

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas

TEMA: “La inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato”

AUTORA: Gabriela Judith Hervas Larrea

TUTOR: Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

AMBATO – ECUADOR

Mayo 2022



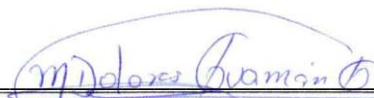
APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**La inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato**” presentado por la señorita **Gabriela Judith Hervas Larrea**, para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 9 de mayo del 2022



Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara
C.I.:1802831691

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Gabriela Judith Hervas Larrea**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Gabriela Judith Hervas Larrea
C.I: 1805351333

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. César Andrés Guerrero Velasteguí
C.I: 1803101243



Lic. Mg. Ruth Armenia Zamora Sánchez
C.I: 1205775461

Ambato, 9 de mayo del 2022

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

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



Gabriela Judith Hervas Larrea
C.I: 1805351333

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por ser mi creador y ayudarme a cumplir esta gran meta de mi vida. Además, de brindarme su protección, estuvo para mí en cada segundo, para escuchar mis angustias y llenarme de ánimo y fortaleza.

A mis padres, por ser el pilar fundamental en mi vida, por haberme traído a este mundo e inculcarme buenos valores y darme la mejor educación.

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado; tu bendición diariamente a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor, te amo.

A mi hermana, por siempre estar para mí, sabes que este logro también es tuyo.

A mi novio y futuro esposo David López, por darme su fortaleza e inspiración, por creer siempre en mí y decirme a diario que sí podía lograrlo. Este logro también es tuyo, te amo.

Dedico esta tesis a mis grandes amigos, en especial, a Jorge Palacios, pues a lo largo de mi carrera me brindó un apoyo incondicional.

A mi Universidad Técnica de Ambato, en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas por recibirme y brindarme la mejor educación con excelentes profesores.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez; eres quien guía el destino de mi vida. Te lo agradezco, padre celestial.

A mi tutora Mg. Dolores Guamán

Sin usted, sus virtudes, su paciencia y constancia, este trabajo no lo hubiesen logrado tan fácil. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no salían de mi pensamiento las ideas para escribir, lo que hoy he logrado. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que la caracterizan; muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento cuando más las necesite; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones.

A los docentes

Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis profesores queridos, les debo mis conocimientos. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo en mi transitar profesional. Su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.

A mis padres Pablo Hervas y Marcia Larrea

Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro, amados padres, como una meta más conquistada. Orgullosa de que sean mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante. Gracias por ser quienes son y por creer en mí.

A mis compañeros

Hoy culminan esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, al estar en las horas más difíciles, por compartir horas de estudio. Gracias por estar siempre allí.

A mi pareja

"David Alejandro López Bautista" Gracias por ser no solo mi novio, sino también mi mejor amigo y cómplice, por confiar en mí y apoyarme en todos y cada uno de los pasos que doy en mi vida, siempre estás ahí por y para mí. Te agradezco y deseo compartir contigo este y muchos otros momentos más importantes de mi vida.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes de Investigación	1
1.2. Objetivos	3
<i>Objetivo general</i>	3
<i>Objetivos específicos</i>	3
1.2.1. <i>Evolución Histórica de la inestabilidad laboral</i>	3
1.2.2. <i>La inestabilidad laboral</i>	5
1.2.3. <i>Inestabilidad laboral y estrés</i>	6
1.2.4. <i>Estrés laboral</i>	9
1.2.5. <i>Causas que provocan el estrés</i>	9
<i>Agentes estresores del ambiente físicos</i>	10
<i>Agentes estresores relativos al contenido de la tarea</i>	10
1.2.6. <i>Factores psicosociales asociados al estrés laboral</i>	11
1.3. Problema de Investigación	13
1.3.1. <i>Análisis crítico</i>	15
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	16
2.1. Métodos	16
2.1.1. <i>Paradigma positivista</i>	16
2.1.2. <i>Enfoque cuantitativo</i>	16
2.1.3. <i>Investigación descriptiva</i>	16
2.2. Métodos	16
2.1.4. <i>Investigación de Campo</i>	17
2.1.5. <i>Investigación correlacional</i>	17

2.1.6.	<i>Población y muestra</i>	18
2.1.7.	<i>Cuestionario</i>	19
2.1.8.	<i>Validez y confiabilidad de los instrumentos</i>	19
2.2.6.	<i>Procesamiento de datos</i>	20
CAPÍTULO III. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		22
3.1.	Análisis de resultados	22
3.1.1.	<i>Cuestionario aplicado para inestabilidad laboral</i>	27
3.1.2.	<i>Cuestionario aplicado para la variable estrés laboral</i>	46
3.2.	Análisis de correlación entre las variables	73
Conclusiones		75
Recomendaciones.....		76
BIBLIOGRAFÍA		77
INSTRUCCIONES GENERALES		82
INSTRUCCIONES GENERALES		86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol del problema de investigación.....	14
Figura 2 Edades.....	22
Figura 3 Género.....	23
Figura 4 Nivel de educación	24
Figura 5 Tipo de contratación	25
Figura 6 Área departamental.....	26
Figura 7 Influencia de la situación actual en el desempeño.....	28
Figura 8 Influencia de la situación actual en el desempeño.....	29
Figura 9 Preocupación por lo que ocurrirá mañana	30
Figura 10 Preocupación por lo que ocurrirá mañana	31
Figura 11 Necesidad de reducir gastos personales.....	32
Figura 12 Insuficientes ingresos	33
Figura 13 Consciencia sobre realidad económica el país.....	34
Figura 14 Insuficiente oferta laboral.....	35
Figura 15 Estrés generado por otras personas.....	36
Figura 16 Inseguridad por la situación país	37
Figura 17 Inseguridad social del país.....	38
Figura 18 Remuneración insuficiente	39
Figura 19 Satisfacción laboral e insatisfacción económica.....	40
Figura 20 Inestabilidad en el puesto de trabajo.....	41
Figura 21 Formación para actualizar conocimientos	42
Figura 22 Predisposición a la búsqueda de trabajo	43
Figura 23 Disposición a trabajar en actividades diferentes.....	44
Figura 24 Respaldo del equipo para las metas profesionales.....	47
Figura 25 Falta de protección del equipo de trabajo frente a relaciones injustas	48
Figura 26 Falta de ayuda técnica por parte del equipo de trabajo.....	49
Figura 27 Falta de pertenencia a grupos de trabajo de colaboración estrecha.....	50
Figura 28 Falta de prestigio del equipo dentro de la institución	51
Figura 29 Desorganización del equipo de trabajo.....	52
Figura 30 Exceso de presión del equipo de trabajo.....	53
Figura 31 Atención del supervisor de área.....	54

Figura 32 Respeto por parte del supervisor de área	55
Figura 33 Preocupación del supervisor de área por el bienestar del personal	56
Figura 34 Falta de preocupación del supervisor de área por el bienestar de su personal	57
Figura 35 Limitación del equipo para desarrollar el trabajo a tiempo	58
Figura 36 Falta de conocimiento técnico para mejorar la competitividad	59
Figura 37 Ausencia de tecnología para realizar el trabajo relevante	60
Figura 38 Falta de condiciones para controlar las actividades de su área laboral Fuente: elaboración propia.....	61
Figura 39 Derecho a un espacio privado de trabajo	62
Figura 40 Incomodidad para trabajar con miembros de otras dependencias laborales	63
Figura 41 Presión entre la forma de rendición de informes entre niveles jerárquicos	64
Figura 42 Los miembros del equipo de trabajo tienen poco dominio sobre el trabajo	65
Figura 43 Papeleo sobre la estructura formal.....	66
Figura 44 Respeto sobre la cadena de mando	67
Figura 45 Incomprensión de las metas y la misión del GAD Municipal de Ambato	68
Figura 46 Incomprensión sobre las estrategias de la institución.....	69
Figura 47 Mal desempeño de funcionarios por las políticas adoptadas.....	70
Figura 48 Carencia de dirección y objetivo del GAD de Ambato	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Factores psicosociales asociados al estrés laboral</i>	11
Tabla 2	<i>Estadísticos de fiabilidad para la variable “Inestabilidad laboral”</i>	20
Tabla 3	<i>Estadísticos de fiabilidad para la variable “estrés laboral”</i>	20
Tabla 4	<i>Edades de los encuestados</i>	22
Tabla 5	<i>Género de los encuestados</i>	23
Tabla 6	<i>Nivel de educación de los encuestados</i>	24
Tabla 7	<i>Tipo de contratación de los encuestados</i>	25
Tabla 8	<i>Departamento al cual pertenecen los encuestados</i>	26
Tabla 9	<i>Influencia de la situación actual familiar en el desempeño laboral</i>	28
Tabla 10	<i>Exposición a cambios constantes</i>	29
Tabla 11	<i>Preocupación por lo que ocurrirá en el entorno de trabajo</i>	30
Tabla 12	<i>Dificultades para ahorrar</i>	31
Tabla 13	<i>Necesidad de reducir gastos personales</i>	32
Tabla 14	<i>Insuficiencias de ingresos</i>	33
Tabla 15	<i>Consciencia sobre realidad económica el país</i>	34
Tabla 16	<i>Insuficiente oferta laboral</i>	35
Tabla 17	<i>Estrés generado por otras personas</i>	36
Tabla 18	<i>Inseguridad por la situación del país</i>	37
Tabla 19	<i>Inseguridad social del país</i>	38
Tabla 20	<i>Remuneración insuficiente</i>	39
Tabla 21	<i>Satisfacción laboral e insatisfacción económica</i>	40
Tabla 22	<i>inestabilidad en el puesto de trabajo</i>	41
Tabla 23	<i>Formación para actualizar conocimientos</i>	42
Tabla 24	<i>Predisposición a la búsqueda de trabajo</i>	43
Tabla 25	<i>Disposición a trabajar en actividades diferentes</i>	44
Tabla 26	<i>Respaldo del equipo de trabajo para las metas profesionales</i>	46
Tabla 27	<i>Falta de protección del equipo de trabajo frente a las relaciones injustas</i>	47
Tabla 28	<i>Falta de ayuda técnica por parte del equipo</i>	48
Tabla 29	<i>Falta de pertenencia a grupos de trabajo de colaboración estrecha</i>	49
Tabla 30	<i>Falta de prestigio del equipo dentro de la institución</i>	50

Tabla 31	<i>Desorganización del equipo de trabajo</i>	51
Tabla 32	<i>Exceso de presión del equipo de trabajo</i>	52
Tabla 33	<i>Atenciones del supervisor de área</i>	53
Tabla 34	<i>Respeto por parte del supervisor de área</i>	54
Tabla 35	<i>Falta de preocupación del supervisor de área por el bienestar de su personal</i>	55
Tabla 36	<i>Desconfianza del supervisor en cuanto al desempeño del trabajo</i>	56
Tabla 37	<i>Limitación del equipo para desarrollar el trabajo a tiempo</i>	57
Tabla 38	<i>Falta de conocimiento técnico para mejorar la competitividad</i>	59
Tabla 39	<i>Ausencia de tecnología para realizar el trabajo relevante</i>	60
Tabla 40	<i>Falta de condiciones para controlar las actividades de su área laboral</i> ..	61
Tabla 41	<i>Derecho a un espacio privado de trabajo</i>	62
Tabla 42	<i>Incomodidad para trabajar con miembros de otras dependencias laborales</i>	63
Tabla 43	<i>Presión entre la forma de rendición de informes entre niveles jerárquicos</i>	64
Tabla 44	<i>Los miembros del equipo de trabajo tienen poco dominio sobre el trabajo</i>	65
Tabla 45	<i>Papeleo sobre la estructura formal</i>	66
Tabla 46	<i>Respeto sobre la cadena de mando</i>	67
Tabla 47	<i>Incomprensión de las metas y la misión del GAD Municipal de Ambato</i> ..	68
Tabla 48	<i>Incomprensión sobre las estrategias de la institución</i>	69
Tabla 49	<i>Mal desempeño de funcionarios por las políticas adoptadas</i>	70
Tabla 50	<i>Carencia de dirección y objetivo del GAD de Ambato</i>	71
Tabla 51	<i>Determinación del índice de correlación</i>	74

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se enfoca en la determinación de la relación existente entre la inestabilidad laboral y los factores psicosociales asociados al estrés laboral, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, para lo cual se desarrollaron los contextos teóricos de las variables de estudio, además se hizo necesario hacer un diagnóstico de las condiciones actuales en referencia a las variables de estudio.

La metodología empleada se basó en un paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, tratándose de una investigación de tipo descriptiva, de campo y diseño correlacional. La población se conformó por 1075 sujetos adscritos al GAD Municipalidad de Ambato, del cual se calculó una muestra representativa de 443 individuos a los cuales se les aplicó los instrumentos sobre inestabilidad laboral constituida por 17 ítems y estrés laboral de 25 ítems, cuya confiabilidad fue medida con el coeficiente de Alfa Cronbach.

Los resultados fueron analizados a través de un sistema estadístico especializado SPSS, del cual fueron obtenidas las distribuciones de frecuencias expresados en tablas y figuras, las cuales fueron analizadas de forma estadística y descriptiva. El índice de correlación fue medido a través del cálculo estadístico de Pearson, de 0,962.

Los principales resultados demuestran que existe una relación significativa entre la inestabilidad laboral y los agentes estresores psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, INESTABILIDAD LABORAL, AGENTES ESTRESORES PSICOSOCIALES; ESTRÉS LABORAL.

ABSTRACT

This research focuses on determining the relationship between job instability and psychosocial factors associated with job stress, in the Autonomous Decentralized Government of the city of Ambato, for which the theoretical contexts of the study variables were developed. In addition, it was necessary to make a diagnosis of the current conditions in reference to the study variables.

The methodology used was based on a positivist paradigm, with a quantitative approach, in the case of descriptive, field and correlational design research. The population was made up of 1075 subjects assigned to the Municipal GAD of Ambato, from which a representative sample of 443 individuals was calculated, to whom the instruments on job instability consisting of 17 items and job stress of 25 items were applied, whose reliability was measured with the Alpha Cronbach coefficient.

The results were analyzed through a specialized statistical system SPSS, from which the frequency distributions expressed in tables and figures were obtained, which were analyzed statistically and descriptively. The correlation index was measured through the statistical calculation of Person, of 0.962.

The main results show that there is a significant relationship between job instability and psychosocial stressors in the Municipal GAD of Ambato.

KEYWORDS: JOB INSTABILITY, PSYCHOSOCIAL STRESSORS; WORK STRESS

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo del presente apartado, se presentan las fundamentaciones teóricas que soportan las variables de estudio, en este sentido, se desarrollan los antecedentes investigativos que resultan de relevante consideración y que se encuentran dentro del criterio de vigencia, además se desarrollan los supuestos pertinentes para describir de manera pertinente la inestabilidad laboral como elemento estresor psicosocial en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, lo que finalmente conlleva al análisis de la problemática de investigación.

1.1. Antecedentes de Investigación

Para conocer los antecedentes investigativos, se consideraron estudios previos publicados dentro del criterio de vigencia de los últimos 5 años, es decir, desde el año 2017 hasta el 2022, incluyendo referentes nacionales e internacionales que tienen la particularidad de generar un aporte para el desarrollo de la presente, respecto de las variables de estudio en relación con la inestabilidad laboral y los elementos estresores psicosociales.

En el contexto internacional, se analiza la investigación desarrollada por Pozo (2020) en la cual determinó la relación existente entre el estrés que se genera por la inestabilidad laboral y los efectos que se produce en el desgaste ocupacional en los trabajadores que se dedican a las ventas en el Cercado de Lima durante el año 2020. La metodología empleada fue de tipo observacional, a través de un diseño no experimental de corte transversal apropiado para un nivel de investigación descriptiva de tipo correlacional. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados obtenidos demuestran que la mayor incidencia del estrés generada por la inestabilidad laboral de los trabajadores se encuentra en los rubros de vestimenta en el cercado de Lima y que presentan elevado desgaste ocupacional. El aporte que el estudio analizado representa para la presente se centra en la determinación de condiciones estresoras que representa para los trabajadores la inestabilidad laboral, sentando un precedente científico que sirve de importante apoyo para esta investigación.

En este sentido, se trae a colación la investigación desarrollada por Montaña, Soto y Vargas (2020), en la cual analizan la inestabilidad laboral y los efectos que esta genera en la salud física y psicológica en una empresa que presta servicios de personal en la ciudad de Bogotá. En la referida investigación, se determinan medidas de intervención

para mejorar el bienestar físico, además de mental y laboral de la población estudiada. La metodología desarrollada fue bajo el paradigma empírico analítica, de tipo cuantitativa, aplicando como instrumento de recolección de datos el inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral, así como un método de evaluación psicológica.

Los resultados obtenidos indican que la inestabilidad laboral se encuentra asociada a los riesgos psicosociales de acuerdo con la gestión organizacional que se desarrolla, lo cual involucra efectos conductuales, así como la consideración de la carga de trabajo, los cuales pueden afectar de manera directa alterando los niveles de estrés. El aporte que representa la investigación citada en el presente estudio se centra en que representa una importante guía para determinar la metodología adecuada, así como la identificación de los factores estresores bajo la influencia de una elevada inestabilidad laboral, lo cual debe ser considerado de manera pertinente para sustentar las bases teóricas.

En el contexto nacional, se analiza el trabajo de investigación desarrollado por Guamán (2021) en el cual se realiza un estudio sobre la inestabilidad laboral y su repercusión en la calidad de vida de los trabajadores de la Asociación Caltu, de la provincia de Tungurahua, en el contexto de los efectos de la pandemia mundial por Covid-19. El estudio se desarrolló en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con un alcance correlacional y de corte transversal. El instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los empresarios.

Los resultados que arrojó el referido estudio determinaron que la autoestima y los aspectos económicos que rodean a la asociación resultan más vulneradas respecto de la inestabilidad laboral, generando somatización y deterioro de la relación laboral, siendo éstas las que definen la calidad de vida de los trabajadores, lo que condujo a la generación de una propuesta para su mejoramiento. El aporte que esta investigación representa en el desarrollo de la presente, se fundamenta en que a través de la investigación cuantitativa de campo es posible determinar los elementos que representan inestabilidad laboral que condicionan la calidad de vida en los trabajadores, de tal manera que sirve de guía metodológica y aplicativa.

Finalmente, es pertinente analizar el estudio desarrollado por Yáñez y Guerrero (2020) en el que analizan las causas que generan el estrés laboral en los docentes que prestan sus servicios de forma ocasional en la educación pública superior, quienes se enfrentan

a exigencias laborales que generan inestabilidad. La metodología aplicada se basó en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de tipo descriptivo. El instrumento aplicado para la recolección de datos fue el cuestionario.

Los resultados obtenidos permitieron identificar las causas generadoras de estrés laboral, siendo la inestabilidad laboral la principal. De esta manera, se obtiene un importante aporte para el presente estudio, ya que además de proporcionar un marco metodológico apropiado para obtener los resultados pertinentes, indican una inherencia en la inestabilidad laboral como agente estresor laboral.

1.2. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación de la inestabilidad laboral y los estresores psicosociales en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la inestabilidad laboral y los estresores psicosociales.
- Analizar la situación actual en base a inestabilidad laboral y estresores psicosociales.
- Análisis de los factores que poseen mayor incidencia.

1.2.1. Evolución Histórica de la inestabilidad laboral

El transcurso histórico del desarrollo productivo del individuo, se centra con especial énfasis en el aprovisionamiento de bienes y servicios que permitan cubrir las necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda, de esta manera, a lo largo de la historia han ido constituyendo su primera forma de desarrollo productivo, por su puesto con las limitaciones particulares de cada época. Posteriormente, distintas situaciones han ido determinando que una mínima parte de la humanidad se adueñe de los medios de producción y por lo mismo, utilice para su beneficio, la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que cubra necesidades de tipo personal como también familiar (**Pujol, 2018**).

A través del transcurso de las relaciones humanas, se establecieron las principales relaciones laborales que permitía a los individuos la satisfacción de sus necesidades a través de la prestación de un servicio remunerado, logrando de esta manera alcanzar un nivel de vida que le permita lograr un bienestar propio y de su grupo familiar, dando

origen a las más diversas manifestaciones y formas de regular los vínculos de trabajo recíprocos, con ventajas y beneficios para las partes.

En este respecto, gran parte de la población sufría abusos y eran víctimas de explotación, quienes se veían en la necesidad de acceder a tratos poco convencionales y someterse a extensas y pesadas jornadas de trabajo con el único interés de obtener bienes que les permitan desarrollar una vida digna, y de esta manera se beneficiarían los sectores productivos. Esta situación generó una forzosa regulación por parte del Estado, como garante del correcto desarrollo y respeto de los derechos de los individuos, de esta manera emergen las prerrogativas aplicables en materia de estabilidad laboral, además, se considera el más complejo por la cantidad de adversidades que se tendrían que rebasar para lograr que esta institución se quede plasmada en la norma de forma más específica **(Pujol, 2018)**.

Pronto las relaciones laborales constituyeron el medio para que los ciudadanos adquirieran bienes y servicios, proporcionando una transformación en la calidad de vida, sin embargo, era inevitable la comisión de excesos por parte del contratante, abusando de las condiciones y de la fuerza laboral, de tal manera que se hizo necesaria la regulación de las mismas a través de su reglamentación en el derecho positivo.

Es indudable que todo ser humano tiene el deber y el derecho de trabajar como una necesidad vital de cuidado y protección del derecho a la vida y a la sociedad en sí, con el objetivo de brindar protección a sus miembros y trabajar por alcanzar la justicia, buscando la incorporación permanente de los trabajadores o funcionarios en las empresas, como mecanismos estratégicos para fortalecer y asegurar la estabilidad laboral **(Uriarte, 2017)**.

