de descansar la persona, sentada, el peso de la mitad superior de su cuerpo sobre la región dorsolumbar relajada. Esta actitud corporal pasiva la encontramos en muchas profesiones que exigen permanecer sentado durante muchas horas, sin apoyo para el dorso. La designamos por tanto como "postura del cochero".

Método de entrenamiento breve

Según Huber (Citado en Psicología Online) propone dos métodos de acortamiento del entrenamiento autógeno. Uno para cuando ya dominemos de una forma automática los diferentes ejercicios que componen el entrenamiento global (en este caso hay una disminución en la longitud de las diferentes fórmulas, pero no en el tiempo de práctica), y otro para cuando no se dispone de suficiente tiempo para la práctica de todos los ejercicios (por ejemplo, en situaciones reales); en este caso hay una reducción del número de fórmulas a utilizar. A continuación exponemos los dos esquemas de los métodos abreviados:

1. Acortamiento de las fórmulas del entrenamiento: el esquema del entrenamiento general quedaría de la siguiente manera.

Repetir 6 veces la frase: "El brazo derecho es muy pesado"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "El brazo derecho está muy caliente"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "El pulso es tranquilo y regular"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "Respiración muy tranquila"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy respirando"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "El plexus solar es como una corriente de calor"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "La frente está agradablemente fresca"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Terminar con las frases:

"Brazos firmes" "Respirar hondo" "Abrir los ojos".

2. Entrenamiento de tiempo limitado: el objetivo de este entrenamiento breve es poder relajarse en un espacio de tiempo muy limitado, 2-3 minutos, en una situación natural. En estos casos será suficiente con el esquema siguiente.

"pesadez"

"tranquilidad"

"calor"

"tranquilidad"

"cabeza despejada y clara"

"brazos firmes"

"respirar hondo"

"abrir los ojos".

6.6 METODOLOGÍA DEL MODELO OPERATIVO

6.6.1 Fase I

Técnica	Objetivo	Actividad	Tiempo	Responsable	Recursos
Rapport	Crear un ambiente propicio, para la aplicación del programa de prevención.	Dinámicas grupales	30 minutos	Investigadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auditorio de la institución ✓ Material didáctico ✓ Equipos Audiovisuales
Encuadre	Establecer reglas y roles a desempeñarse a lo largo del programa de prevención.	Exposición oral donde se aclare las reglas y roles a efectuarse.	15 minutos	Investigadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auditorio de la institución ✓ Equipos Audiovisuales
Empatía	Facilitar una comunicación libre y espontánea.	Escucha activa a los empleados de la institución.	30 minutos	Investigadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auditorio de la institución

Tabla N. 15 Fase I

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

6.6.2 Fase II

Técnica	Objetivo	Actividad	Tiempo	Responsable	Recursos
Conferencia	Dar a conocer el concepto científico de estrés.	<p>Creencias comunes sobre el estrés, mitos, ¿Qué es el estrés?</p> <p>Socializar las creencias comunes sobre el estrés, mitos, concepto de estrés.</p>	90 minutos	Investigadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auditorio de la institución ✓ Material didáctico ✓ Equipos Audiovisuales
	Informar sobre las causas y consecuencias del estrés.	<p>Fuentes de estrés, ¿Cómo influye el estrés en la mente, cuerpo y comportamiento?</p> <p>Socializar cuales son las Fuentes de estrés.</p>			
	Dar a conocer las Técnicas Generales para prevenir el estrés.	<p>Técnicas para la prevención del estrés, Técnicas Generales</p> <p>a. Desarrollo de un buen estado físico</p> <p>b. Distracción y buen humor.</p> <p>Dinámica: Policías y ladrones.</p> <p>Socializar las Técnicas Generales.</p>			

	Indicar a los participantes las Técnicas fisiológicas.	Técnicas fisiológicas a. Técnicas de relajación física. Entrenamiento Autógeno de Schultz. b. Técnicas de control de respiración Dinámica: Un limón medio limón.			
--	--	---	--	--	--

Tabla N. 16 Fase II

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

6.6.3 Fase III

Técnica	Objetivo	Actividad	Tiempo	Responsable	Recursos
Entrenamiento Autógeno de Schultz	Disminuir los niveles de estrés en el personal de la institución.	Dinámica: El lazarillo	15 minutos	Investigadora	✓ Auditorio de la institución ✓ Música relajante
		1. Ejercicio de pesadez 2. Ejercicio de calor 3. Ejercicio de pulsación 4. Ejercicio respiratorio 5. Regulación abdominal 6. Ejercicio de la cabeza	30 minutos	Investigadora	✓ Auditorio de la institución

Tabla N. 17 Fase III

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

6.7 ADMINISTRACIÓN

Recursos Humanos

Investigador: Nancy Miranda

Directivos y administradores del GADM Palora

Tutor de la investigación: Psc. Miguel Guzmán

Recursos Institucionales

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Palora.

Universidad Técnica de Ambato

Recursos Materiales:

- Material bibliográfico
- Transporte
- Copias de reactivos
- Impresiones

Recursos Tecnológicos:

- Computador
- Internet
- Proyector

Recursos Económicos:

ÍTEMS	VALORES
Copias de reactivos	\$ 20
Computador	\$ 100
Impresiones	\$ 80
Material Bibliográfico	\$ 100
Transporte	\$ 60
Empastados	\$ 60
Otros	\$ 50
Imprevistos	\$ 47
Total	\$ 470

Tabla N. 18 Presupuesto

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora
Elaborado por: Miranda N. (2015)

6.8 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quién evalúa?	Investigadora: Nancy Miranda
¿Qué evaluar?	Se evaluará la metodología utilizada, las técnicas y métodos para afrontar el estrés laboral, las principales actividades implementadas, el conocimiento referido sobre el plan implementado.
¿Para qué evaluar?	Para establecer si los objetivos y metas establecidos se han cumplido de manera satisfactoria.
¿Cómo evaluar?	Mediante una investigación sobre la ejecución del proyecto con: Observación Técnicas
¿Con qué evaluar?	Con los instrumentos para la investigación: Test estandarizados.

Tabla N. 19 Previsión de la información

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

6.9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	NOVIEMBRE 2014				DICIEMBRE 2014				ENERO 2015				FEBRERO 2015				MARZO 2015			
Presentación y aprobación del proyecto	X																			
Construcción del marco teórico		X	X																	
Revisión bibliográfica				X	X															
Selección y diseño de instrumentos						X	X													
Valoración y pilotaje								X	X											
Investigación de campo										X	X									
Procesamiento de la información												X	X	X						
Diseño de la propuesta															X	X	X			
Presentación de informe de tesis																		X		

Tabla N. 20 Cronograma

Fuente: Autoestima y su relación con el estrés laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora

Elaborado por: Miranda N. (2015)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

Beck, J. (2000) Terapia Cognitiva. Barcelona. Gedisa.

Blanco, G. (2005). Tipos de Estrés. El estrés en el ámbito laboral. Madrid. USO.

Comín, E. (2009). Estresores Sociales. El estrés y el riesgo para la salud. España. MAZ.

Coopersmith, S. (Citado Por Papalia 1992). Psicología Del Desarrollo. De La Infancia A La Adolescencia. Bogotá. Mcgraw-Hill.

Coopersmith, S. (1967). The Antecedents Of Self Esteem Consulting. Consulting Psychologists Press, Palo Alto.

Daza, F.(1999). NTP 349. Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. España. INSHT.

Engler, B. (1996). Teorías de la Personalidad. México. McGraw-Hill.

Goldman, H. (2000). Psiquiatría General. México D.F. Manual Moderno

Leka, S. (2004). Qué es el estrés laboral. La organización del trabajo y el estrés. Francia: ISBN.

Melgosa, J. (2000). Sin Estrés. Ed. Safeliz, Argentina.

Mruk, C. (1998). Autoestima: Investigación, Teoría Y Práctica. Descleé De Brouwer (Biblioteca De Psicología).

Papalia, D., Wendkos, S. & Duskin, R. (2001). Desarrollo Humano. Bogotá: McRae-Hill.

Romero, H. (2010). Autoestima y manejo del estrés. Clima Organizacional. México: CEPROCADEP.

Rosenberg, M. (1989). Society And The Adolescent Self-Image (Revised Edition). Middletown, Wesleyan University Press.