En este sentido, se percibe el trabajo además de como un hecho social, como un derecho y un deber que permite a las personas obtener los medios de sustento y aseguramiento de la vida y su adaptación social, motivo por el cual surgen las diferentes herramientas jurídicas para garantizar el goce pleno de este derecho y otorgarles a los trabajadores la estabilidad necesaria para su ejercicio.

La lucha por la estabilidad se inicia en conjunto con la industrialización. Durante el siglo XVIII y la primera etapa del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo seguían dirigidos por lo que se establecía en los Códigos Civiles Occidentales, en donde la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse. Al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880 es decir, hace más de un siglo, es

decretada la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia, misma que fue la primera en el mundo y buscaba proteger al trabajador en caso de despido (**Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020**).

El Código que se utilizó de modelo para la gran parte de legislaciones Latinoamericanas, se denomina Código de Comercio español de 1885. En este, se detallaban múltiples causales de despido que fueron introducidas en la figura del preaviso. Adicionalmente con lo referente a estabilidad laboral, los trabajadores podrían tener puestos de trabajos fijos y de esta manera garantizar que los ingresos económicos, les permita satisfacer sus necesidades y la de su familia (**Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020**).

De tal manera, que la industrialización constituyó el primer paso para el establecimiento de normativa reguladora de las relaciones de trabajo, sentando las bases de la legislación francesa en materia de protección a los trabajadores en los casos de despido, ejerciendo gran influencia en América Latina, del cual derivan aquellos supuestos que se representan las circunstancias que son consideradas causas de despido, otorgando seguridad en materia laboral. Del mismo modo, la implementación del preaviso es una prerrogativa que permita evitar que la relación de trabajo finalice de forma abrupta, la protección del salario además permite la fijación de estándares de remuneración conforme a las necesidades de los trabajadores.

Posteriormente, con la adopción de la Carta de las Naciones Unidas, la que fue firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945, ha posicionado el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito de los derechos humanos (**Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020**). Es importante destacar que a través de este instrumento de origen internacional se le da apertura al trabajo como derecho universal, sentando las bases de los principios laborales constituidos e incorporados por la legislación laboral ecuatoriana.

1.2.2. La inestabilidad laboral

La inestabilidad laboral es presentada como uno de los estresores psicosociales más importantes con relación al trabajo, por lo cual es sumamente necesario realizar evaluaciones para determinar su impacto en los funcionarios (**Barcia & Mendoza, 2019**).

Se dice que, la inestabilidad laboral es generada por factores externos por lo que es denominada objetiva, y, por ende, representa una amenaza significativa de pérdida de un trabajo.

En un escenario en donde exista inestabilidad laboral, según lo manifiestan Barcia y Mendoza (2019), presenta el antagonismo en cuando a intereses de conformidad en el nivel de confianza en las relaciones de trabajo, por lo que es preciso que el empleador proporcione la seguridad apropiada para que se desarrollen las relaciones laborales de manera armoniosa, conforme a derecho. Esta inadaptación entre persona y trabajo es posible que conduzca a obtener resultados negativos tanto en el ámbito psicológico como también fisiológico.

En este sentido, la inestabilidad laboral ha constituido uno de los factores más determinantes para el estrés psicosocial, los cuales se encuentran asociados a determinados síntomas depresivos, con mayor incidencia en aquellos que ostentan un salario mensual, y que, aunado a la posibilidad de perder el empleo, pueden significar situaciones de ansiedad como consecuencia de los referidos estímulos externos (Sabogal, Daniel, Ortigón, & Venegas, 2019).

Sin lugar a dudas, las circunstancias desfavorables en la relación laboral para el trabajador que representan falta de seguridad en el vínculo de trabajo, generan un estado de insatisfacción de sus necesidades, traduciéndose en elementos negativos que pueden afectar al individuo desde el punto de vista psicológico y fisiológico que perfectamente pueden asociarse a la satisfacción de necesidades o no.

1.2.3. Inestabilidad laboral y estrés

Conforme a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) el estrés constituye un reflejo físico y emocional que se genera a causa de un daño que emerge de la disparidad entre las exigencias requeridas de una persona, y las habilidades o recursos que éste ofrece. El mismo puede estar limitado por las condiciones laborales de la organización, considerando en este sentido, el diseño de las estructuras organizacionales y las relaciones laborales que surgen.

Desde esta perspectiva, las circunstancias que sobrepasan las capacidades o habilidades de los trabajadores, constituyendo un nivel de exigencia superior, resultando incongruentes con las expectativas de la cultura organizacional, es potencialmente capaz de generar una situación de estrés en el individuo.

Existen diversos factores asociados a la desmotivación en el ámbito laboral, de tal manera, que considerar circunstancias rutinarias y de elevado impacto emocional y físico, pueden generar una baja motivación, aunado a las condiciones desfavorables de los niveles de desempleo, que incita a los individuos a mantenerse en estado de alerta y la búsqueda activa de mejores oportunidades laborales **(Sabogal, Daniel, Ortigón, & Venegas, 2019)**.

Hernández, Varona y Hernández **(2020)** por su parte, indican que el estrés y la ansiedad que es generado por la inestabilidad laboral puede representar un elevado riesgo para la salud cardiovascular, afectando de manera inevitable a los individuos, lo cual ha sido documentado en investigaciones recientes, que se enfocan en el análisis y la relación que puede existir entre el desempleo o situaciones inestables y la propensión a sufrir afecciones cardíacas.

Menciona que la inestabilidad laboral, tiende a generar estrés y ansiedad, los cuales son marcadores de alto riesgo que afectan de manera negativa la salud cardiovascular de la persona. Investigadores pertenecientes a los EE.UU., han publicado estudios que se enfocan en el análisis y relación entre el desempleo y el riesgo de infarto de miocardio.

De acuerdo a las opiniones de los autores consultados, el estrés laboral se constituye como un agente desmotivador, en el cual se conjugan elementos como el desempleo que hoy en día ha afectado de manera significativa el mercado laboral a nivel mundial, generando entre otras cosas, estrés y ansiedad, así como también ciertas patologías a nivel cardiovascular.

De acuerdo a lo planteado por Tomás, Gutiérrez y Fernández **(2017)** las circunscritas críticas socioeconómicas, incrementan los índices de desempleo a nivel mundial, derivando en una sensación de inseguridad tanto en el empleo como desde el punto de vista económico no solo de Ecuador sino en muchas partes a nivel mundial. Pero muy al margen de los diferentes problemas sociales que genera esta situación, el desempleo da lugar también a consecuencias para la salud cardiovascular de aquellos que pierden sus puestos de trabajo. Cada persona es un mundo diferente y por lo mismo, el estrés se manifiesta de distintas formas, causando problemas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, entre otros. De igual forma es frecuente la tensión corporal y todo tipo de dolores, que son provocados por la activación inadecuada de circuitos cerebrales por la ansiedad y reacciones hormonales.

El deterioro de las relaciones laborales ha generado insatisfacción en los trabajadores, comprometiendo la calidad de vida de los individuos en su entorno social, familiar e individual, afecta las relaciones, de tal manera que la estabilidad o desequilibrio laboral incide sobre las relaciones laboral (**Tomás, Gutierrez, & Fernández, 2017**).

Muchos son los factores que producen estrés y uno de ellos, es la inestabilidad en el trabajo. Un ambiente laboral inadecuado acaba con la moral de cualquier persona. El apoyo insuficiente en el trabajo y también el acoso por parte de compañeros y superiores frecuentemente se dan en la jornada laboral. La crisis social y económica que se ha estado viviendo en nuestro país y por ende en nuestra ciudad, ha afectado a las diferentes profesiones y al mercado laboral en general de manera significativa. La percepción de inestabilidad laboral y, por ende, sus consecuencias en las personas han comenzado a sentirse. Se han producido síntomas que guardan una relación cercana con estrés como dolores frecuentes de cabeza, molestias en espalda, fatiga, problemas de gastritis, aumento o pérdida del apetito, insomnio (**Félix, García, & Mercado, 2018**).

En lo que respecta a la percepción de inestabilidad laboral, se refiere a las modificaciones que ocurren en el desarrollo de las relaciones laborales que incitan al individuo a crear un estado de incertidumbre, temor o inseguridad, generando signos de malestar (**Barcia & Mendoza, 2019**).

En este sentido, la ausencia de condiciones favorables o de circunstancias que generen sensación de bienestar o estabilidad para el trabajador, es considerado como una inestabilidad laboral, ya que genera desconfianza, temor e incertidumbre respecto de las condiciones que le permitan obtener y mantener una calidad de vida, la satisfacción de sus necesidades personales y de su entorno familiar, por este motivo, la inestabilidad laboral se ha convertido en un potencial agente estresor psicosocial.

En este mismo orden de ideas, **Barcia y Mendoza (2019)** en su investigación alude a que los individuos inestables laboralmente como aquellos que tienen empleo bien remunerado y que el mismo les permite satisfacer sus necesidades, sin embargo, se encuentran en una situación socioeconómica poco favorable y que temen a perder su condición laboral, debido al alto índice de desempleo.

En la presente investigación, se determinan cuáles son los factores de inestabilidad laboral que tienen mayor repercusión en el estrés laboral de los trabajadores adscritos

al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, impactando de manera directa en la motivación y productividad laboral.

Los efectos de la inestabilidad laboral, según lo dispuesto por **Guamán et al. (2021)** han sido objeto de constante preocupación en el ámbito mundial de la salud, y que se encuentra expuesto a las constantes cambios en las condiciones tanto sociales como económicas que se generan como consecuencia de las fluctuaciones producto de la crisis actual, dejan expuestas las vulnerabilidades del sistema socioeconómico, así como de las estructuras de producción, incidiendo sobre la libertad de trabajo y en detrimento de la salud tanto física como psicológica de los trabajadores, tal como ha sido el caso de los efectos colaterales que se han experimentado a consecuencia de la pandemia mundial por COVID-19, la cual ha generado una inestabilidad laboral de manera intempestiva.

1.2.4. Estrés laboral

El estrés constituye una respuesta fisiológica, pero además psicológica que condiciona la conducta de la persona que se esfuerza por sobrellevar situaciones internas y externas. El estrés laboral se origina cuando emerge una desadaptación o desajuste entre el individuo y su puesto de trabajo como consecuencia de las actividades organizacionales, dando la sensación de insuficiencia de recursos para enfrentar la situación (**Ministerio del Trabajo y Asuntos sociales, 2018**).

En este mismo orden de ideas, la **OIT (2016)**, indica que los individuos suelen dedicar gran parte del tiempo a laborar, por lo que se generan circunstancias desfavorables que producen reacción de tipo emocional, cognitiva o fisiológica producto de ciertas condiciones desfavorables del entorno laboral.

En este sentido, el estrés laboral es una reacción físico-psicológica que se desencadena en el individuo a consecuencia de una influencia que puede provenir del ambiente en el cual se desenvuelve, pero que también puede ser propia, generando un desequilibrio de las condiciones en las cuales se desarrollan las actividades y relaciones laborales.

1.2.5. Causas que provocan el estrés

Entre las principales causas que generan el estrés laboral se determinan aquellos estímulos que provocan una reacción negativa por parte del trabajador en su entorno laboral, de esta manera, se alude a tres grupos perfectamente definidos por el Ministerio del Trabajo y Asuntos sociales que indica que son estresores del ambiente

físico, los relativos al contenido de cada una de las tareas y lo referentes a la organización propiamente dicha.

Agentes estresores del ambiente físicos

Se encuentran determinados por aquellas características propias del espacio donde se ejecutan las actividades laborales, como lo son la iluminación, el ruido, temperatura o ambientes contaminados (**Ministerio del Trabajo y Asuntos sociales, 2018**).

En todo caso, el mismo entorno genera una perturbación de las condiciones naturales de trabajo, generando estrés laboral al provocar disconformidad u hostilidad que pueden ocasionar por ejemplo trabajar en temperaturas extremas, o estar sometido a ruidos muy fuertes, generando disconformidad a la hora de ejecutar las tareas inherentes.

Agentes estresores relativos al contenido de la tarea

Se refiere a aquellos elementos que pueden generar perturbación por los excesos de carga mental o el control sobre las tareas encomendadas (**Ministerio del Trabajo y Asuntos sociales, 2018**).

De esta manera, se percibe que las actividades relacionadas con la tarea tienen mayor efecto psicológico, ya que tanto la sobrecarga de trabajo mental como el control excesivo por las tareas que son asignadas a los trabajadores generan un efecto contraproducente desde el punto de vista psicológico.

Agentes estresores relativos a la organización

Según lo dispuesto por el **Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales (2018)**, los agentes estresores que derivan de la propia organización se refieren a los conflictos que se puedan generar, así como ambigüedades en los roles de trabajo, las jornadas establecidas, las relaciones interpersonales y la promoción y desarrollo de la carrera profesional.

El análisis de estos agentes estresores que derivan de la organización misma, refieren aquellas circunstancias propias en las cuales se desarrollan las actividades, por ejemplo, el cumplimiento de jornadas muy extensas de trabajo que puedan manifestarse en cansancio o manifestación de algunas patologías, las discrepancias con otros miembros de la organización, o falta de delimitación de funciones, pueden manifestarse en el individuo como estrés laboral.

1.2.6. Factores psicosociales asociados al estrés laboral

Según lo dispuesto por Pando, Lara y Olivares (2016) se identifican elementos psicosociales que son asociados al estrés laboral, las cuales se fundamentan en las perspectivas empíricas laborales, y además personales, condicionando las aspiraciones económicas, y su desarrollo personas, así como las relaciones interpersonales y sociales. En este sentido, los principales identificados por el autor se centran en las condiciones del medio ambiente, las cuales involucra los aspectos que definen la organización, la administración, así como la sistematización de las tareas y la calidad de las relaciones interpersonales.

En este sentido, Pando, Lara y Olivares (2016) describen los factores psicosociales, los cuales a los efectos de la presente investigación se describen en la tabla 1.

Tabla 1

Factores psicosociales asociados al estrés laboral

Factores	Aspectos psicosociales asociados
Desempeño profesional	Tareas que tienen gran dificultad.
	Tareas que demandan mucha atención
	Altas responsabilidades
	Contradicción en las funciones
	Restricción de iniciativa
	Requerimiento de decisiones complicadas
	Cambios en la tecnología que debe implementar
	Inexistencia de un plan de vida laboral
	Inestabilidad contractual
Dirección	Falta de libertad de acción del trabajador
	Escasa motivación e incentivos
	Ausencia de planes de capacitación y desarrollo
	Remuneración deficiente
Operatividad	Desarrollo inadecuado de actividades administrativas
	Conflicto de autoridad
	Falta de planificación
	Supervisión sancionadora
Tareas y labores	Sobrecarga de trabajo

	Falta de autonomía
	Multiplicidad de tareas
	Rutinas monitoreadas a detalle
	Competencia desleal
	Trabajo rutinario
	Insatisfacción laboral
Condiciones medioambientales	Falta de adecuación de las condiciones físicas
	Espacios reducidos
	Riesgos físicos latentes
	Falta de solidaridad
	Discriminación del trabajador
Jornadas laborales	Turnos rotativos
	Extensas jornadas
	Excesiva actividad física por jornadas
Entorno social	Establecimiento de políticas inestables
	Ausencia de soporte jurídico
	Actividades sindicales
	Inseguridad laboral
	Subempleo
	Escasas oportunidades de mercado

Fuente: adaptado de Pando, Lara y Olivares (2016).

Cada uno de estos factores referidos generan efectos en menor o mayor medida sobre los trabajadores, y los que se encuentran adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato no constituyen la excepción, cada elemento analizado repercute de manera individual, generando una respuesta psicológica o física a los estímulos externos o internos que puede referirse al desempeño profesional con el cual desarrollan sus actividades, de las autoridades organizacionales y su forma de percibir el rol de cada uno de los empleados, la estructuración y evolución de las tareas, así como de las condiciones del medio ambiente en el cual son ejecutadas.

En consecuencia, los trabajadores que se encuentre sometidos a una o varios de estos agentes estresores psicosociales, podrían desencadenar conductas que afecten su salud, además de representar una merma en la productividad o rendimiento en el desarrollo de las funciones o labores que le han sido encomendadas.

1.3. Problema de Investigación

La descripción del problema se desarrolla con base a la contextualización del árbol del problema, en el cual se exponen en la raíz las principales causas que dan origen al problema de investigación, y en sus ramas la determinación de las posibles consecuencias que derivan el mismo. A manera de representación gráfica, se refiere la figura 1 con la descripción del problema:

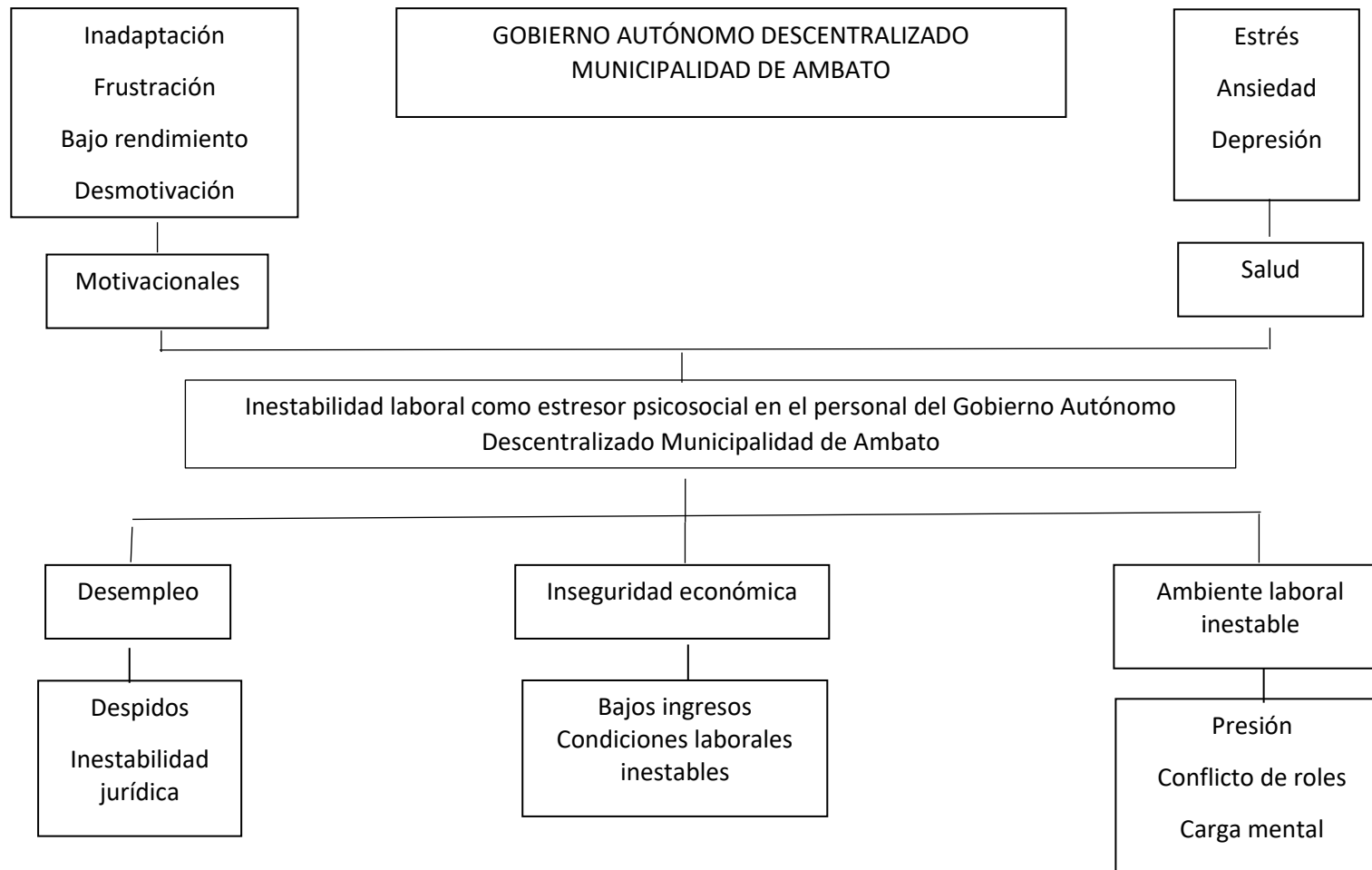


Figura 1.

Árbol del problema de investigación

1.3.1. Análisis crítico

El contexto de la situación problemática parte de los supuestos causales que pudieran derivar en la inestabilidad laboral como agente estresor en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, de tal manera que pueden identificarse las circunstancias que podrían generar cesantía por parte del trabajador, como el despido; de esta forma se indica que el riesgo de que ocurra un despido es potencialmente capaz de generar una situación que afecte el desarrollo de las relaciones laborales en armonía. De igual manera, es preciso destacar que otro agente causante del estrés laboral es la inseguridad económica, que puede manifestarse por ingresos insuficientes para cubrir las necesidades de los trabajadores, así como unas condiciones laborales precarias que pueden poner en riesgo la integridad del trabajador. De esta manera, el trabajador al tener la sensación de inseguridad jurídica o que se encuentra en riesgo de ser despedido, la posibilidad de quedar desempleado genera ansiedad, del mismo modo que el sentir que su labor está subvalorada o que se desarrolla en condiciones físicas precarias o poco salubres.

Otro importante elemento causal que debe ser considerado como base de la problemática es el manejo de inadecuadas estrategias de ambiente laboral que resultan inestables, así podemos considerar; el trabajo bajo presión extrema, las disconformidades que causan conflictos de roles por mala organización del trabajo y de liderazgo en la institución y finalmente la sobrecarga mental que genera desequilibrio interno en el trabajador, lo cual crea las condiciones laborales inestables. En este orden de ideas, las causas señaladas como elementos determinantes para la estabilidad laboral, representan agentes estresores psicosociales que pueden afectar el desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Ambato, que constituye el eje central de la presente investigación.

Consecuentemente, es posible determinar en los trabajadores adscritos al GAD Municipalidad de Ambato los efectos propios de los elementos estresores psicosociales que afectan la motivación y la salud, por lo que se hace imperante estudiar cual es el contexto teórico sobre la estabilidad laboral y los estresores psicosociales, así como los factores que poseen mayor incidencia en la unidad de estudio descrita, muy a propósito de los cambios evidentes que se han implementado en este como tantos organismos oficiales y privados a consecuencia de la pandemia mundial por Covid-19.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Métodos

2.1.1. *Paradigma positivista*

Las investigaciones bajo el paradigma positivista permiten la comprobación de las hipótesis planteadas a través de métodos estadísticos, obteniendo resultados de mediciones de las variables a través de expresiones numéricas, permitiendo realizar análisis certeros en respuestas a los objetivos previstos mediante el uso de las ciencias exactas, en el marco de las investigaciones cuantitativas (**Ramos, 2015**). En este sentido, la presente investigación se desarrolla bajo el paradigma positivista, permitiendo obtener datos verídicos que se estresan numéricamente, de tal manera que es posible acercarse a la realidad en el entorno al cual se circunscribe el estudio.

2.1.2. *Enfoque cuantitativo*

El enfoque cuantitativo permite responder a las interrogantes de investigación, mediante la compilación y análisis de los datos, y a través de ellos comprobar o no una hipótesis planteada, utilizando la estadística descriptiva e inferencial como método de análisis (**Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018**). De esta manera se organiza la información compilada de manera sistemática, empleando herramientas estadísticas que permitan obtener resultados ajustados a la realidad objetiva, respecto de la inherencia de las variables de inestabilidad laboral como estreses psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Ambato.

2.1.3. *Investigación descriptiva*

Las investigaciones descriptivas buscan caracterizar un hecho concreto o el conjunto de hechos que permitan estructurar la realidad de lo que ocurre (**Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018**). En el contexto de la presente investigación, es considerada descriptiva por cuanto se pretende caracterizar la inseguridad laboral y su incidencia como agente estresor psicosocial.

2.2. Métodos

Los métodos de investigación se definen como el camino apropiado para lograr dichos objetivos, ya que de estos depende que tan verdadera y eficaz sea la información y, por ende, los resultados obtenidos de la investigación. Estos métodos de investigación facilitarán el planteamiento de hipótesis, las cuales tendrán la posibilidad de ser aceptadas o rechazadas según los datos e información obtenida para que

posteriormente se realice el análisis e interpretación (**Otzen, Manterola, Rodríguez, & García, 2017**).

Aquellos métodos detectan y por supuesto, delimitan los problemas con el objetivo de tomar decisiones a tiempo permitiendo el desarrollo de la organización y finalmente lograr una buena adaptación de ideas, así como también, la creación de nuevos proyectos. Estos modelos de investigación, contiene métodos teóricos y empíricos, los cuales abarcan diferentes métodos según su naturaleza.

2.1.4. Investigación de Campo

Para **Paraguez, et al. (2017)** la investigación de campo es una estrategia de investigación que permite recolectar la información en el medio en el cual se desarrollan los hechos que se desean estudiar en su ambiente natural con el fin de establecer las causas y los efectos de la problemática de estudio.

La presente investigación se desarrolla en el contexto de la población que se analiza, de tal manera que el investigador debe compilar los datos de fuente primaria como lo es el GAD Municipalidad de Ambato, con el fin de determinar si la inestabilidad laboral se constituye como un agente estresor psicosocial.

2.1.5. Investigación correlacional

Este método es el más importante y necesario a aplicar en el presente proyecto de investigación ya que, posee un enfoque cuantitativo de corte transversal, permitiendo indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de la otra, con el propósito de explicar diferentes conductas humanas y por ende, predecir resultados probables en un solo estudio (**Otzen, Manterola, Rodríguez, & García, 2017**).

El método correlacional permite determinar el grado de relación que pueda existir entre 2 o más variables, midiéndolas sistemáticamente, para definir hipótesis correlacionales, estimándola a través de métodos estadísticos, las cuales aun sin evidenciar una relación causal, aportan suficientes indicios para determinar las posibles causas del fenómeno que se estudia (**Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018**).

El método correlacional corresponde al principal método a aplicar en el presente proyecto de investigación dado que, en el mismo, se estudiará la relación entre dos variables correspondientes a la temática a investigar, es decir, la determinación de la posible incidencia de la inestabilidad laboral en el estrés psicosocial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

2.1.6. Población y muestra

La población se encuentra comprendida por conjunto finito o infinito de aquellos elementos que poseen características similares, que se encuentran determinados por los objetivos de investigaciones y quienes darán respuestas a las interrogantes planteadas (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018). En este orden de ideas, se determinó que la población se encuentra constituida por 1075 sujetos que se encuentran adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, a través de las diferentes dependencias públicas.

En lo que respecta a la muestra, es una sección o porción de la población que tiene características similares entre sí (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018). De tal manera que de la población de 1075 sujetos adscritos al GAD Municipalidad de Ambato, es preciso extraer una muestra representativa, cuyos resultados se harán extensivos para el resto de la población, y para su determinación se emplea la fórmula estadística que es pertinente para aquellos casos en los cuales la población es finita:

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

Donde:

n= Tamaño de la muestra que se desea calcular

N= Tamaño de la población total (1075)

Z= representa el nivel de confianza adoptado (90%) 1.645

e= nivel de error muestral esperado (3%) 0.03

p= proporción de elementos que presentaron características similares

q= proporción de elementos que no presentaron características similares

Sustituyendo valores, quedaría de la siguiente manera:

$$n = \frac{1075 \cdot 1.645^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(1075-1) \cdot 0.03^2 + 1.645^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 442.60$$

En consecuencia, la muestra representativa de la población de estudio es de 443 ciudadanos adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de

Ambato, a quienes se aplicará el instrumento que se diseña para los efectos de la presente investigación.

2.1.7. Cuestionario

Según lo dispuesto por **Escofet, Folgueiras, Luna y Paluo (2016)** mencionan que, el cuestionario se lo conoce como un instrumento estandarizado, que es utilizado para la recolección de diferentes datos, en el proceso de campo, más aún, tratándose de investigaciones que utilizan la metodología de la encuesta. Esta importante herramienta, plantea un conjunto de preguntas con las cuales se recoge información de manera ordenada y estructurada, enfocada en una muestra determinada.

El instrumento mencionado, es una técnica que se utiliza en la metodología de las encuestas, como se lo explicó anteriormente. Este instrumento es aplicado a una muestra determinada de 443 personas, que, con la información recopilada, es posible desarrollar una investigación veraz y efectiva.

El cuestionario se aplicará en la presente investigación, lleva consigo una serie de preguntas, enfocadas a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, con el objetivo de recolectar la información necesaria para determinar de qué manera se presenta, la inestabilidad laboral como un estresor psicosocial y, por ende, como esto influye en el desempeño y motivación de los trabajadores.

2.1.8. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para la obtención de los datos relevantes en la presente investigación, que conducen a darle respuestas a los objetivos planteados, se desarrollaron dos (02) instrumentos, denominados cuestionarios. El primero se basó en el modelo propuesto por **Leibovich et al. (2008)**, en el cual hace una estimación de datos sociodemográficos de los trabajadores. El mismo fue modificado para aplicar convenientemente sobre los aspectos relevantes en la presente investigación, y consta de 17 ítems que permiten determinar la percepción de inestabilidad de los trabajadores respecto de diferentes factores, cuyas alternativas de respuesta corresponden con la escala Likert con 4 alternativas de respuestas (totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo). El mismo abarca 8 escalas a evaluar y cuya confiabilidad medidos con la escala Alfa de Cronbach arroja un índice de 0.980, como se visualiza en la tabla 2.

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad para la variable “Inestabilidad laboral”

Alfa	de
Cronbach	N de elementos
,980	17

Fuente: Elaboración propia

El segundo instrumento fue desarrollado con la finalidad de evaluar el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores del GAD del Municipio Ambato, y se encuentra fundamentado en la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, referido en la obra de **Martínez (2020)** la cual ha sido sustentada suficientemente, constituyendo un instrumento autoadministrable que puede aplicarse de manera individual o en equipos, y consta de 25 ítems con una escala modificada de 4 alternativas de respuestas, iguales al instrumento anterior escala Likert, y que engloba elementos referidos a la estructura y clima organizacional, así como el empleo de tecnologías, inherencia de los líderes y apoyo del trabajo en equipo entre otros. La aplicación de la confiabilidad para este instrumento calculado a través del sistema estadístico SPSS, arrojó un coeficiente de 0.981, como se observa en la tabla 3.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad para la variable “estrés laboral”

Alfa	de
Cronbach	N de elementos
,981	25

Fuente: elaboración propia

2.2.6. Procesamiento de datos

Una vez compilada la información a través de los instrumentos descritos, se sistematiza la información con tablas de doble entrada en la cual se compilan los resultados de manera estadística agrupados en frecuencia absoluta y frecuencia relativa. De la misma manera se realiza una representación gráfica empleando para ello un programa estadístico denominado SPSS versión 26, proporcionando datos confiables respecto de las distribuciones de frecuencia de cada uno de los ítems de cada cuestionario. De los resultados obtenidos se realiza un análisis estadístico y uno descriptivo, para determinar el comportamiento de las variables de estudio y poder

darles respuestas a los objetivos de investigación planteados y finalmente hacer un análisis de correlacionalidad aplicando Chi Cuadrado.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente apartado se determina la distribución de frecuencias de cada uno de los ítems de los instrumentos aplicados en la presente investigación, obteniendo una frecuencia absoluta y una relativa, lo cual permite desarrollar un análisis estadístico y uno descriptivo lo cual será posteriormente contrastado con los autores consultados y que constituyen los cimientos teóricos.

3.1. Análisis de resultados

En primer lugar, los cuestionarios aplicados incluyen información sociodemográfica sobre los sujetos encuestados, los cuales se encuentran adscritos de forma activa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato:

Edad de los encuestados

Tabla 4

Edades de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De 25 a 34 años	160	36,1
De 35 a 49 años	170	38,4
Mayores de 49 años	50	11,3
Menos de 25 años	63	14,2
Total	443	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados del GAD Municipalidad de Ambato

Elaboración propia

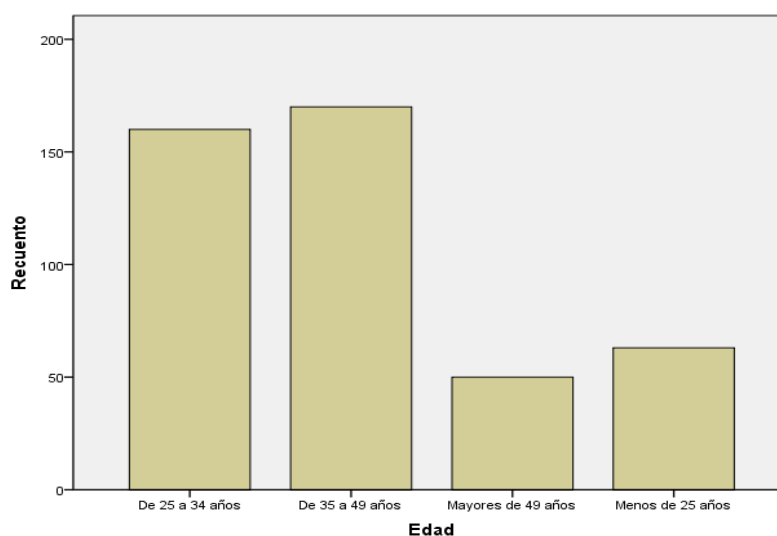


Figura 2 Edades

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos indican que el mayor porcentaje de encuestados se encuentran entre los 25 y 49 años de edad y en menor medida menores de 25 años y mayores de 49 años. En consecuencia, se determina que la muestra mayormente se encuentra constituida por adultos con obligaciones individuales y cargas familiares que tienen la responsabilidad de proveer la satisfacción de las necesidades básicas.

Tabla 5

Género de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	180	40,6
	Masculino	263	59,4
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

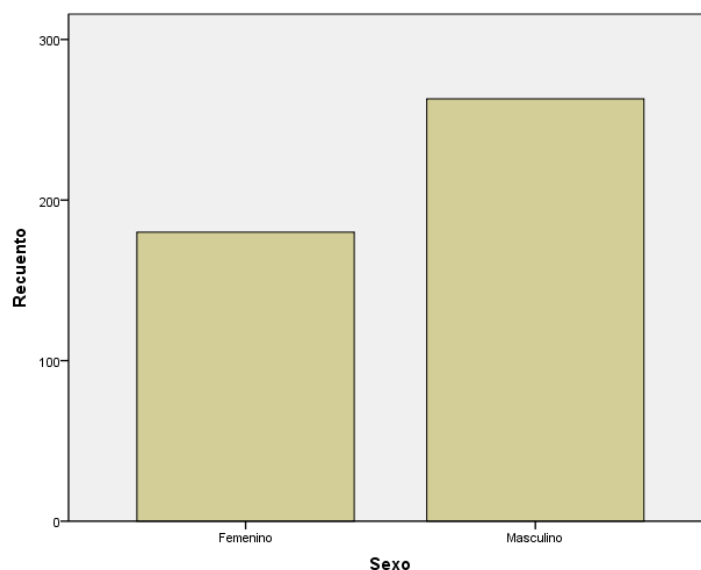


Figura 3 Género

Fuente: Elaboración propia

Los datos representados determinan que casi el 60% de los encuestados corresponden al género masculino y en menor medida son femeninos. De esta manera, se confirma que además de tener obligaciones y responsabilidades, la mayoría son jefes de familia que tienen la carga de manutención del grupo familiar.

Tabla 6

Nivel de educación de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Cuarto nivel	51	11,5
	Formación técnica	8	1,8
	Secundaria	10	2,3
	Tercer nivel	374	84,4
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

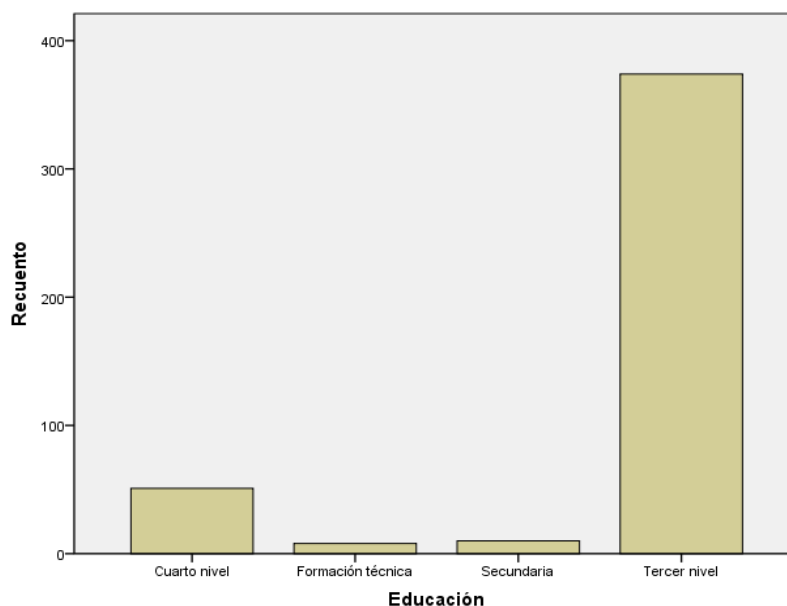


Figura 4 Nivel de educación

Fuente: elaboración propia

La información compilada sobre los datos sociodemográficos indica que más del 80% de los encuestados corresponden al tercer nivel de la educación superior, es decir, que se trata de profesionales capacitados que tienen un nivel de preparación y se encuentran plenamente capacitados para ejecutar las tareas y funciones que les son encomendadas de manera competitiva.

Tabla 7

Tipo de contratación de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nombramiento	89	20,1
	Provisional	354	79,9
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

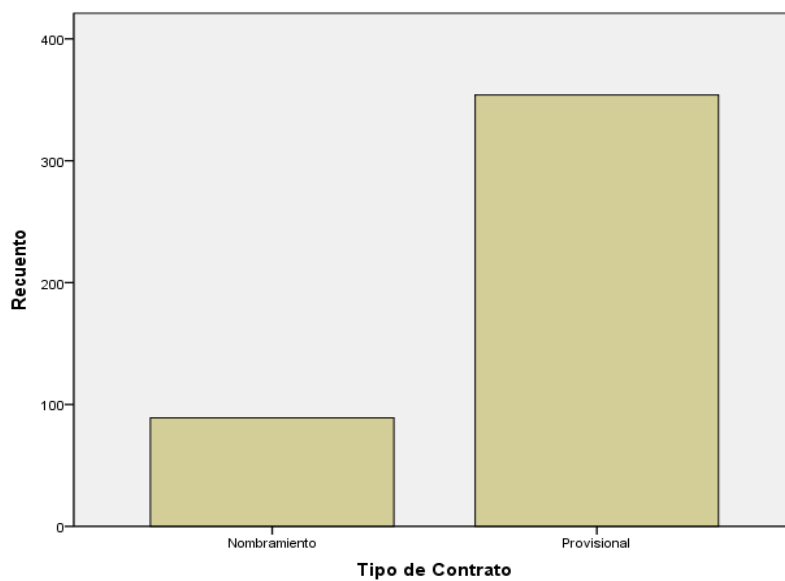


Figura 5 *Tipo de contratación*

Fuente: Elaboración propia

Aproximadamente el 80% de los encuestados no cuentan con un nombramiento oficial, por lo que su contratación es provisional, lo que puede representar una situación de inestabilidad laboral.

Tabla 8

Departamento al cual pertenecen los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Dpto. de Alcaldía	8	1,8
Dpto. de Catastros y Avalúos	80	18,1
Dpto. de Comunicación Institucional	12	2,7
Dpto. de Contabilidad	10	2,3
Dpto. de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional	40	9,0
Dpto. de Gestión Administrativa	200	45,1
Dpto. de Presupuesto	8	1,8
Dpto. de Rentas	30	6,8
Dpto. de Talento Humano	20	4,5
Dpto. Gestión Financiera	30	6,8
Dpto. Tesorería	5	1,1
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

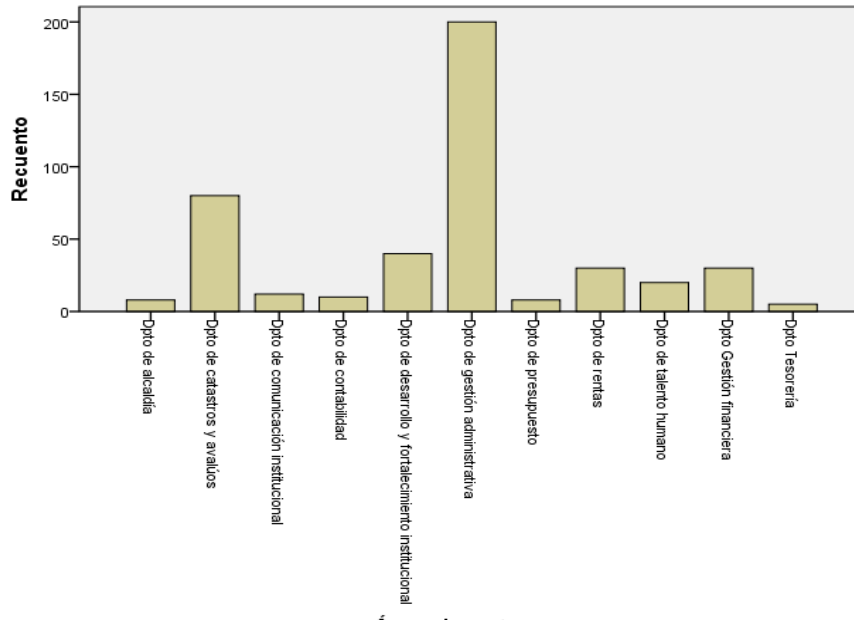


Figura 6 Área departamental

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos demuestran que más del 45% de los encuestados corresponden al departamento de Gestión Administrativa, seguidos por los departamentos de Catastros y Avalúos, Desarrollo y Fortalecimiento Institucional y el resto de los departamentos en menor medida. Cabe destacar que, pese a que existen diferentes departamentos adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, la mayor distribución se concentra en el departamento de Gestión Administrativa, ya que tiene la mayor cantidad de trabajadores.

Los resultados obtenidos en el estudio sociodemográfico indican que, en promedio se trata de individuos en edades comprendidas entre 25 y 49 años, que suponen una edad productiva óptima, en su mayoría de sexo masculino, los cuales tienen la responsabilidad de la manutención de un hogar, con nivel de educación superior, lo que indica que se trata de sujetos capacitados con habilidades y destrezas necesarias para desarrollar las labores que le son encomendadas. Se trata de trabajadores que desempeñan sus funciones para el GAD Municipalidad de Ambato entre los cuales media una contratación de tipo provisional, lo que no les garantiza la estabilidad laboral.

3.1.1. Cuestionario aplicado para inestabilidad laboral

El instrumento que se analiza se encuentra estructurado por 17 ítems referidos a diferentes factores, con los cuales se compila la información pertinente para determinar cómo perciben los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato la inestabilidad laboral.

Factor 1. Pensamientos negativos en relación a aspectos individuales

Ítem No. 1 ¿La situación actual en la que su familia se encuentra, influye en su desempeño laboral?