Sánchez J. Y Cano J. (1992). Manual De Psicoterapia Cognitiva. España. R&C.

Schultz H. Johannes. El entrenamiento autógeno auto relajación concentrativa, científico médica, 1980.

Trucco M, Valenzuela P. (1998). Una batería de cuestionarios para el estudio de estrés ocupacional. Chile.

Yagosesky, R. (1997). Autoestima. Autoestima en palabras sencillas. Caracas: San Pablo.

LINKOGRAFÍA

Acosta, M. (2014). El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los Empleados de la Unidad Educativa a Distancia de Tungurahua extensión Ambato. (Trabajo de grado. Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/7655/MARITZA%20GABRIELA%20ACOSTA%20ACOSTA.pdf?sequence=1>.

Agencia Xinhua (26 de julio de 2013). Estrés laboral afecta al 80% de trabajadores argentinos. America Economía. Recuperado de <http://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/sociedad/estres-laboral-afecta-al-80-de-trabajadores-argentinos>.

- Altamirano, E. (2014). Definición de autoestima. Psicólogos en línea. Recuperado de <http://psicologosenlinea.net/23-definicion-de-autoestima-conceptos-de-autoestima-segun-diferentes-autores-y-abraham-maslow.html>.
- Ahmed, W., & Bruinsma, M. (2006) A Structural Model of Self-Concept, autonomous Motivation and Academic Performance in Cross-Cultural Perspective. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 4(3), 551-576. Recuperado de http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/10/english/Art_10_144.pdf.
- Cast, A. & Burke, P. (2002). A Theory of Self-Esteem. *Social Forces*, 80(3), 1014-1068. Recuperado de <http://m.sf.oxfordjournals.org/content/80/3/1041.full.pdf>
- Corzo, E. (2009). Correlación entre el nivel de autoestima y el estilo de afrontar los conflictos en el ámbito laboral de un grupo de gerentes en una empresa de Guatemala. (Trabajo de grado. Universidad Rafael Landívar). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Melendez-Dale.pdf>.
- Donald, A. (7 de Julio de 2009). Derecho Mercosurabc. Recuperado de <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14>.
- Emler, N. (2001). Self-esteem. The costs and causes of low self-worth. Recuperado de http://books.google.com.ec/books/about/Self_Esteem.html?id=A9cvAAAACAAJ&redir_esc=y
- Fernández, J. (1998). Los trastornos psicológicos derivados del trabajo. *Clínica y Salud* (Vol. 9). Recuperado de <file:///D:/Documentos%20de%20Inspiron/Downloads/A24.pdf>
- Galarza, A. (2013). "niveles de autoestima y su relación con estrategias de afrontamiento al estrés en estudiantes de primer año de bachillerato de los Centros Educativos Fiscales de la parroquia Celiano Monge del cantón Ambato. (Trabajo de grado. Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5528/Galarza%2c%20Alvaro.%20>

niveles%20de%20autoestima%20y%20su%20relacion%20con%20estrategias%20de%20afrentamiento%20al%20estres.pdf?sequence=1

Garay, J. (2005). Niveles de depresión, autoestima y estrés en mujeres que tienen un trabajo remunerado y mujeres que tienen un trabajo no remunerado (amas de casa). (Tesis doctoral. Universidad Iberoamericana Ciudad de México). Recuperado de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014584/014584s1.pdf>

García, D. (2011). Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa. (Trabajo de grado. Universidad Politécnica de Valencia). Recuperado de <http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ,%20D EBORAH.pdf?sequence=2>

Góngora, V. & Casullo, M. (2009) Validación de la escala de autoestima de Rosenberg en población general y en población clínica de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 1(27), 179-194. Recuperado de http://www.aidep.org/03_ridep/R27/R279.pdf

Llerena, C. (2014) El Nivel de estrés Laboral y su incidencia en la productividad del personal de la empresa Lavandería y Tintorería Lava-Classic de la ciudad de Pelileo. (Trabajo de grado. Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/7135>

Martín-Albo, J., Núñez, J., Navarro, J. & Grijalvo, F. (2007). The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and Validation in University Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 458-467. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/SJOP/article/download/SJOP0707220458A/28907>