Tabla 9

Influencia de la situación actual familiar en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	228	51,5
	En desacuerdo	15	3,4
	Totalmente de acuerdo	200	45,1
	acuerdo		
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

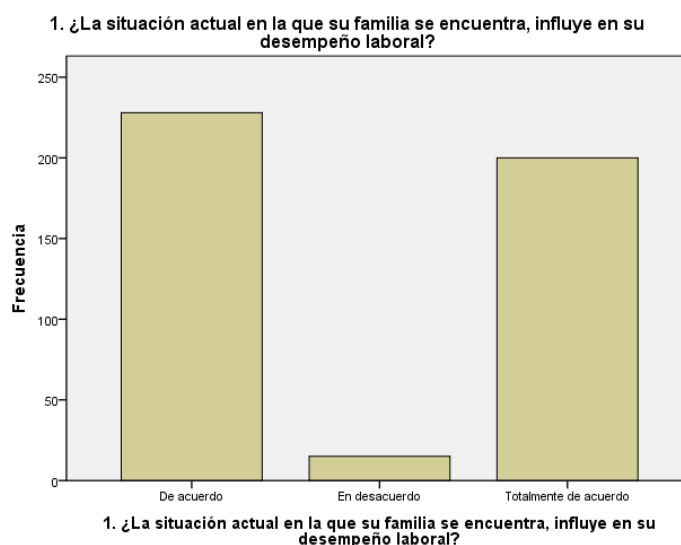


Figura 7 Influencia de la situación actual en el desempeño

Fuente: Elaboración propia

Los datos compilados demuestran que más del 51% de los encuestados se encuentran de acuerdo en que la situación familiar actual influye directamente en el desempeño laboral, y el 45,15% en total acuerdo. De tal manera que casi la totalidad de los encuestados coinciden en que la situación familiar que viven los trabajadores día tras día incide en su disposición y eficiencia en el desempeño laboral.

Ítem No. 2. ¿Considera sentirse expuesto a cambios continuos en diferentes ámbitos de su vida?

Tabla 10

Exposición a cambios constantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	275	62,1
	En desacuerdo	15	3,4
	Totalmente de acuerdo	153	34,5
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia

2. ¿Considera sentirse expuesto a cambios continuos en diferentes ámbitos de su vida ?

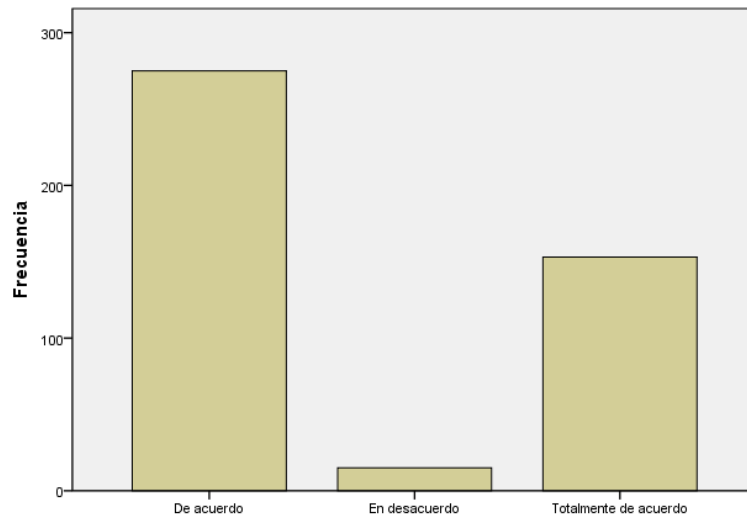


Figura 8 Influencia de la situación actual en el desempeño

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos aluden a que más del 62% de los encuestados están de acuerdo en que se encuentran expuestos constantemente a cambios en su entorno personal, mientras que el 34.54% consideran estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. Su connotación alude a que se encuentran expuestos a constantes agentes internos y externos que afectan su vida cotidiana.

Ítem No. 3. ¿Continuamente se preocupa por lo que sucederá el día de mañana en su área laboral?

Tabla 11

Preocupación por lo que ocurrirá en el entorno de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	129	29,1
	En desacuerdo	66	14,9
	Totalmente de acuerdo	248	56,0
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia

3. ¿Continuamente se preocupa por lo que sucederá el día de mañana en su área laboral?

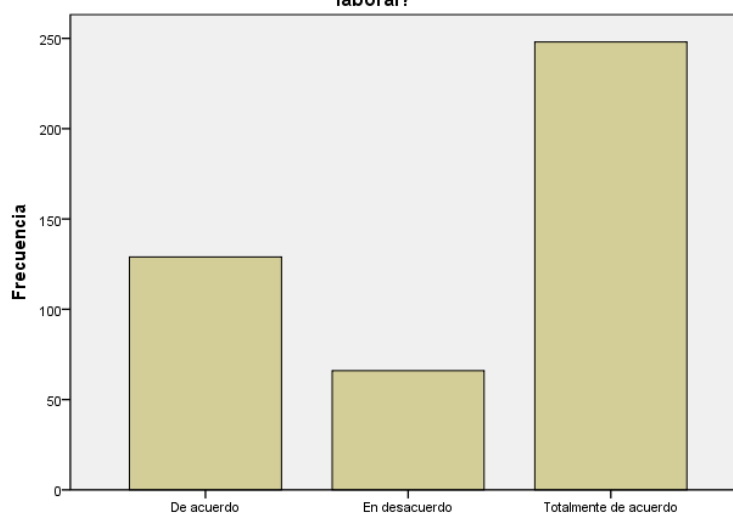


Figura 9 Preocupación por lo que ocurrirá mañana

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos indican que casi el 60% de los encuestados manifiestan estar en total acuerdo con que los acontecimientos próximos inmediatos son una fuente de preocupación para su entorno laboral, mientras que más del 29% se encuentran de acuerdo con la interrogante y un escaso 14,9% manifiestan estar en desacuerdo. Estos resultados estadísticos indican que el futuro inmediato genera una sensación de

inseguridad laboral para los trabajadores encuestados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Factor 2. Pensamientos negativos en relación a aspectos económicos-personales

Ítem No. 4. ¿Se considera usted, una persona con dificultad para ahorrar parte de sus ingresos?

Tabla 12

Dificultades para ahorrar

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	250	56,4
	En desacuerdo	40	9,0
	Totalmente de acuerdo	137	30,9
	Totalmente en desacuerdo	16	3,6
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

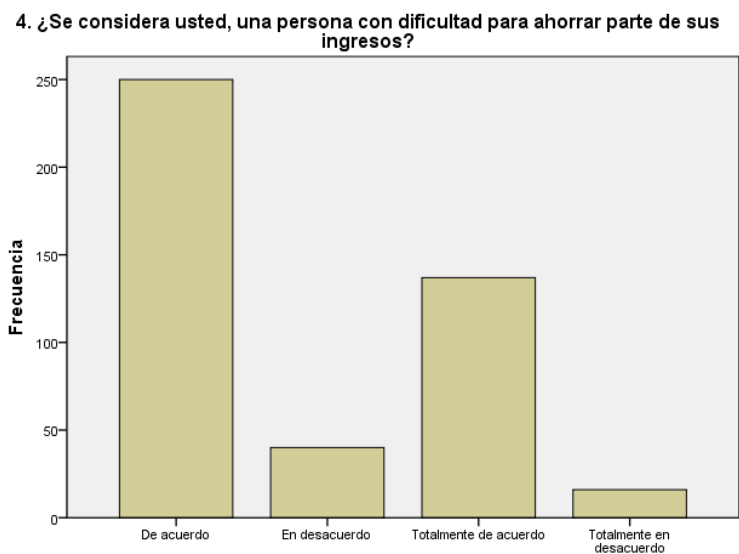


Figura 10 Preocupación por lo que ocurrirá mañana

Fuente: elaboración propia

En lo que respecta a los pensamientos negativos relativos a las circunstancias económicas y personales, más del 56% de los sujetos encuestados refieren estar de acuerdo en que tienen dificultad para ahorrar, mientras que el 30.9% consideran totalmente de acuerdo la premisa señalada. En este sentido, los trabajadores pueden sentir insatisfacción o una situación de inseguridad, al disponer el salario únicamente

para satisfacción de sus necesidades básicas, sin capacidad de ahorro en proporción al salario que ganan.

Ítem No. 5. ¿Siente la necesidad de reducir los diferentes gastos personales?

Tabla 13

Necesidad de reducir gastos personales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	259	58,5
	En desacuerdo	31	7,0
	Totalmente de acuerdo	140	31,6
	Totalmente en desacuerdo	13	2,9
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

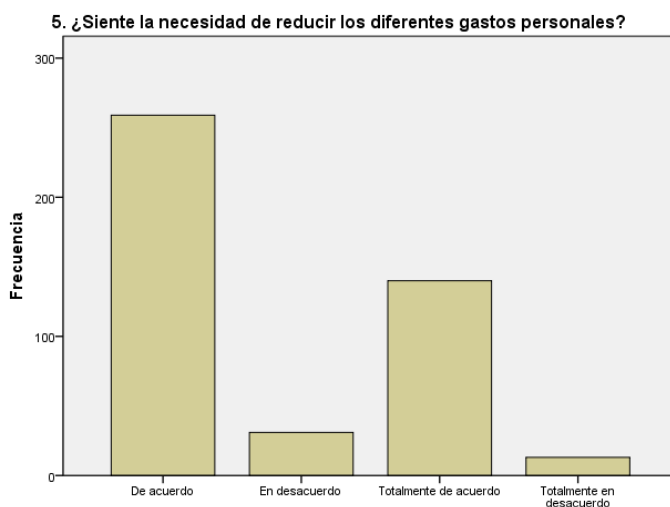


Figura 11 Necesidad de reducir gastos personales

Fuente: elaboración propia

El análisis de los resultados para el ítem 5 refieren la percepción sobre la necesidad de reducir los gastos personales del personal adscrito al GAD Municipalidad de Ambato, en este sentido, los datos indican que el 58,5% de los encuestados manifiestan estar de

acuerdo, y el 31,6% manifiestan estar totalmente de acuerdo con tal reducción. Esto indica que existe una tendencia de los sujetos a considerar que el salario promedio ingreso no es suficiente para cubrir las necesidades primordiales, motivo por el cual deben planificar los gastos en relación a los ingresos y disminuir los primeros para poder satisfacer mayormente los aspectos más importantes en función de sus necesidades.

Ítem No. 6 ¿Considera usted, que sus ingresos son insuficientes para cubrir sus gastos personales y familiares?

Tabla 14

Insuficiencias de ingresos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	275	62,1
	En desacuerdo	15	3,4
	Totalmente de acuerdo	145	32,7
	Totalmente en desacuerdo	8	1,8
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

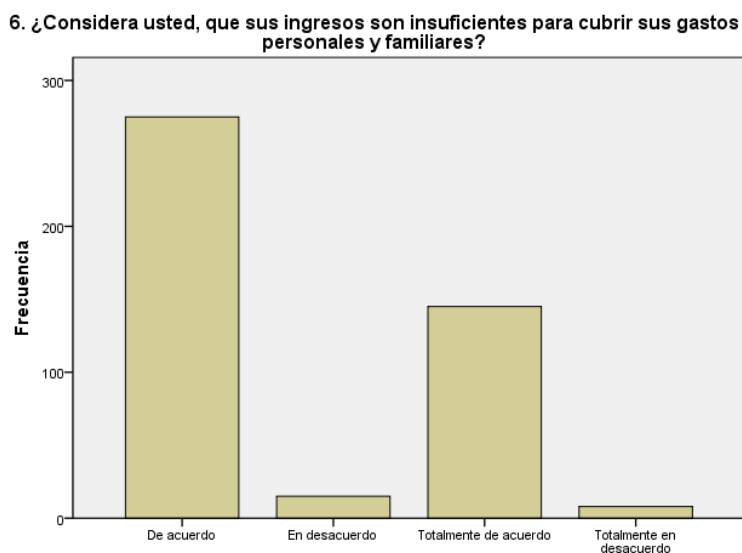


Figura 12 Insuficientes ingresos

Fuente: elaboración propia

Al interrogar a los sujetos que constituyen la muestra de estudio sobre la insuficiencia de sus ingresos para cubrir los gastos personales, así como los de su grupo familiar, la gran mayoría que supera el 62% de los encuestados están sumamente de acuerdo, mientras que el 32,7% se encuentran de acuerdo. Tales resultados evidencian que una mayoría casi absoluta no cuentan con ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades primordiales, incluyendo a su grupo familiar.

Ítem 7 ¿Está consciente de la realidad económica actual que vive el país, y procura vivir con lo necesario?

Tabla 15

Consciencia sobre realidad económica del país

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	281	63,4
	En desacuerdo	22	5,0
	Totalmente de acuerdo	125	28,2
	Totalmente en desacuerdo	15	3,4
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

7. ¿Esta consciente de la realidad económica actual que vive el país, y procura vivir con lo necesario?

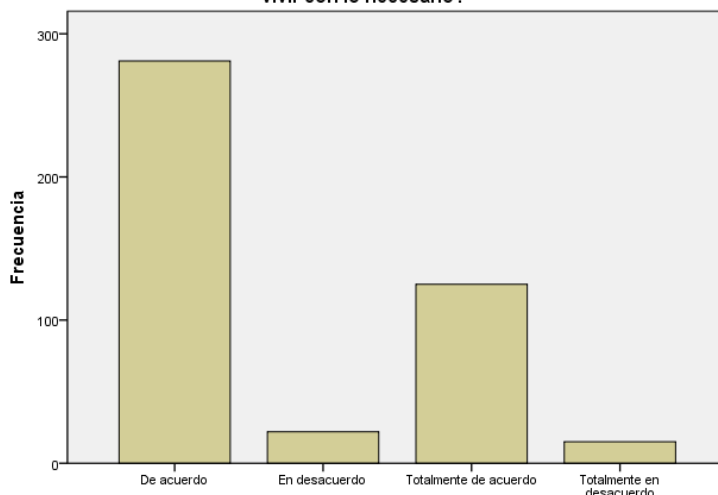


Figura 13 Consciencia sobre realidad económica el país

Fuente: elaboración propia

Respecto de este ítem, más del 63% de los encuestados consideran que es preciso vivir con lo estrictamente necesario, debido a la situación del país, mientras que el 28,2% consideran estar totalmente de acuerdo con el enunciado. Estos resultados dejan en evidencia, que existe una constante preocupación por los funcionarios adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato por atender los requerimientos necesarios para la subsistencia, debido a que la situación del país no permite los excesos o desviaciones de fondos presupuestarios, generando una inestabilidad laboral.

Factor 3. Pensamientos negativos en relación al contexto macro social

Ítem 8. ¿En ocasiones, siente temor debido a la insuficiente oferta laboral que existe en la actualidad?

Tabla 16

Insuficiente oferta laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	258	58,2
	Totalmente de acuerdo	185	41,8
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia



Figura 14 Insuficiente oferta laboral

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos arrojan que el 58,2% de los encuestados consideran estar de acuerdo con la interrogante, mientras que el 41,8% manifiestan estar en total acuerdo con que la oferta laboral actual es insuficiente. Respecto de la escasa oferta laboral genera un estado de ansiedad en los trabajadores adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, motivo por el cual es preciso sentar las bases de elementos que constituyan verdadera estabilidad laboral, y de esta manera evitar posibles situaciones angustiantes al no contar con las condiciones económicas y laborales adecuadas.

Ítem No. 9. ¿Considera que la gran mayoría de personas, le generan un grado de estrés al expresar su preocupación respecto a la inestabilidad laboral que se vive actualmente?

Tabla 17

Estrés generado por otras personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	80	18,1
	En desacuerdo	49	11,1
	Totalmente de acuerdo	314	70,9
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

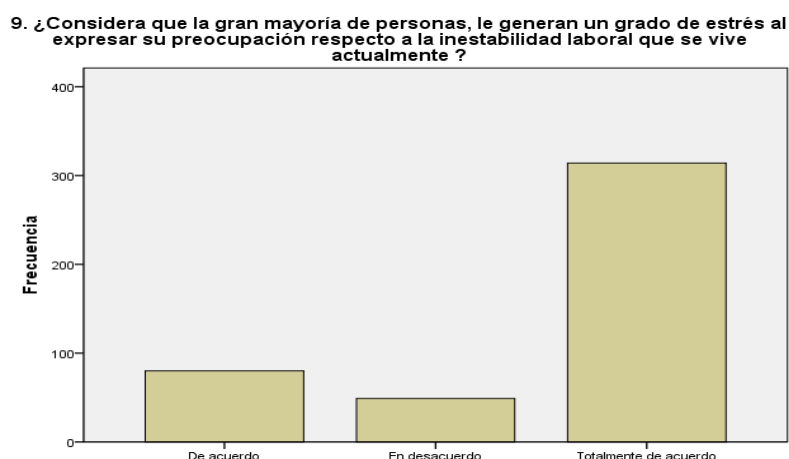


Figura 15 Estrés generado por otras personas

Fuente: elaboración propia

Las frecuencias de respuestas indican que el 70,9% de los encuestados se encuentran en total acuerdo con que reciben influencia estresante de otras personas que manifiestan preocupación por la inestabilidad laboral imperante, mientras que el 11% están en desacuerdo con el enunciado. De esta manera se percibe una preocupación por el tema de la inseguridad laboral que no solo se manifiesta de forma intrínseca, sino que también se genera por estímulo externo referido por las personas del entorno.

Ítem No.10. ¿La situación social del país le genera inseguridad?

Tabla 18

Inseguridad por la situación del país

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	175	39,5
	Totalmente de acuerdo	de 268	60,5
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

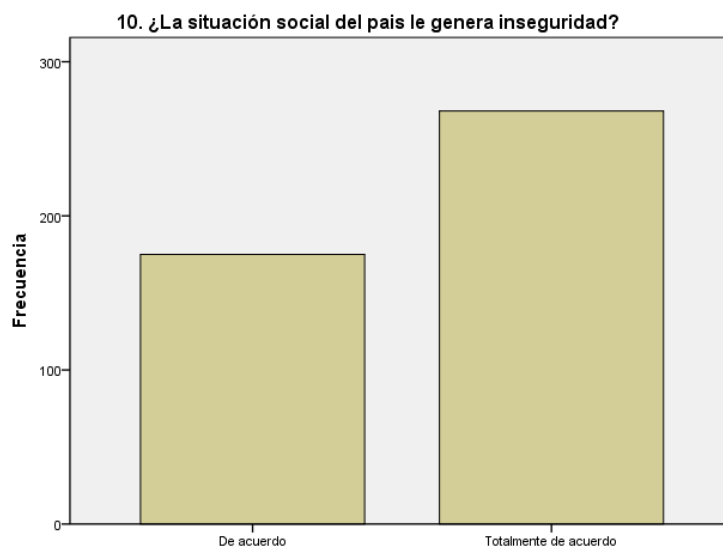


Figura 16 Inseguridad por la situación país

Fuente: elaboración propia

Respecto de la inseguridad que genera la situación país, el 60,5% expresan estar totalmente de acuerdo, siendo que el 39,5% manifiestan estar de acuerdo, sin

referencias de respuestas negativas al respecto. Esta apreciación, conlleva a establecer una preocupación por parte de los sujetos encuestados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato a que las propias circunstancias que se viven en el país representan una constante inseguridad que se vive en el ámbito general, lo cual no es posible evitar ni por parte de los empleados ni por parte de las organizaciones.

Factor 4. Pensamientos negativos en relación a la propia autoestima

Ítem No.11. ¿La situación social del país le genera inseguridad?

Tabla 19

Inseguridad social del país

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	19	4,3
	En desacuerdo	285	64,3
	Totalmente en desacuerdo	en 139	31,4
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia

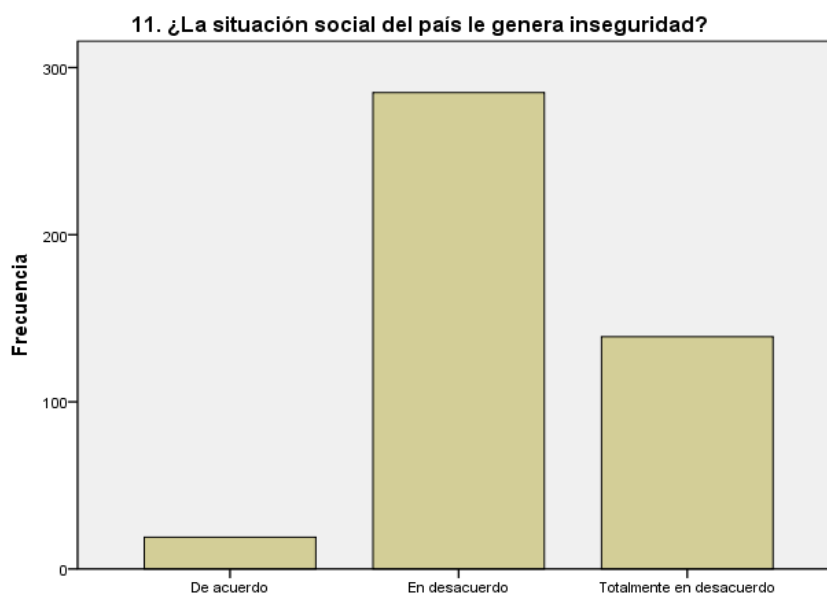


Figura 17 Inseguridad social del país

Fuente: elaboración propia

Desde la perspectiva social, el 64,3 de los sujetos encuestados consideran que no están de acuerdo con que la situación que se genera socialmente genere inseguridad, mientras que el 31% se encuentran de acuerdo. Esta opinión resulta un poco controversial en el marco de la presente investigación, puesto que podría describirse como que los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato en su mayoría se apoyan en la situación social del país para evitar sentir esa sensación de inseguridad, analizado por argumento contrario.

Ítem No. 12. ¿Considera usted, que su trabajo no es valorado o bien remunerado?

Tabla 20

Remuneración insuficiente

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De acuerdo	222	50,1
En desacuerdo	78	17,6
Totalmente de acuerdo	138	31,2
Totalmente en desacuerdo	5	1,1
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

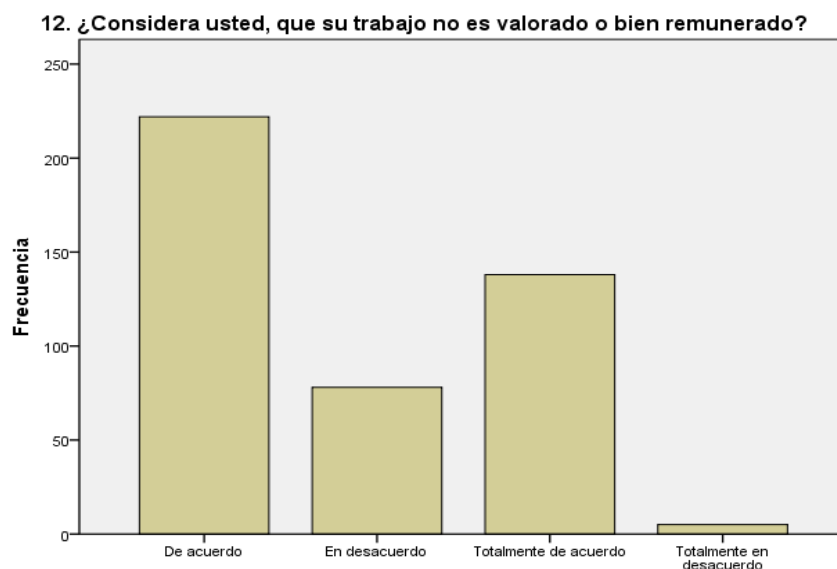


Figura 18 Remuneración insuficiente

Fuente: elaboración propia

Al interrogar a los sujetos de la muestra sobre la falta de valoración o buena remuneración por su trabajo, se obtiene que el 50,1% refieren estar de acuerdo, mientras que el 31,2% refieren estar totalmente de acuerdo y solo el 17,6% se encuentran de acuerdo. Esta tendencia refiere que los salarios establecidos para los funcionarios adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato no se consideran buena remuneración o no son valorados de forma correcta en comparación con el servicio prestado.

Factor 5. Pensamientos negativos en relación a la sobrecarga laboral

Ítem No. 13. ¿Considera usted, sentirse satisfecho a nivel laboral, mas no económico?

Tabla 21

Satisfacción laboral e insatisfacción económica

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De acuerdo	258	58,2
En desacuerdo	25	5,6
Totalmente de acuerdo	155	35,0
Totalmente en desacuerdo	5	1,1
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

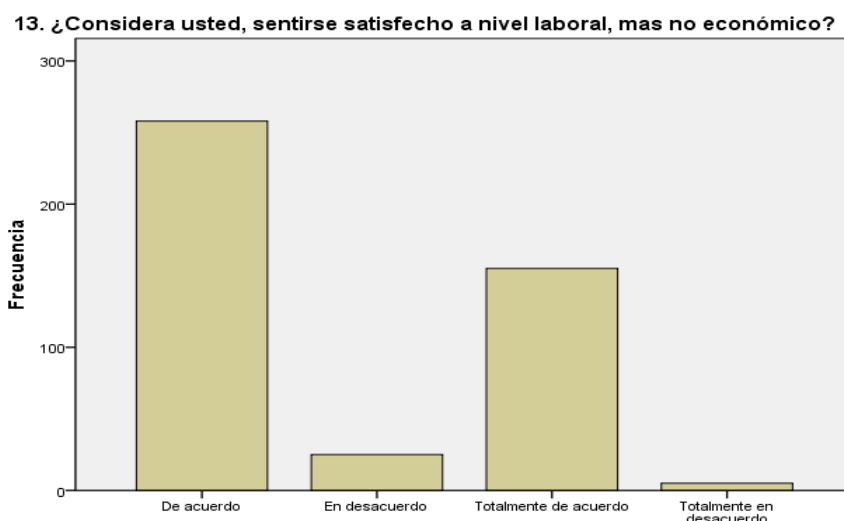


Figura 19 Satisfacción laboral e insatisfacción económica

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la satisfacción que puedan experimentar los trabajadores a nivel laboral, mas no económico, los resultados obtenidos demuestran que el 58,8% manifiestan estar de acuerdo con la premisa, mientras que el 35% indican estar de acuerdo. Estos resultados conllevan a analizar que pese a que los funcionarios adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato se encuentran a gusto con sus funciones y la labor que realizan resulta satisfactoria, no existe una correspondencia con los beneficios económicos que estos perciben como contraprestación.

Ítem No. 14. ¿Se considera usted, una persona inestable en el puesto de trabajo actual en el que realiza sus funciones?

Tabla 22

Inestabilidad en el puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	190	42,9
	En desacuerdo	79	17,8
	Totalmente de acuerdo	164	37,0
	Totalmente en desacuerdo	10	2,3
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

14. ¿Se considera usted, una persona inestable en el puesto de trabajo actual en el que realiza sus funciones?

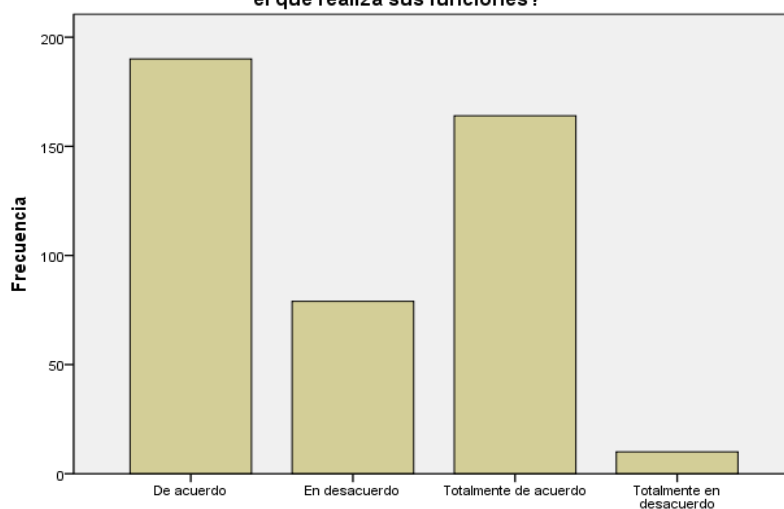


Figura 20 Inestabilidad en el puesto de trabajo

Fuente: elaboración propia

Al indagar entre los encuestados sobre si consideran que son inestables en el puesto de trabajo que desempeñan, el 42,9% respondieron estar de acuerdo, mientras que un 39% totalmente de acuerdo y un 17,8% están en desacuerdo. Tales resultados indican una elevada tendencia a considerar que el puesto de trabajo que desempeñan para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato representa condiciones inseguras, por lo que se consideran personas inestables laboralmente.

Factor 6. Pensamientos positivos en relación al futuro laboral

Ítem No. 15. ¿Frecuentemente, recibiría la formación necesaria para actualizar conocimientos en base a las funciones a realizar en su lugar de trabajo?

Tabla 23

Formación para actualizar conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	120	27,1
	En desacuerdo	8	1,8
	Totalmente de acuerdo	315	71,1
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia

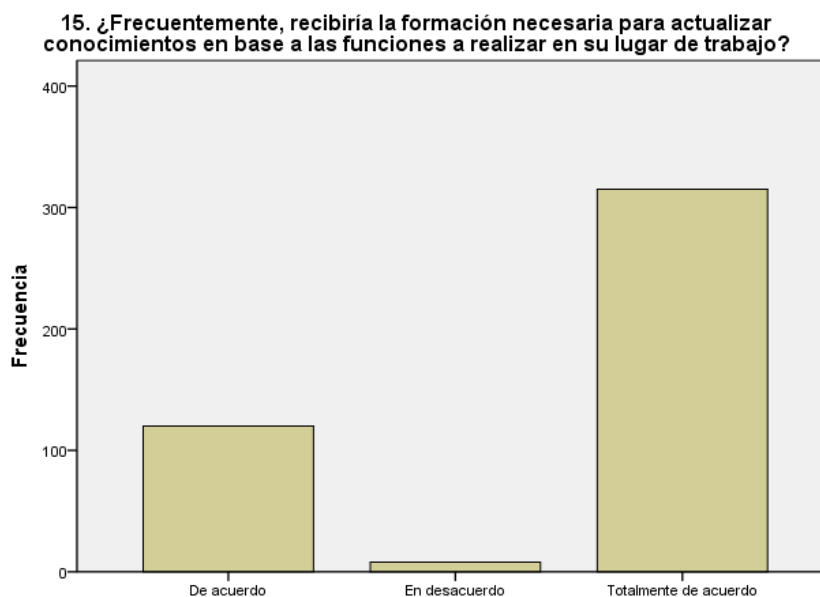


Figura 21 Formación para actualizar conocimientos

Fuente: elaboración propia

En este ítem se determinó que el 71,1% de los encuestados aluden estar totalmente de acuerdo con que reciben de manera frecuente la formación pertinente actualizando de esta manera los conocimientos que requieren para desarrollar sus tareas, mientras que el 27,1% consideran estar de acuerdo. Tales resultados indican que tanto la organización considera de suma importancia mantener capacitados y actualizados a los trabajadores, como estos últimos adquieren las competencias y mejoramiento continuo para ejecutar sus actividades de manera óptima, estando plenamente capacitados para ejercer sus funciones.

Ítem No. 16. ¿Usted estaría en la predisposición para realizar la búsqueda de un trabajo hasta conseguirlo?

Tabla 24

Predisposición a la búsqueda de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	262	59,1
	En desacuerdo	8	1,8
	Totalmente de acuerdo	173	39,1
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia

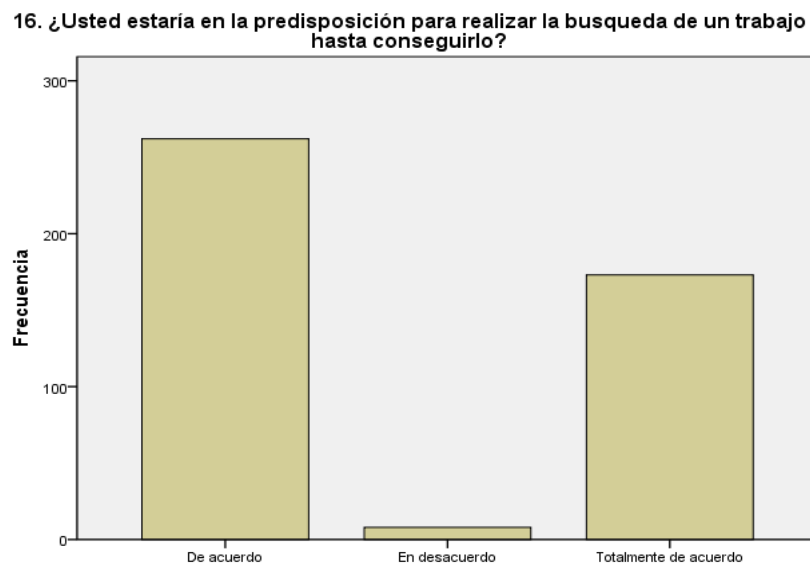


Figura 22 Predisposición a la búsqueda de trabajo

Fuente: elaboración propia

Ante la pregunta si el encuestado está predispuesto a buscar otras oportunidades de empleo hasta conseguirlo, el 59,1% manifestó estar de acuerdo, y un 39,1% indican estar totalmente de acuerdo. Esta tendencia clara, indica que existe una sensación de inestabilidad e inseguridad laboral que genera descontento entre los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, motivo por el cual se encuentran dispuestos a buscar otras oportunidades de trabajo hasta conseguir mejorar su situación.

Ítem No. 17. ¿En el caso hipotético de no contar con no trabajo estable, usted sería capaz de laborar en alguna actividad diferente a la de su rama de estudio?

Tabla 25

Disposición a trabajar en actividades diferentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	138	31,2
	En desacuerdo	16	3,6
	Totalmente de acuerdo	289	65,2
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia

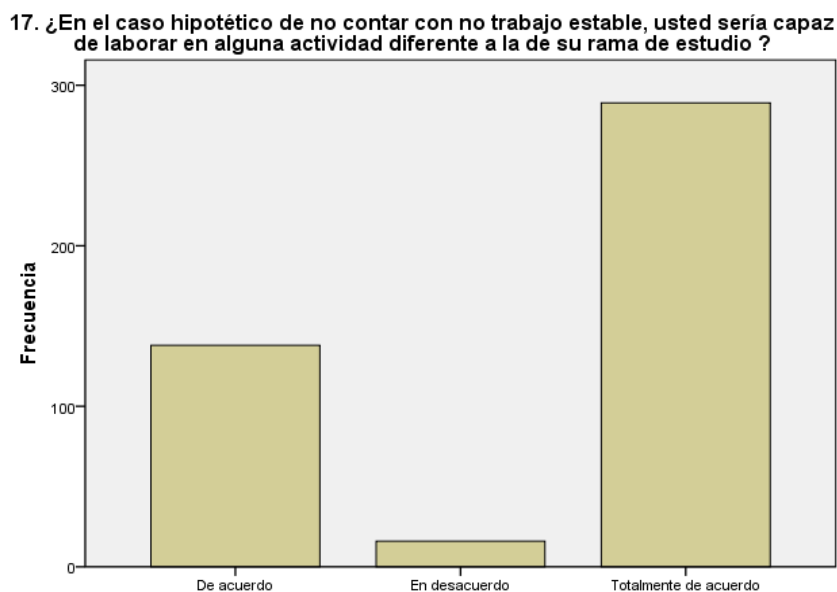


Figura 23 Disposición a trabajar en actividades diferentes

Fuente: elaboración propia

Ante la interrogante de dedicarse a una actividad diferente a la rama de estudio si no consigue trabajo estable, el 65,2% respondieron estar totalmente de acuerdo, mientras que el 31,2% manifiestan estar de acuerdo. Esta afirmación indica que, pese a que los encuestados adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato se encuentran plenamente capacitados para desarrollar sus actividades y cuentan con un grado de instrucción, estarían dispuestos a asumir otras labores diferentes a sus competencias de estudio, con el objetivo de poder obtener la estabilidad laboral necesaria, y de esta manera se pierden los conocimientos que han sido adquiridos y que han costado una inversión a la organización en capacitación.

El comportamiento de la variable de inestabilidad laboral en la unidad de análisis que se encuentra constituido por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, en lo que respecta a los pensamientos negativos referentes a los aspectos individuales, se percibió una influencia por parte de la situación familiar, así como los diferentes estímulos tanto internos como externos, y los acontecimientos futuros e inciertos, generan un estado de inseguridad en los trabajadores que constituyen la muestra de estudio, que pueden incidir negativamente en el desempeño laboral.

El análisis del factor generado por los pensamientos negativos respecto de la situación económico-personal, se evidenció que los trabajadores tienen escasa o nula capacidad de ahorro, además se han visto en la necesidad de reducir los gastos personales, ya que consideran que los ingresos que perciben resultan insuficientes para satisfacer sus necesidades primordiales, así como las de su grupo familiar.

En lo que respecta a los aspectos negativos que se relacionan al contexto macro emocional, la situación económica actual del país ejerce una influencia notable en la inestabilidad laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, así como la insipiente oferta laboral que puede representar un factor desmotivador para obtener mejores oportunidades. La situación económica que afecta directamente al entorno social de los trabajadores resulta perturbadora, así como la inseguridad social que atraviesa el país, motivo por el cual deben ser considerados elementos que sin duda agudizan la inestabilidad laboral.

El factor asociado a los pensamientos negativos relacionados con la autoestima, se determinó que existe una marcada tendencia a considerar una subvaloración de las actividades desarrolladas, con remuneraciones no acordes para las responsabilidades

y funciones de los trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato, lo que sin duda genera una sensación de inseguridad laboral en los puestos de trabajo.

Al analizar los resultados sobre los pensamientos positivos relacionados con el futuro laboral, se determinó que los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato reciben la capacitación necesaria para desarrollar las labores que le son encomendadas, sin embargo, estarían en disposición de iniciar la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo, aunque no sea en el área profesional para la cual están preparados, lo que significa una subestimación de la fuerza laboral y de las capacidades, habilidades y destrezas que han sido adquiridas por los trabajadores.

3.1.2. Cuestionario aplicado para la variable estrés laboral

El instrumento que se analiza se encuentra estructurado por 25 ítems, agrupados por factores, con los cuales es posible determinar la manera en la cual perciben los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato el estrés laboral.

Factor 1. Respaldo del grupo

Ítem No. 1. ¿Mi equipo no respalda mis metas profesionales?

Tabla 26

Respaldo del equipo de trabajo para las metas profesionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	230	51,9
	En desacuerdo	70	15,8
	Totalmente de acuerdo	130	29,3
	Totalmente en desacuerdo	13	2,9
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

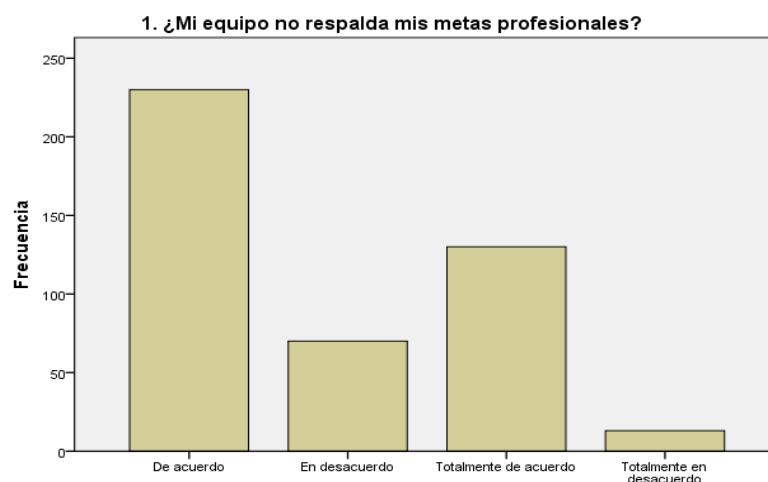


Figura 24 Respaldo del equipo para las metas profesionales

Fuente: elaboración propia

Al analizar los resultados del factor 1, al ser interrogados sobre el respaldo que reciben por parte del equipo de trabajo respecto de sus metas profesionales, los mismos indican que el 51,9% están de acuerdo, mientras que el 29,3% se encuentran totalmente de acuerdo, sin embargo, el 15,8% considera no estar de acuerdo con esta opinión. Los resultados indican que en general existe una percepción de falta de respaldo del equipo de trabajo en el logro de los objetivos profesionales, lo que resulta poco satisfactorio para lograr la integración del trabajo en equipo.

Ítem No. 2. ¿Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes?

Tabla 27

Falta de protección del equipo de trabajo frente a las relaciones injustas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	148	33,4
	En desacuerdo	220	49,7
	Totalmente de acuerdo	50	11,3
	Totalmente en desacuerdo	25	5,6
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

2. ¿Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes?

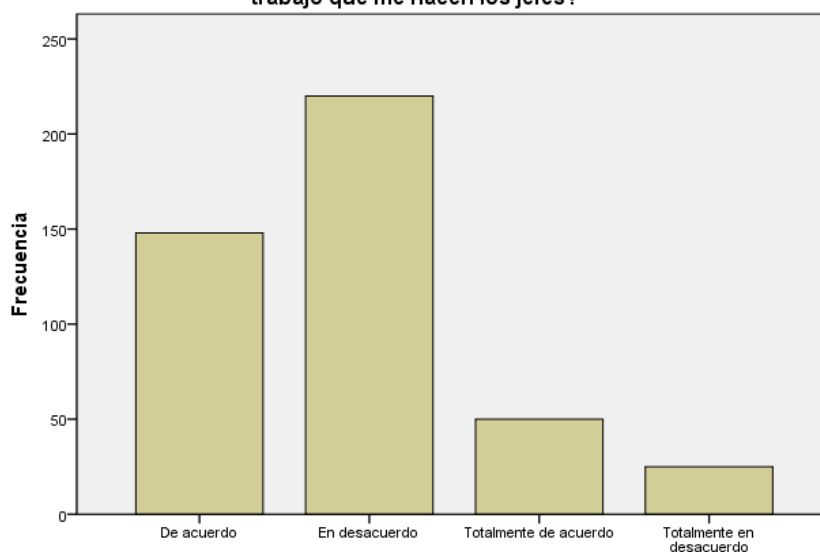


Figura 25 Falta de protección del equipo de trabajo frente a relaciones injustas

Fuente: elaboración propia

Al indagar sobre la falta de protección que experimentan los encuestados respecto de las demandas injustas por parte de los jefes, el 49,7% indican estar en desacuerdo, mientras que el 33,4 refiere estar de acuerdo. Las posiciones son contradictorias, sin embargo, se observa mayor tendencia a la conformación de equipos que buscan apoyarse en situaciones de injusticia respecto de los niveles jerárquicos superiores.

Ítem No. 3. ¿Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario?

Tabla 28

Falta de ayuda técnica por parte del equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De acuerdo	130	29,3
En desacuerdo	271	61,2
Totalmente en desacuerdo	42	9,5
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

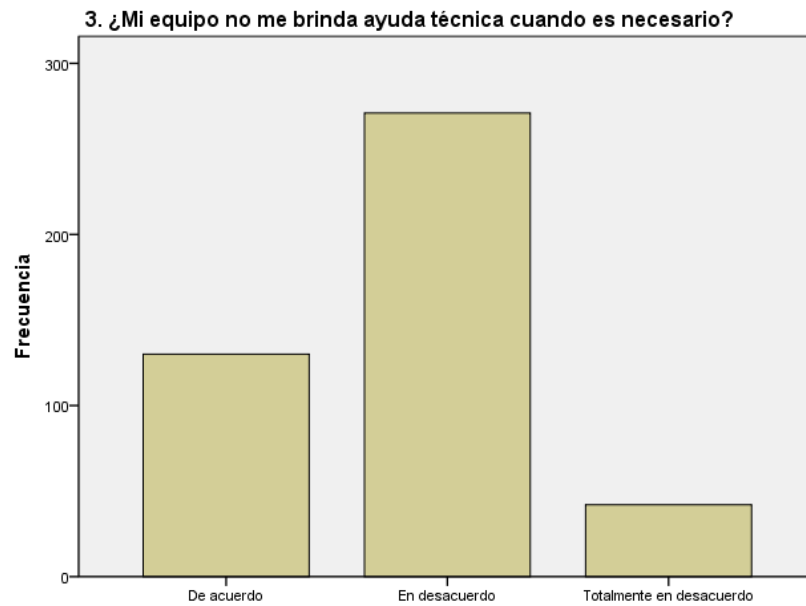


Figura 26 Falta de ayuda técnica por parte del equipo de trabajo

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos respecto de si existe falta de ayuda técnica por parte del equipo de trabajo en los momentos necesarios, el 61,2% indica estar en desacuerdo, mientras que el 29,3% indican estar en desacuerdo. De esta manera, la gran mayoría evidencia que si existe un apoyo técnico del equipo de trabajo para resolver situaciones que se puedan presentar en el contexto laboral.