Nieto, Ó. (10 de Mayo de 2011). El estrés laboral puede causar daños psicológicos y físicos en el trabajador. *El Universo*. Recuperado de <http://www.eluniverso.com/2011/05/10/1/1384/estres-laboral-puede-causar-danos-psicologicos-fisicos-trabajador.html>

- Noel, M. (5 de Junio de 2012). Estrés laboral: la integración de Mindfulness en el trabajo. Sociedad Mindfulness y Salud. Recuperado de <http://www.mindfulness-salud.org/articulos/estres-laboral-la-integracion-de-mindfulness-en-el-trabajo>
- Organización Mundial de la Salud (2004). Promoción de la Salud Mental. Ginebra. Recuperado de http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf
- Palmero, F. (2008). Motivación: conducta y proceso. Revista Electrónica de Motivación y Emoción (v.3). Recuperado de <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/texto.html>
- Proaño, E. (2012). Factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito. (Trabajo de grado. Universidad de las Américas). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1589>
- Ramírez, A. (29 de Marzo de 2012). Psicomed. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream>
- República del Ecuador. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2013). Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017). Versión resumida ISBN 978-9942-07-691-5. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- República del Ecuador. Congreso Nacional (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. Recuperado de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Suárez, A.(Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. Revista Psique Mag. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

CITAS BIBLIOGRÁFICAS BASES DE DATOS UTA

SCIELO. Sánchez, M. (2009). El Estrés Laboral y el Desempeño de los Trabajadores en la Empresa Sualupell Curtiduría Suárez S.A. Tomado el: 22 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://repo.uta.edu.ec>

SCIELO. Fundichely, M., Zaldívar, I. (septiembre - diciembre 1999) Autoestima en el personal de enfermería. Revista Cubana de Enfermería (v.15). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03191999000300009.

SCIELO. Rojas-Barahona, C., Zegers, B. & Förster, C. (2009). La escala de autoestima de Rosenberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores. Revista Médica de Chile, 13(7), 791-800. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v137n6/art09.pdf>

EBRARY. Alpi, V.; Flórez, A. (2006). El síndrome de Burnout en una muestra de auxiliares de enfermería. Editorial Red Universitas Psychologicas. Tomado el: 22 de noviembre de 2013. Disponible en: site.ebrary.com.

ANEXOS

ANEXO 1

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG (RSE)

(Rosenberg, 1965; Atienza, Balaguer, & Moreno, 2000)

Edad:..... **Género:** (M) - (F)
Fecha:..... **Departamento:**.....

Indicación: Cuestionario para explorar la autoestima personal entendida como los sentimientos de valía personal y de respeto a sí mismo.

Este test tiene por objeto evaluar el sentimiento de satisfacción que la persona tiene de sí misma.

Recuerde contestar de la manera más sincera posible. La encuesta es anónima y sus resultados son con fines de estudio universitario.

Por favor, conteste las siguientes frases con la respuesta que considere más apropiada.

- A. Muy de acuerdo**
- B. De acuerdo**
- C. En desacuerdo**
- D. Muy en desacuerdo**

		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.				
2	Estoy convencido de que tengo cualidades buenas.				
3	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.				
4	Tengo una actitud positiva hacia mí mismo.				
5	En general estoy satisfecho de mí mismo.				
6	Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso.				
7	En general, me inclino a pensar que soy un fracasado.				
8	Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo.				
9	Hay veces que realmente pienso que soy un inútil.				
10	A veces creo que no soy buena persona.				

ANEXO 2

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Edad:..... **Género:** (M) - (F)
Fecha:..... **Departamento:**.....

CONSIGNA:

A continuación se detalla una lista de afirmaciones. Indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas en función de cómo está actuando en su vida.

Mediante la siguiente escala, marque con una cruz su grado de acuerdo con las ideas expresadas en cada enunciado, según como usted actúa o cree actuaría ante esa situación.

- ✓ Nunca: 1
- ✓ Raras veces: 2
- ✓ Ocasionalmente: 3
- ✓ Algunas veces: 4
- ✓ Frecuentemente: 5
- ✓ Generalmente: 6
- ✓ Siempre: 7

Recuerde contestar de la manera más sincera posible. La encuesta es anónima y sus resultados son con fines de estudio universitario.

		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							