Factor 2. Falta de cohesión

Ítem No. 4. ¿No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha?

Tabla

29

Falta de pertenencia a grupos de trabajo de colaboración estrecha

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	280	63,2
	En desacuerdo	28	6,3
	Totalmente de acuerdo	120	27,1
	Totalmente en desacuerdo	15	3,4
	Total	443	
			100,0

Fuente: elaboración propia

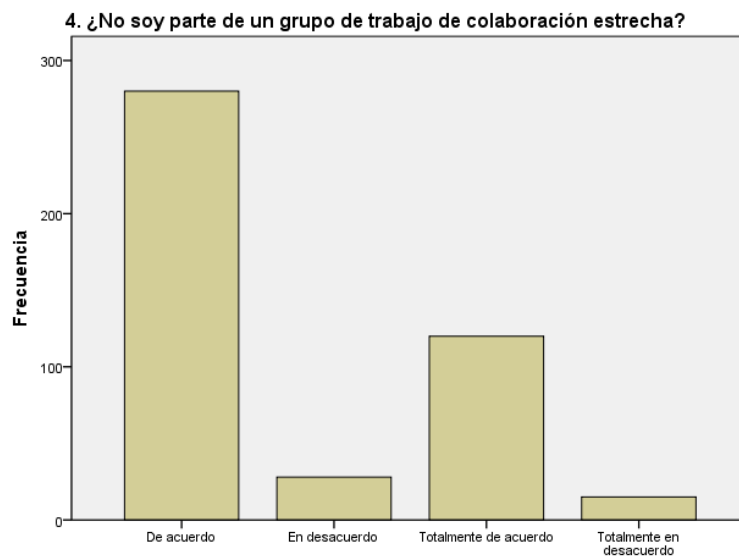


Figura 27 Falta de pertenencia a grupos de trabajo de colaboración estrecha

Fuente: elaboración propia

A la interrogante si el encuestado no se considera parte de un grupo de colaboración estrecha de trabajo, el 63,2% están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 27,1% consideran estar totalmente de acuerdo. Estos resultados confirman que el trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato es escaso, en lo que respecta a colaboración de funciones.

Ítem No. 5. ¿Mi equipo no disfruta de status o prestigio dentro de la institución?

Tabla 30

Falta de prestigio del equipo dentro de la institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	350	79,0
	En desacuerdo	93	21,0
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

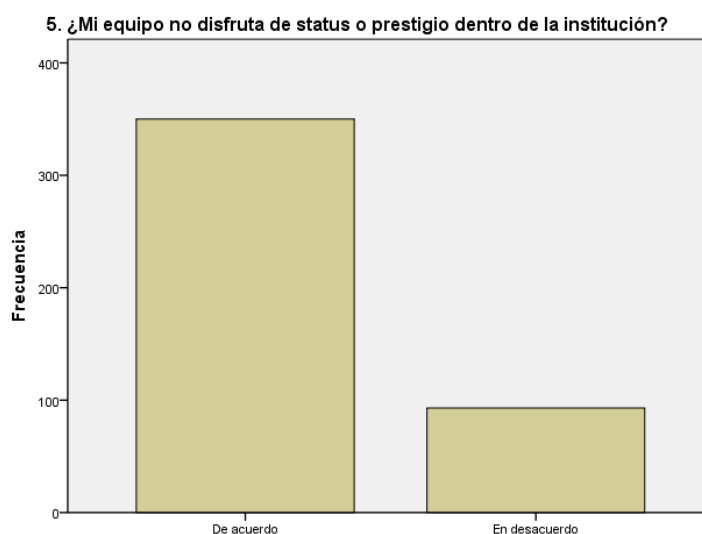


Figura 28 Falta de prestigio del equipo dentro de la institución

Fuente: elaboración propia

En lo que respecta a la percepción de los encuestados sobre la carencia de un estatus o prestigio dentro de la institución a su equipo de trabajo, el 79% consideran estar de acuerdo, mientras que el 21% consideran estar en desacuerdo. Esta discrepancia de opiniones es preciso considerarla en el presente análisis, sin embargo, la mayoría de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato consideran que el equipo de trabajo al cual pertenece no goza de prestigio que represente una motivación o una estabilidad propiamente dicha, creando situación de estrés entre sus miembros.

Ítem No. 6. ¿Mi equipo se encuentra desorganizado?

Tabla 31

Desorganización del equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	160	36,1
	En desacuerdo	250	56,4
	Totalmente de acuerdo	10	2,3
	Totalmente en desacuerdo	23	5,2
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

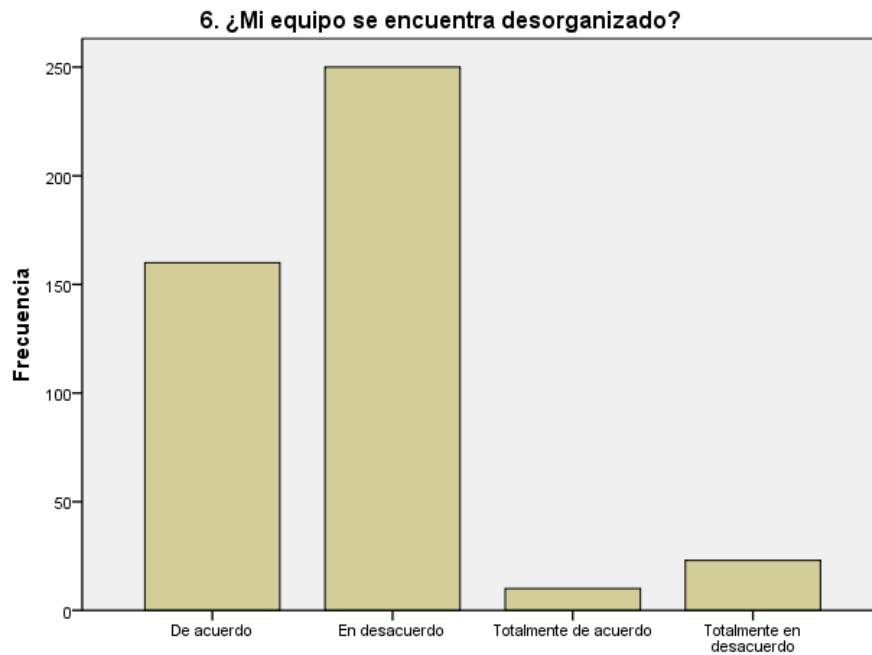


Figura 29 Desorganización del equipo de trabajo

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la percepción de desorganización del equipo de trabajo, el 56,4% se encuentran en desacuerdo con la interrogante, y el 36,1% consideran estar de acuerdo, representando del mismo modo posiciones encontradas. Tales resultados indican que en gran medida existe una falta de organización que puede ser el reflejo de la falta de colaboración manifiesta, lo que sin duda puede activar el estrés laboral.

Ítem No. 7. ¿Mi equipo me presiona demasiado?

Tabla

32

Exceso de presión del equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	108	24,4
	En desacuerdo	335	75,6
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

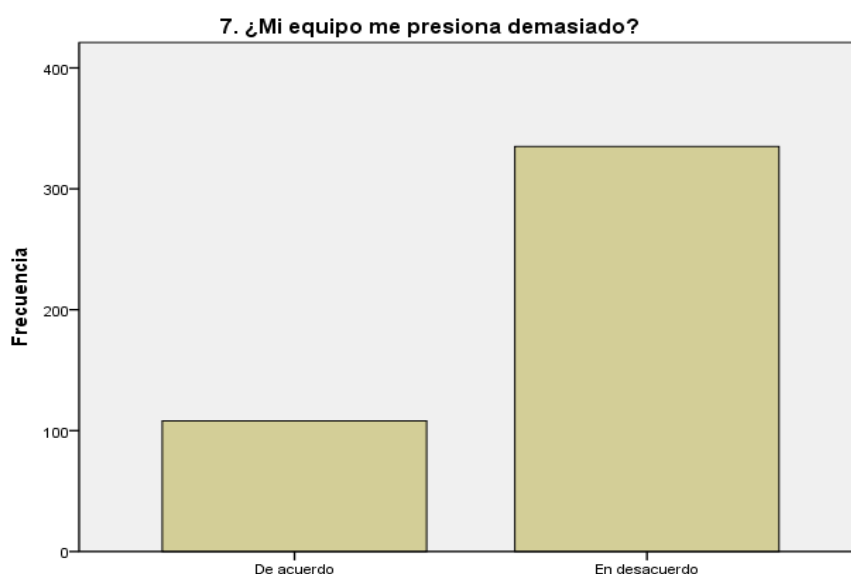


Figura 30 Exceso de presión del equipo de trabajo

Fuente: elaboración propia

Ante el interrogante sobre el exceso de presión por parte del equipo de trabajo, se observa que el 75,6% de los encuestados consideran estar en desacuerdo, mientras que el 24,4% manifiestan estar de acuerdo. Estos resultados pueden ser analizados como indica la mayoría con un exceso de presión por parte del resto de los miembros del equipo en el desarrollo de las funciones que desarrollan los trabajadores de los diferentes departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, lo que es potencialmente capaz de generar situaciones de estrés laboral.

Factor 3. Influencia del líder

Ítem No. 8. ¿Mi supervisor de área no da la cara por mí ante los jefes departamentales?

Tabla 33

Atenciones del supervisor de área

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	100	22,6
	En desacuerdo	275	62,1
	Totalmente de acuerdo	18	4,1
	Totalmente en desacuerdo	50	11,3
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

8. ¿Mi supervisor de área no da la cara por mi ante los jefes departamentales?

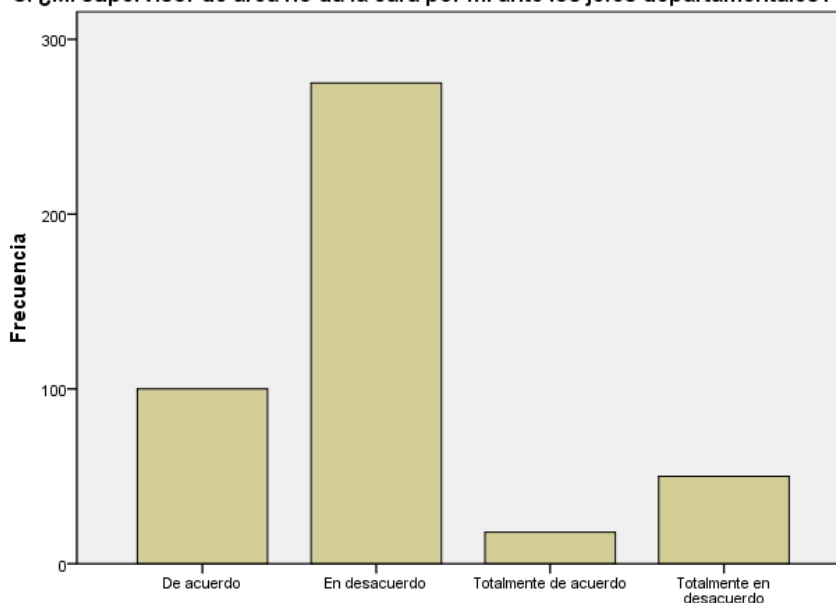


Figura 31 Atención del supervisor de área

Fuente: elaboración propia

Al indagar entre los encuestados sobre si el supervisor de área no da la cara por los miembros del equipo departamental ante los jefes, se obtuvo que el 62,1% están en desacuerdo, mientras que el 22,6% se encuentran de acuerdo, evidenciando una brecha de opiniones grande. Estos resultados indican que en efecto los supervisores de cada departamento del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato si prestan la debida atención y representan los intereses del equipo de trabajo frente a los jefes, generando tranquilidad en este aspecto.

Ítem No. 9. ¿Mi supervisor de área no me respeta?

Tabla 34

Respeto por parte del supervisor de área

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De acuerdo	9	2,0
En desacuerdo	313	70,7
Totalmente en desacuerdo	121	27,3
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia



Figura 32 Respeto por parte del supervisor de área

Fuente: elaboración propia

Al interrogar a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato si el supervisor de área no les presta el debido respeto, el 70,7% respondió estar en desacuerdo, y el 27,3% en total desacuerdo. Estos resultados son interpretados como un aspecto positivo para la organización, el hecho de que los supervisores de área presten el debido respeto a los miembros del equipo de trabajo.

Ítem No. 10. ¿Mi supervisor de área no se preocupa por mi bienestar personal?

Tabla 35

Falta de preocupación del supervisor de área por el bienestar de su personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	183	41,3
	En desacuerdo	245	55,3
	Totalmente en desacuerdo	15	3,4
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

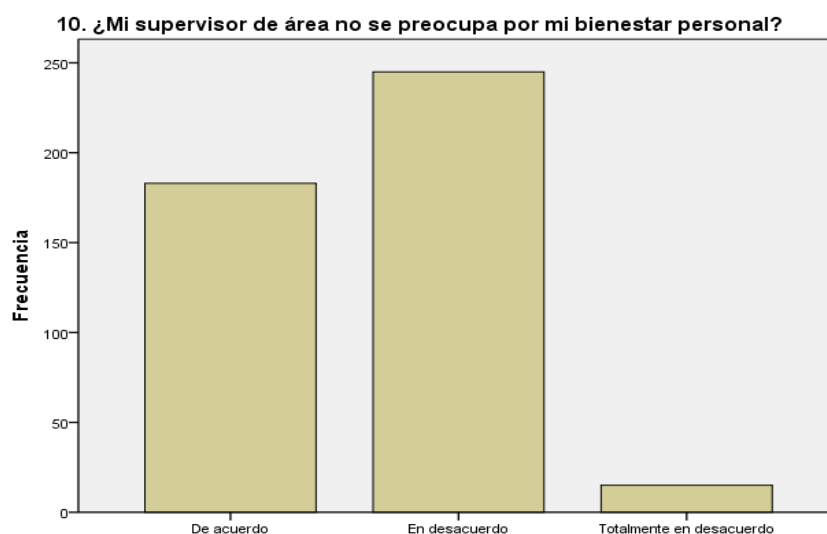


Figura 33 Preocupación del supervisor de área por el bienestar del personal

Nota: elaboración propia

Los resultados obtenidos demuestran que el 55,3% de los encuestados están en desacuerdo con que exista una falta de preocupación por parte del supervisor respecto del bienestar personal de su equipo de trabajo, mientras que el 41,3% indican estar de acuerdo, representando una brecha estrecha entre los resultados. Sin embargo, el análisis descriptivo indica que en líneas generales los trabajadores de los departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato consideran que los supervisores de área si se preocupan por el bienestar personal de su equipo de trabajo.

Ítem No. 11. ¿Mi supervisor de área no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?

Tabla 36

Desconfianza del supervisor en cuanto al desempeño del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	112	25,3
	En desacuerdo	185	41,8
	Totalmente de acuerdo	25	5,6
	Totalmente en desacuerdo	121	27,3
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

11. ¿Mi supervisor de área no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?

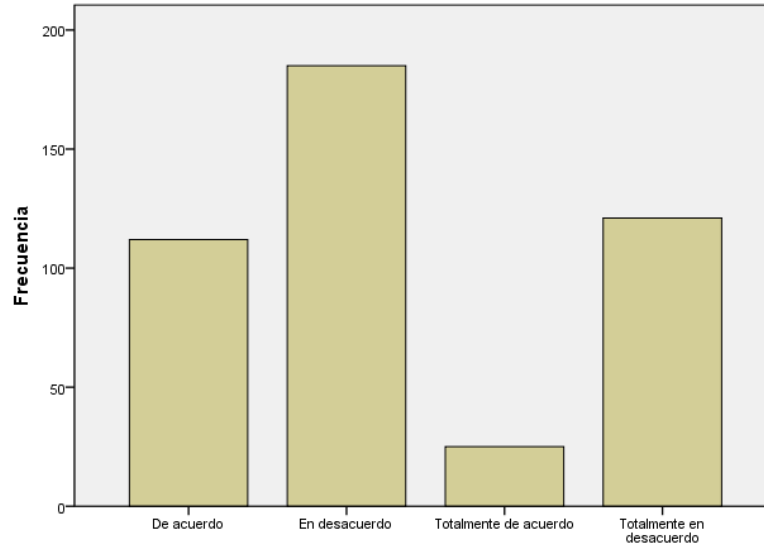


Figura 34 Falta de preocupación del supervisor de área por el bienestar de su personal

Fuente: elaboración propia

Al interrogar a los encuestados sobre la desconfianza que tienen los supervisores respecto de su desempeño laboral, el 41,8% consideran estar en desacuerdo con la premisa, el 27,3% están en total desacuerdo y el 25,3% señalan estar de acuerdo, siendo que estos resultados tienden a parecer un poco complejos. El análisis determina que grosso modo, los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato consideran que, si existe confianza por parte del supervisor, en lo que respecta al desempeño del equipo de trabajo que representa.

Factor 4. Tecnología

Ítem No. 12. ¿El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo, es limitado?

Tabla 37

Limitación del equipo para desarrollar el trabajo a tiempo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	225	50,8
	En desacuerdo	68	15,3
	Totalmente de acuerdo	100	22,6
	Totalmente en desacuerdo	50	11,3
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia



Figura 35 Limitación del equipo para desarrollar el trabajo a tiempo

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos determinan que el 50,8% de los encuestados consideran que existe un limitado equipo de trabajo para la ejecución de las actividades en el tiempo oportuno, mientras que el 22,6% consideran estar totalmente de acuerdo. Tales resultados indican que puede ser un factor estresante el hecho de que muchas actividades estén concentradas en pocos individuos, quienes deben hacer un esfuerzo para sacar el trabajo en el tiempo oportuno.

Ítem No. 13. ¿No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?

Tabla 38

Falta de conocimiento técnico para mejorar la competitividad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De acuerdo	105	23,7
En desacuerdo	298	67,3
Totalmente de acuerdo	25	5,6
Totalmente en desacuerdo	15	3,4
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

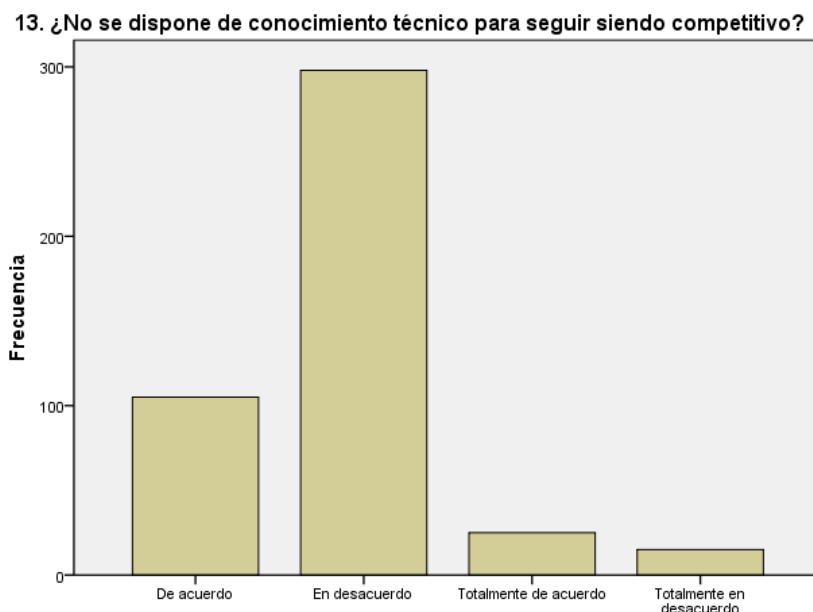


Figura 36 Falta de conocimiento técnico para mejorar la competitividad

Fuente: elaboración propia

Ante la interrogante sobre la falta de conocimiento técnico que permita mejorar la productividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, el 67,3% de los encuestados consideran estar en desacuerdo, mientras que el 23,7 indican estar de acuerdo. La tendencia en el análisis es clara al coincidir en que los trabajadores si cuentan con los conocimientos técnicos apropiados para desarrollar sus actividades que le son inherentes.

Ítem No. 14. ¿No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?

Tabla 39

Ausencia de tecnología para realizar el trabajo relevante

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	100	22,6
	En desacuerdo	291	65,7
	Totalmente de acuerdo	22	5,0
	Totalmente en desacuerdo	30	6,8
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

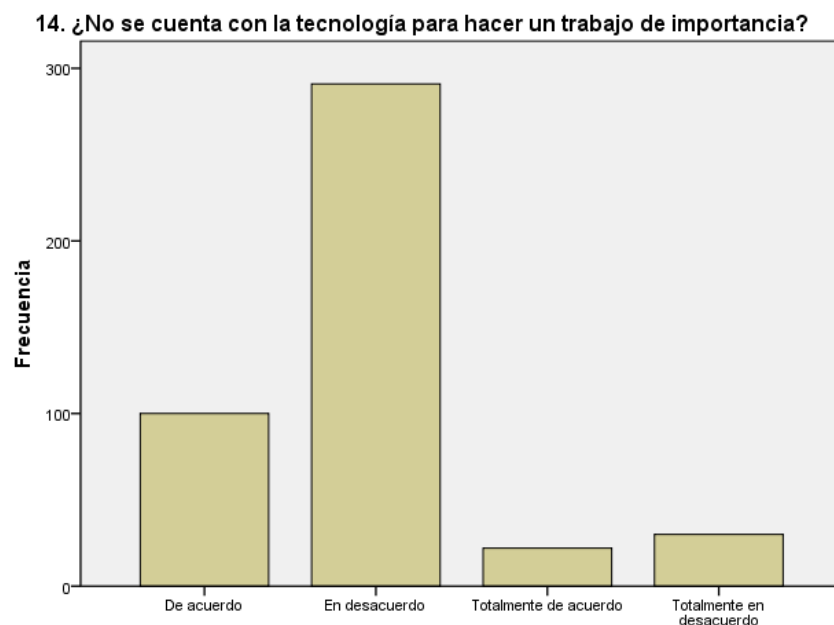


Figura 37 Ausencia de tecnología para realizar el trabajo relevante

Fuente: elaboración propia

Al indagar sobre la disponibilidad de elementos tecnológicos para llevar a cabo el trabajo de importancia, el 65,7% consideran estar en desacuerdo, mientras que el 22,6% se encuentran de acuerdo. Tales resultados indican una evidente carencia de tecnologías que les permitan a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato desarrollar sus actividades eficientemente, lo que puede conducir a un estado de frustración o escasa motivación al logro.

Factor 5. Territorio organizacional

Ítem No. 15. ¿No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?

Tabla 40

Falta de condiciones para controlar las actividades de su área laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	43	9,7
	En desacuerdo	105	23,7
	Totalmente de acuerdo	15	3,4
	Totalmente en desacuerdo	280	63,2
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

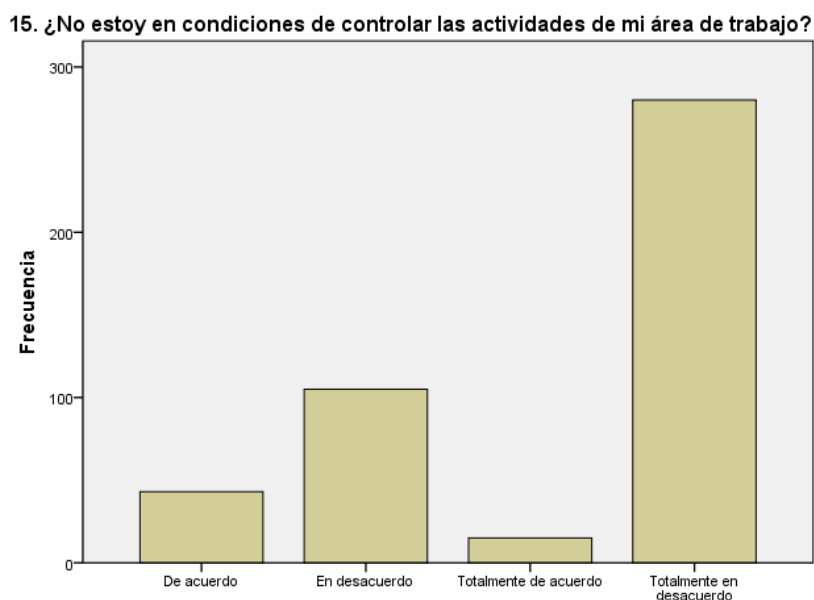


Figura 38 Falta de condiciones para controlar las actividades de su área laboral

Fuente: elaboración propia

Los resultados indican que el 63,2% de los encuestados están en total desacuerdo con la interrogante, mientras que el 23,7% están en desacuerdo. De esta forma, los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato manifiestan que, si están en condiciones para ejercer el pleno control de las actividades que se desarrollan en cada departamento por los equipos de trabajo, lo cual coincide con la formación y las competencias que han adquirido para tal propósito.

Ítem No. 16. ¿No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo?

Tabla 41

Derecho a un espacio privado de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De acuerdo	221	49,9
En desacuerdo	88	19,9
Totalmente de acuerdo	109	24,6
Totalmente en desacuerdo	25	5,6
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

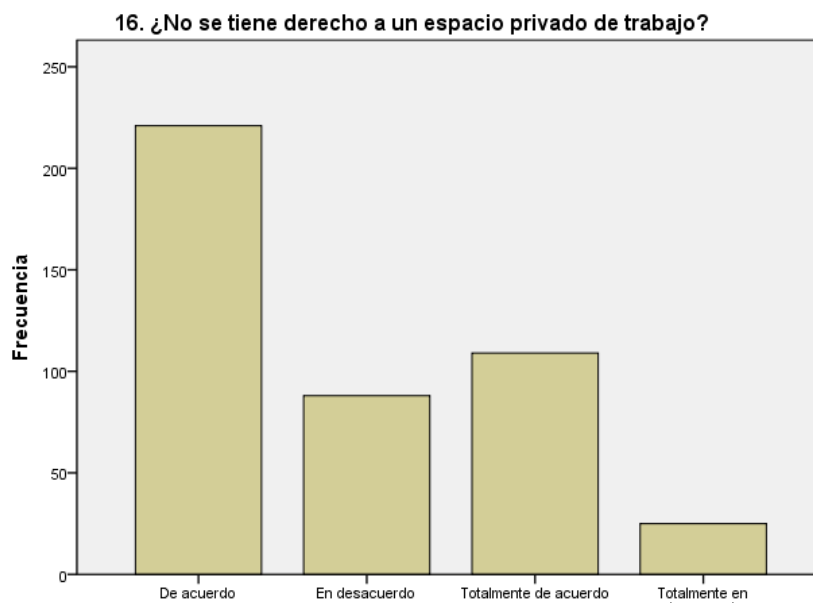


Figura 39 Derecho a un espacio privado de trabajo

Fuente: elaboración propia

En lo que respecta a la percepción de no tener derecho a un espacio privado de trabajo, el 49,9% de los encuestados se encuentran de acuerdo y el 24,6% se encuentran en total acuerdo. De esta manera se evidencia que ciertamente los trabajadores de los departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, no cuentan con un espacio físico privado que les permita desarrollar sus actividades laborales de manera discreta y sin interrupciones ni molestias, lo que puede generar estrés laboral.

Ítem No. 17. ¿Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo?

Tabla 42

Incomodidad para trabajar con miembros de otras dependencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	18	4,1
	En desacuerdo	320	72,2
	Totalmente de acuerdo	7	1,6
	Totalmente en desacuerdo	98	22,1
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

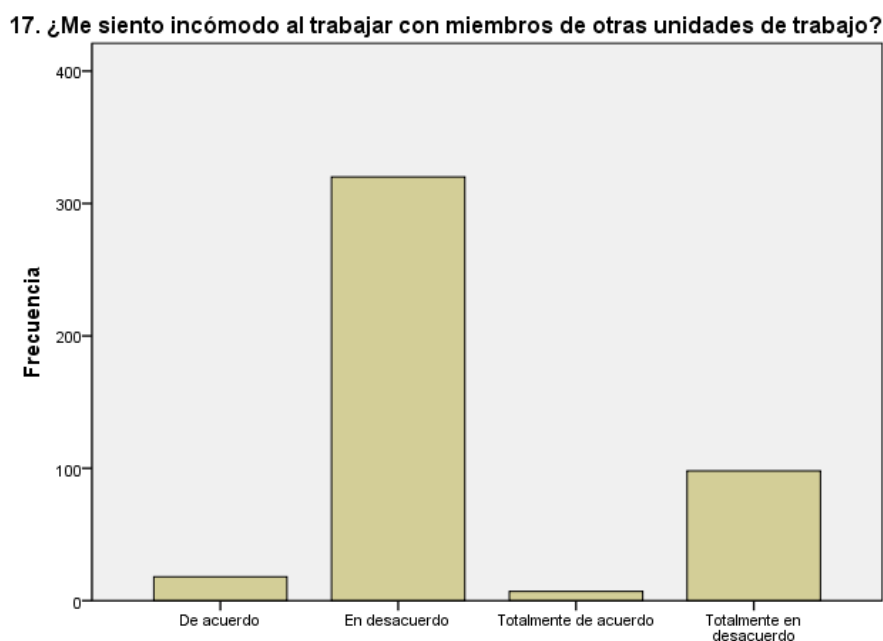


Figura 40 Incomodidad para trabajar con miembros de otras dependencias laborales

Fuente: elaboración propia

Ante la interrogante sobre la incomodidad que siente al trabajar con otros miembros de otras unidades laborales, el 72,2% manifestaron estar en desacuerdo, y así el 22,1% manifestaron estar totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que existe confianza recíproca para trabajar con otros miembros del equipo que conforma las diferentes dependencias del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Factor 6. Estructura organizacional

Ítem No. 18. ¿La forma de rendir informes entre jefe y subordinado me hace sentir presionado?

Tabla 43

Presión entre la forma de rendición de informes entre niveles jerárquicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	125	28,2
	En desacuerdo	303	68,4
	Totalmente de acuerdo	15	3,4
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

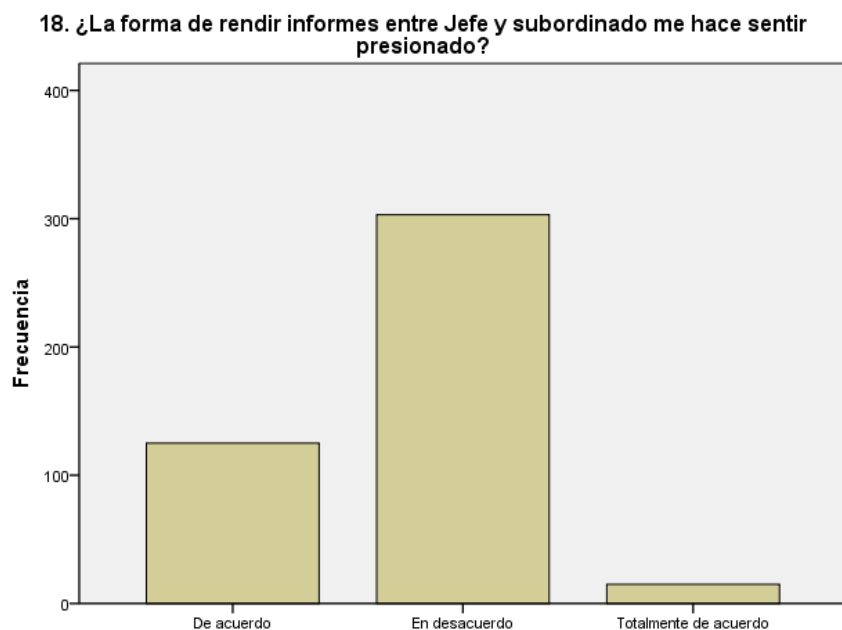


Figura 41 Presión entre la forma de rendición de informes entre niveles jerárquicos

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos en torno a la presión que sienten los miembros de cada departamento del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, en el proceso de rendición de cuentas a los jefes, indican que un 68,4% se encuentran en desacuerdo, mientras que el 28,8 manifiestan estar de acuerdo. Estos resultados evidencian que el proceso de rendición de informes respecto del desarrollo de las

actividades o tareas encomendadas a los miembros del equipo son pertinentes, sin evidenciar motivos de presión o estrés laboral.

Ítem No. 19. ¿Una persona a mi nivel, tiene poco control sobre el trabajo?

Tabla

44

Los miembros del equipo de trabajo tienen poco dominio sobre el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	117	26,4
	En desacuerdo	326	73,6
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

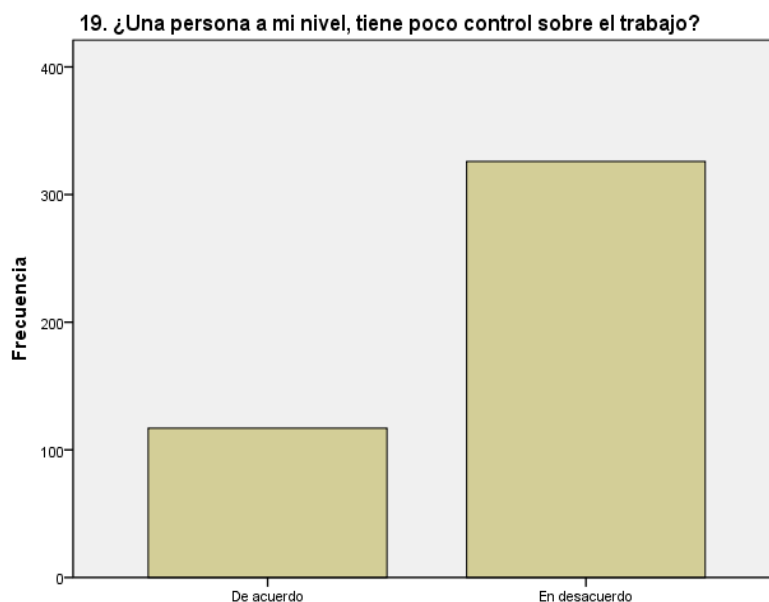


Figura 42 Los miembros del equipo de trabajo tienen poco dominio sobre el trabajo

Fuente: elaboración propia

Al interrogar a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato sobre el control que tienen las personas del mismo nivel jerárquico sobre el trabajo, se evidenció que el 73,6% manifiestan estar en desacuerdo, mientras que el 26,4% consideran estar de acuerdo. Tales resultados ponen de manifiesto que si existe un conocimiento y dominio sobre el desarrollo de las tareas y actividades entre todos los iguales jerárquicos en cada departamento objeto de este estudio.

Ítem No. 20. ¿La estructura formal, tiene demasiado papeleo?

Tabla 45

Papeleo sobre la estructura formal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	93	21,0
	En desacuerdo	23	5,2
	Totalmente de acuerdo	327	73,8
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

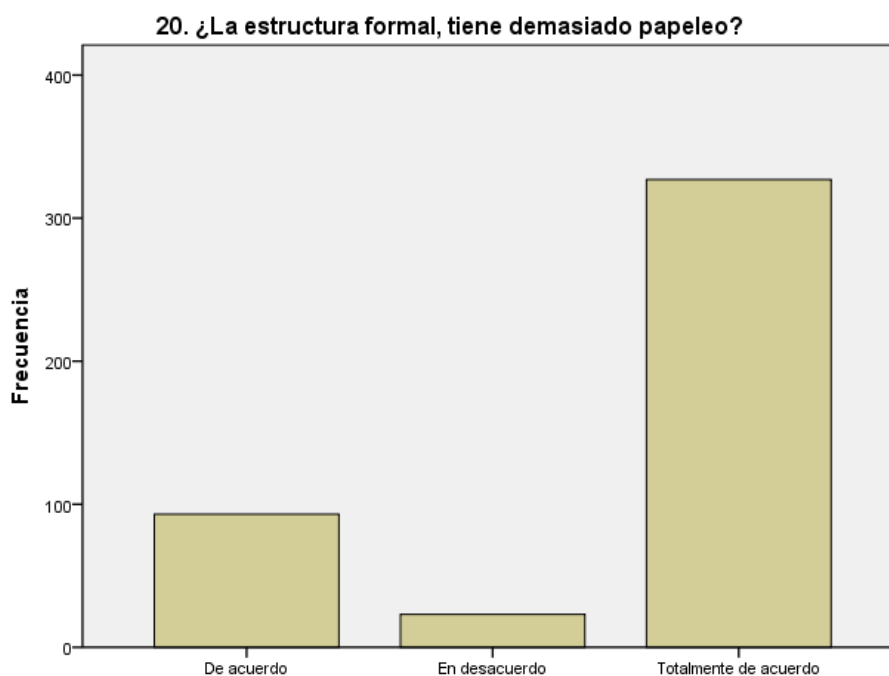


Figura 43 Papeleo sobre la estructura formal

Fuente: elaboración propia

Al indagar entre los encuestados sobre la estructura formal y sus papeleos, el 73,8 de los encuestados consideran estar totalmente de acuerdo, mientras que el 21% indican estar de acuerdo. Los resultados apuntan de manera contundente a que existen trámites burocráticos que entorpecen la ejecución del trabajo al establecer estructuras formales innecesarias, lo que pudiera generar situaciones de estrés laboral.

Ítem No. 21. ¿La cadena de mando no se respeta?

Tabla 46

Respeto sobre la cadena de mando

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	93	21,0
	En desacuerdo	23	5,2
	Totalmente de acuerdo	327	73,8
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia

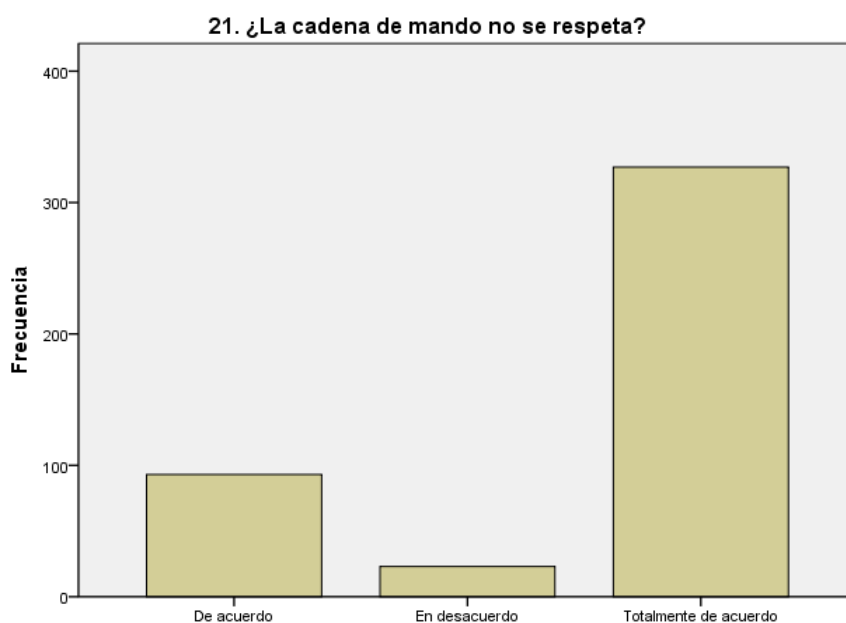


Figura 44 Respeto sobre la cadena de mando

Fuente: elaboración propia

En lo que respecta al respeto de la cadena de mando, el 73,8% de los encuestados coinciden en indicar que están totalmente de acuerdo con la interrogante, mientras que el 21% se encuentran de acuerdo. Estos porcentajes arrojan una clara tendencia a que no existe respeto en los diferentes niveles jerárquicos que conforman cada uno de los departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, lo que dificulta la ejecución armónica de las labores y podría incidir en el estrés laboral.

Factor 7. Clima organizacional

Ítem No. 22. ¿La gente no comprende las metas y misión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato?

Tabla 47

*Incomprensión de las metas y la misión del Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipalidad de Ambato*

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De acuerdo	302	68,2
En desacuerdo	139	31,4
Totalmente en desacuerdo	2	,5
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

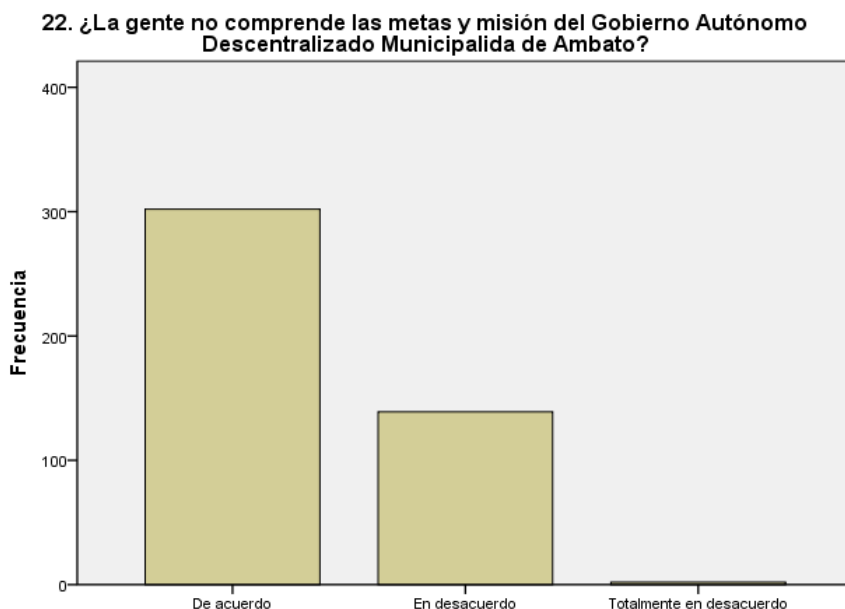


Figura 45 Incomprensión de las metas y la misión del GAD Municipal de Ambato

Fuente: elaboración propia

Al indagar sobre la percepción si la gente no tiene comprensión sobre los objetivos o metas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, se obtiene que un 68,2% se encuentran de acuerdo, mientras que el 31,4% se encuentran en desacuerdo. Los resultados indican que en general los usuarios o administrados no tienen conciencia ni comprenden los objetivos que rigen el desempeño de los diferentes departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, lo que puede generar malos entendidos y opiniones contrarias, obstaculizando o generando descontento o estrés en los trabajadores.

Ítem No. 23. ¿La estrategia de la institución no es bien comprendida?

Tabla 48

Incomprensión sobre las estrategias de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos De acuerdo	363	81,9
En desacuerdo	80	18,1
Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

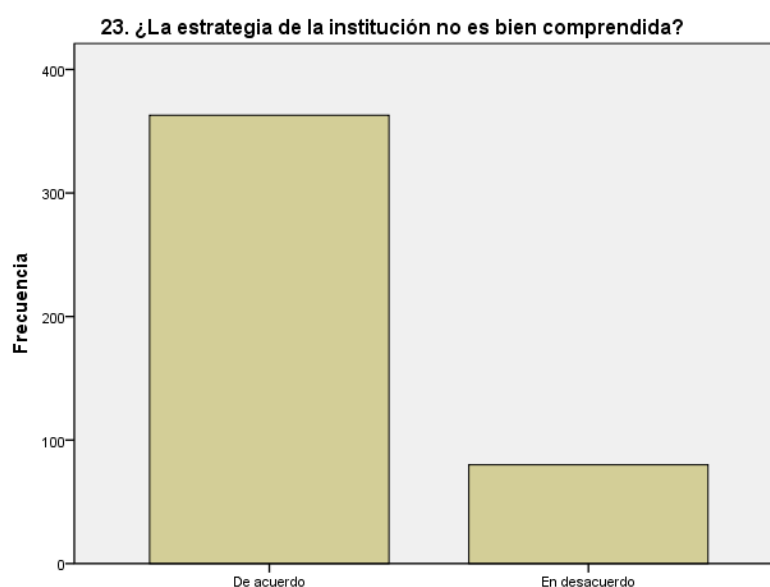


Figura 46 Incomprensión sobre las estrategias de la institución

Fuente: elaboración propia

En lo que respecta a la incomprensión sobre la estrategia de la institución, los resultados reflejan que el 81,9% están de acuerdo, mientras que el 18,1% están en desacuerdo. Su interpretación refleja que existe una desinformación que genera la falta de comprensión sobre las estrategias organizacionales adoptadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, lo que puede generar situación de estrés laboral.

Ítem No. 24. ¿Las políticas generales iniciadas por la administración actual, impiden el buen desempeño de los funcionarios?

Tabla 49

Mal desempeño de funcionarios por las políticas adoptadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	17	3,8
	En desacuerdo	336	75,8
	Totalmente en desacuerdo	90	20,3
Total		443	100,0

Fuente: elaboración propia

24. ¿Las políticas generales iniciadas por la administración actual, impiden el buen desempeño de los funcionarios?

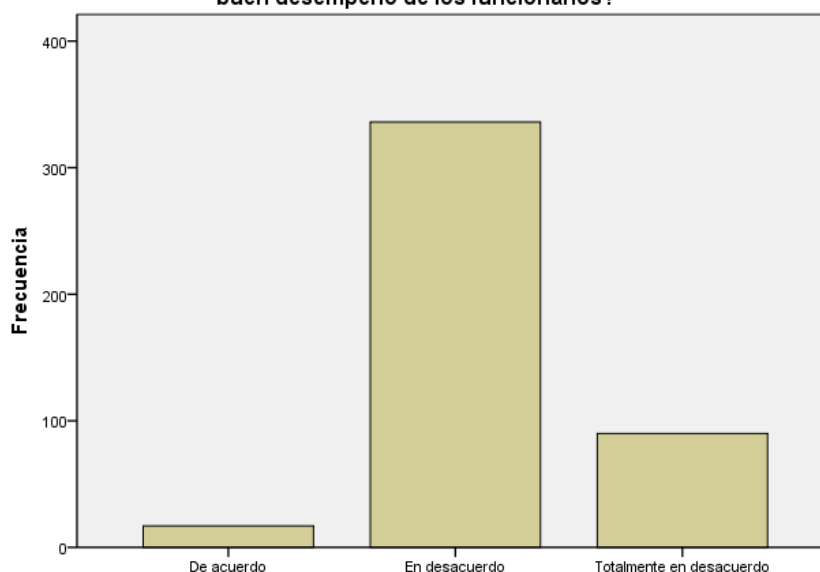


Figura 47 Mal desempeño de funcionarios por las políticas adoptadas

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos al interrogar a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato al indagar sobre la interferencia en su buen desempeño, debido a las políticas establecidas por la administración actual indican que el 75,8% están en desacuerdo, y el 20,3% indican estar en total desacuerdo. Esta consideración implica que en los diferentes departamentos se aceptan las políticas generales que han sido establecidas por la administración y que de ninguna manera interfieren en el desempeño de los funcionarios.

Ítem No. 25. ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato carece de dirección y objetivo?

Tabla

50

Carencia de dirección y objetivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En desacuerdo	374	84,4
	Totalmente en desacuerdo	69	15,6
	Total	443	100,0

Fuente: elaboración propia

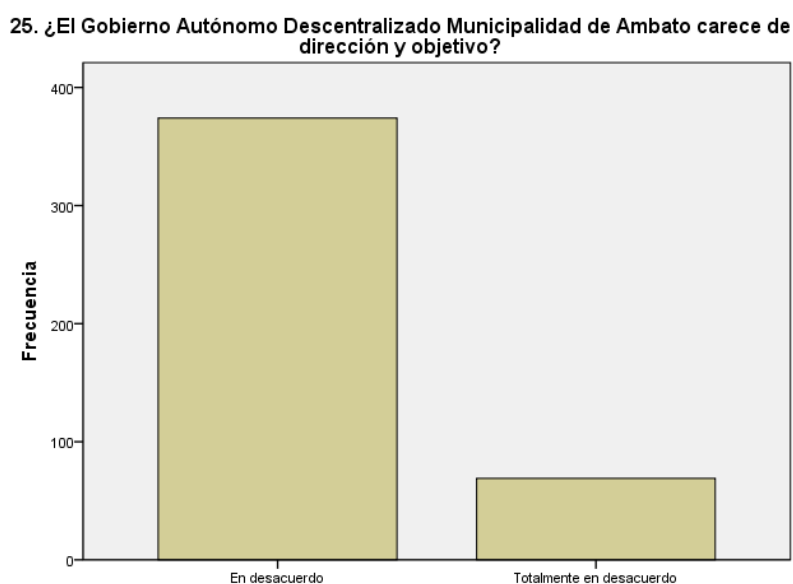


Figura 48 Carencia de dirección y objetivo del GAD de Ambato

Fuente: elaboración propia

Al indagar entre los encuestados sobre la carencia de dirección y objetivos por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, se determinó que el 84,4% están en desacuerdo total, y el 15,6% están en total desacuerdo. Los resultados indican que las unidades de análisis en cada una de las dependencias se encuentran perfectamente definidos los objetivos, y poseen una dirección pertinente para el desarrollo eficiente de las funciones.

El análisis del comportamiento de la variable estrés laboral para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato es preciso analizarlo en función de los factores de asociación evaluados, de tal manera que se determinó en lo que respecta al respaldo del grupo, los trabajadores perciben que no existe un respaldo positivo que permita crear un clima de estabilidad, sin embargo, se observa un apoyo en lo que respecta a las irregularidades que pueden ser cometidas frente a los superiores jerárquicos, además de apoyarse en lo que respecta al soporte técnico necesario para ejecutar las tareas de forma satisfactoria, por lo que este factor no resulta un indicador de estrés laboral para esta unidad de estudio.

En lo que respecta al factor de falta de cohesión, se observó que no existe una vinculación estrecha de los miembros del equipo de trabajo en lo que a colaboración se refiere, tampoco existen tratamientos distintivos o diferenciales de estatus en los equipos de trabajo. Sin embargo, se trata de departamentos bien estructurados y organizados que tienen conocimiento de las funciones y hasta donde llegan las responsabilidades de cada miembro.

Los resultados que arrojó el análisis del factor referente a la influencia del líder indica que los equipos de trabajo se encuentran a cargo de líderes que se encuentran relacionados con todo el equipo de trabajo y que tienen el conocimiento de la manera en que son desarrolladas las tareas, cuyas relaciones se fundamentan en el respeto y en el bienestar de sus integrantes, evidenciando confianza en el desarrollo de las actividades o tareas que se realizan de manera eficiente, por lo que no puede afirmarse que este sea un factor generador de estrés laboral.

En cuanto al factor tecnología, los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato cuentan con los lapsos adecuados para desarrollar las tareas pertinentes, y disponen de los conocimientos técnicos apropiados para ejecutar las labores de manera competitiva, y además cuentan con las herramientas y equipamientos necesarios para desarrollar las actividades con eficiencia y eficacia. Tales resultados indican que el factor tecnológico no implica un agente estresor para la población estudiada en la presente investigación.

El análisis del factor territorio organizacional demostró que existe un control pleno de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato para controlar la ejecución de las labores, además las relaciones interdepartamentales fluyen de manera armónica y adecuada. Sin embargo, los trabajadores no cuentan con

un espacio físico privado que les permitan ejecutar sus labores de manera óptima, lo que puede significar un elemento estresor en menor medida.

El factor estructura organizacional medido en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato evidenció que los procesos de rendición de informes se encuentran bien reglamentados, dejando fluir de manera sencilla la información requerida y suministrada entre los diferentes niveles jerárquicos, además las tareas y funciones se encuentran bien descritas y documentadas, por lo que los trabajadores de las diferentes escalas jerárquicas conocen el procedimiento y la ejecución de cada una de las funciones que le son encomendadas. Sin embargo, se determinó que existen trámites burocráticos en la estructura formal requiriendo un excesivo papeleo para ciertos procesos y se genera un irrespeto en la cadena de mando que pueda afectar el correcto desarrollo de las labores y evidencia una cultura organizacional poco favorable, pudiendo ser un indicador de estrés laboral.

Finalmente, el factor clima organizacional evidenció que existe una falta de conocimiento por parte de los usuarios en relación a la misión y metas organizacionales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, lo que puede ser contraproducente para ejecutar las labores de forma correcta, además de una evidente desinformación de las estrategias de la institución que pueden significar estresores laborales, pese a que las políticas diseñadas se encuentran ajustadas a las labores de los funcionarios.

3.2. Análisis de correlación entre las variables

Para determinar cuál es el grado de correlación que existe entre las variables de estudio, inestabilidad laboral y estrés laboral, es preciso acudir a un análisis de los instrumentos aplicados, empleando para ello el sistema estadístico SPSS, el cual realiza el cruce de ambas variables, creando una matriz de ejes X-Y con ambas variables, cuyos resultados se presentan en la tabla 51.

Tabla 51*Determinación del índice de correlación*

		Estrés Laboral	Inestabilidad Laboral
Estrés Laboral	Correlación	de 1	,962**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	443	443
Inestabilidad Laboral	Correlación	de ,962**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	443	443

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados, analizados por el sistema SPSS

Los resultados obtenidos muestran que la correlación entre la variable estrés laboral sobre la variable inestabilidad laboral muestra una incidencia fuerte, muy cercano a 1, siendo que el valor obtenido es 0,962, calculado en sentido bilateral, mostrando una correlación significativa entre ambas variables de estudio.

Conclusiones

Una vez realizados los análisis de los resultados que emergen de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, respecto de la determinación de la relación que existe entre la inestabilidad laboral y los estresores psicosociales presentes, se obtienen las siguientes conclusiones:

La fundamentación teórica sobre la inestabilidad laboral, el estrés laboral y los estresores psicosociales, demuestran que existe una clara definición de ambas variables, siendo la inestabilidad laboral un elemento que involucra un estado de incertidumbre potencialmente capaz de generar estrés laboral, entendiéndose éste como un desajuste emocional o cognitivo que se origina como consecuencia de factores internos o externos, y cuyos factores de riesgo se asocian al desempeño profesional, a las circunstancias de dirección que permite el establecimiento de tareas, procedimientos y controles apropiados para el correcto funcionamiento de las unidades laborales.

El análisis de la situación actual que permite diagnosticar la inestabilidad laboral y los estresores psicosociales permitieron identificar que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato existe una relación de incidencia significativa entre ambas variables, demostrado de manera científica a través de la medición del grado de correlación de Pearson, lo que significa que las condiciones desfavorables de inestabilidad laboral va a condicionar el comportamiento de los estresores psicosociales, tal como se ha evidenciado en la unidad de análisis.

Finalmente, se determinó que los factores de inestabilidad laboral que poseen mayor influencia se encuentran asociados a pensamientos negativos relacionados con aspectos individuales, económicos-personales y que se encuentran asociados a factores estresores como la falta de cohesión, el territorio, la cultura y el clima organizacional en el cual se desarrollan las actividades de los distintos departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

Recomendaciones

En virtud de las conclusiones obtenidas, es criterio de la investigadora realizar las siguientes recomendaciones:

Dado que la inestabilidad laboral y los agentes estresores psicosociales son conceptos teóricamente vinculados, se recomienda que los factores asociados sean considerados en el desarrollo de planes y políticas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, para establecer un equilibrio entre ambos conceptos.

En lo que respecta a la situación actual de incidencia significativa de la inestabilidad laboral como elementos estresores psicosociales, se recomienda abordar todos los factores determinantes para el estrés laboral como lo son la falta de cohesión, el territorio, la estructura y el clima organizacional, de tal manera que se minimicen los agentes potencialmente capaces de generar situación de ansiedad por factores asociados a la organización, es el presente caso el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato.

BIBLIOGRAFÍA

- Barcia, M., & Mendoza, C. (2019). La motivación laboral en la estabilidad psicológica. *Revista observatorio de economía Latinoamericana*, 1-15. Recuperado el 16 de marzo de 2022, de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/09/motivacion-laboral.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. Institucional, Organización de Estados Americanos. Recuperado el marzo de 2022, de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., & Palou, B. (2016). Elaboración y validación. *RMIE*, 21(70), 929-949. Recuperado el marzo de 2022, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n70/1405-6666-rmie-21-70-00929.pdf>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés y el entorno laboral. *CULCyT*, 15(64), 31-42. Recuperado el 2022, de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Guamán, D., Fabricio, G., Pardo, E., Guamán, A., & Jácome, A. (15 de sept de 2021). Efectos colaterales en la salud de los empresarios derivados de la pandemia por COVID-19. *Investigación clínica*, 62(3), 116-128. Recuperado el 15 de marzo de 2022, de <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA686261395&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=05355133&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E3b80ccbd>
- Guamán, M. (2021). *Inestabilidad laboral y calidad de vida laboral de la asociación Caltu en la provincia de Tungurahua*. Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Oficina de Postgrados, Ambato. Recuperado el 06 de febrero de 2022, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3235/1/77394.pdf>
- Hernández, J., Varona, M., & Hernández, G. (2020). Prevalencia de factores asociados a la enfermedad cardiovascular y su relación con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad oficial. *Revista Colombiana de Cardiología*, 27(2), 109-116. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rccar.2018.11.004>

- Leibovich de Figueroa, N., Injoque Ricle, I., & Schufer, M. (2008). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 8.
- Martínez, L. (09 de septiembre de 2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19; instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. Recuperado el 12 de febrero de 2022, de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
- Ministerio del Trabajo y Asuntos sociales. (2018). *Estrés laboral*. Institucional, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Madrid. Recuperado el 10 de febrero de 2022, de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Montaña, S., Soto, A., & Vargas, D. (2020). *Inestabilidad laboral y sus efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores de una empresa prestadora de servicios de personal*. Post grado, Universidad ECCI, Facultad de post grados, Bogotá. Recuperado el 04 de febrero de 2022, de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/786/Inestabilidad%20laboral%20y%20sus%20efectos%20en%20la%20salud%20f%C3%ADsica%20y%20psicol%C3%B3gica%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20prestadora%20de%20servicios%20de%20personal.pdf?se>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado el marzo de 2022, de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo. Un reto colectivo* (Primera edición ed.). Recuperado el 08 de febrero de 2022, de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Otzen, T., Manterola, C., Rodríguez, & García, M. (2017). Necesidad de Aplicar el Método Científico en Investigación Clínica. Problemas, Beneficios y Factibilidad del Desarrollo de Protocolos de Investigación. *International Journal of Morphology*, 53(3), 1031-1036. Recuperado el marzo de 2022, de

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000300035

- Pando, M., Lara, J., & Olivares, D. (2016). *Seguridad, salud e higiene en el trabajo* (Primera edición ed.). Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas. Recuperado el marzo de 2022, de https://www.academia.edu/35651839/Textos_de_Salud_Seguridad_e_Higiene_en_el_Trabajo
- Paraguez, Chunga, Flores, & Romero. (2017). *Induccion a la Investigacion*. spaña : Mc GrawHill.
- Pozo, E. (2020). *Estrés por inestabilidad laboral y desgaste ocupacional en trabajadores de las MIPYME rubro ventas de ropa en el Cercado de Lima, 2020*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Escuela profesional de Psicología, Lima. Recuperado el 06 de febrero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47762/Pezo_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-018. Recuperado el 16 de marzo de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Av.psicol*, 23(1), 9-17. Recuperado el 09 de febrero de 2022, de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Sabogal, A., Daniel, F., Ortegón, J., & Venegas, A. (2019). Inestabilidad laboral: El impacto del desplazamiento forzado en Colombia. *Punto De Vista*, 10(6), 3-27. Recuperado el marzo de 2022, de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/puntodevista/article/view/1418>
- Tomás, J., Gutierrez, M., & Fernández, I. (2017). Consecuencias del desempleo en la salud mental de una muestra de jóvenes angoleños. *Escritos de Psicología*, 10(1), 58-68. doi:<https://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2017.11511>.
- Uriarte, E. (2017). La estabilidad del trabajador en la empresa. 20.
- Yanez, J., & Guerrero, C. (2020). *Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de*

Riobamba. Trabajo final de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de ciencias administrativas, Ambato. Recuperado el 06 de febrero de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31259/1/70%20GTH.pdf>

ANEXOS



ENCUESTA PARA LA DETERMINACIÓN DE LA INESTABILIDAD LABORAL EN EL TRABAJO

Objetivo de la encuesta: Evaluar a la inestabilidad laboral, como un estresor común y cotidiano en el mercado laboral.

INSTRUCCIONES GENERALES

- Esta encuesta es anónima.
- Lea cuidadosamente cada pregunta, y marque la opción que más se ajuste a su realidad.

FACTOR 1: PENSAMIENTOS NEGATIVOS EN RELACION A ASPECTOS INDIVIDUALES

1. ¿La situación actual en la que su familia se encuentra, influye en su desempeño laboral?
 - Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
2. ¿Considera sentirse expuesto a cambios continuos en diferentes áreas de su vida?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
3. ¿Continuamente se preocupa por lo que sucederá el día de mañana en su área laboral?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

FACTOR 2: PENSAMIENTOS NEGATIVOS EN RELACION A ASPECTOS ECONOMICOS-PERSONALES

4. ¿Se considera usted, una persona con dificultad para ahorrar parte de sus ingresos?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
5. Siente la necesidad de reducir los diferentes gastos personales.
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
6. ¿Considera usted, que sus ingresos son insuficientes para cubrir sus gastos personales y familiares?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
7. ¿Está consciente de la realidad económica actual que vive el país y procura vivir con lo necesario?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

FACTOR 3: PENSAMIENTOS NEGATIVOS EN RELACION AL CONTEXTO MACROSOCIAL

8. ¿En ocasiones, siente temor debido a la insuficiente oferta laboral que existe en la actualidad?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

9. ¿Considera que la gran mayoría de personas, le generan un grado de estrés al expresar su preocupación respecto a la inestabilidad laboral que se vive actualmente?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿La situación social del país le genera inseguridad?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

FACTOR 4: PENSAMIENTOS NEGATIVOS EN RELACION A LA PROPIA AUTOESTIMA

11. ¿Considera usted, sentirse inseguro de sus habilidades y fortalezas para desempeñarse en su puesto de trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. ¿Considera usted, que su trabajo no es valorado o bien remunerado?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

FACTOR 5: PENSAMIENTOS NEGATIVOS EN RELACION A LA SOBRECARGA LABORAL

13. ¿Considera usted, sentirse satisfecho a nivel laboral, mas no económico?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. ¿Se considera usted, una persona inestable en el puesto de trabajo actual en el que realiza sus funciones?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

FACTOR 6: PENSAMIENTOS POSITIVOS EN RELACION AL FUTURO LABORAL

15. ¿Frecuentemente, recibiría la formación necesaria para actualizar conocimientos en base a las funciones a realizar en su lugar de trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. ¿Usted estaría en la predisposición para realizar la búsqueda de un trabajo hasta conseguirlo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. ¿En el caso hipotético de no contar con un trabajo estable, usted sería capaz de laborar en alguna actividad diferente a la de su rama de estudio?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



ENCUESTA PARA LA DETERMINACIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO

Objetivo de la encuesta: Evaluar el nivel de estrés laboral que presentan los funcionarios del GAD Municipalidad de Ambato, y por ende los efectos que se producen en los mismos.

INSTRUCCIONES GENERALES

- Esta encuesta es anónima.
- Lea cuidadosamente cada pregunta, y marque la opción que más se ajuste a su realidad.

FACTOR 1: RESPALDO DEL GRUPO

1. ¿Mi equipo no respalda mis metas profesionales?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
2. ¿Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
3. ¿Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

FACTOR 2: FALTA DE COHESIÓN

4. ¿No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha?
 - Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

5. ¿Mi equipo no disfruta de status o prestigio dentro de la institución?
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
6. ¿Mi equipo se encuentra desorganizado?
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
7. ¿Mi equipo me presiona demasiado?
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

FACTOR 3: INFLUENCIA DEL LIDER

8. ¿Mi supervisor de área no da la cara por mí ante los jefes departamentales?
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
9. ¿Mi supervisor de área no me respeta?
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
10. ¿Mi supervisor de área no se preocupa por mi bienestar personal
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

11. ¿Mi supervisor de área no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

FACTOR 4: TECNOLOGÍA

12. ¿El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo, es limitado?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. ¿No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. ¿No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

FACTOR 5: TERRITORIO ORGANIZACIONAL

15. ¿No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. ¿No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. ¿Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

FACTOR 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

18. ¿La forma de rendir informes entre Jefe y subordinado me hace sentir presionado?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. ¿Una persona a mi nivel, tiene poco control sobre el trabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20. ¿La estructura formal tiene demasiado papeleo?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. ¿La cadena de mando no se respeta?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

FACTOR 7: CLIMA ORGANIZACIONAL

22. ¿La gente no comprende las metas y misión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato?

- Totalmente en desacuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo
23. ¿La estrategia de la institución no es bien comprendida?
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
24. ¿Las políticas generales iniciadas por la administración actual, impiden el buen desempeño de los funcionarios?
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
25. ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato carece de dirección y objetivo?
- Totalmente en desacuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo