

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
SALUD**

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA:

“EL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS OFICINAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, EN EL AÑO 2016”.

Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Modalidad Proyecto de Investigación.

Autor:

Borja Proaño Jefferson Santiago

Tutora:

M. Sc. Paulina Guerra

**Quito
2017**

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, M. Sc. Paulina Guerra, con el número de C. C N° 172002264-7, en mi calidad de tutora del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación “EL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS OFICINAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, EN EL AÑO 2016”. Desarrollado por Borja Proaño Jefferson Santiago, estudiante de la Carrera Psicología para optar por el Título de Psicólogo General ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador.

Quito, 2017

M. Sc. Paulina Guerra

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA, declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Quito, 2017

Jefferson Santiago Borja Proaño

C.C. 172100758-9

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.**

Yo, Jefferson Santiago Borja Proaño, declaro ser autor del, Proyecto de Tesis, “EL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS OFICINAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, EN EL AÑO 2016”.como requisito para optar al grado de Psicólogo General, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 31 del mes de marzo de 2017, firmo conforme:

Autor: Jefferson Santiago Borja Proaño

Firma:

Número de Cédula: 172100758-9

Dirección: Tababela

Correo Electrónico: jeffsantiago17@hotmail.com

Teléfono: 2393119

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión, sobre el Tema: “EL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS OFICINAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, EN EL AÑO 2016”, previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Modalidad Proyecto de Investigación, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:

.....

.....

.....

Quito,..... 2017

AGRADECIMIENTO

Especial Agradecimiento a Dios por permitirme saborear de sus grandezas y disfrutar a plenitud sus maravillas gracias por prepararme un camino lleno de bendiciones.

A la Universidad Técnica Indoamérica por abrirme las puertas y brindarme su aporte de conocimiento y sabiduría obteniendo la mejor formación académica y profesional impartida en el campo de la psicología.

A los docentes, de manera especial a la tutora Magister Paulina Guerra, por su gran apoyo, paciencia y enseñanza invaluable.

Al Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha, por el apoyo incondicional y colaboración de los trabajadores para la obtención del levantamiento de información para el desarrollo y culminación del trabajo investigativo sobre el tema

SANTIAGO

DEDICATORIA

Los dedico a mis Padres, por apoyarme en cada decisión tomada para poder cumplir con excelencia el desarrollo de la tesis, gracias por confiar en mí, por el aporte, el amor y la bondad brindada, sé que no ha sido sencillo este camino pero entendí que con sacrificio las metas siempre son posibles, una vez más me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser.

A mis Amig@s, familiares y todos quienes aportaron con sus consejos y anécdotas inolvidables.

SANTIAGO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	iii
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.	iv
APROBACION DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
RESUMEN:	xvi
SUMMARY:.....	xvii
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	4
CONTEXTUALIZACIÓN	5
Macro	5
Meso.....	6
Micro.....	6
ANTECEDENTES.....	7
CONTRIBUCIÓN TEÓRICA, ECONÓMICA Y SOCIAL.....	8
CAPITULO II	9
VARIABLES	9
EL ESTRÉS	9
EL ESTRÉS LABORAL	11
Factores que desencadenan estrés laboral (Estresores).....	11
Factores Físicos.....	12
Factores Dependientes del Trabajo	12
Carga Mental.....	12
Control sobre el trabajo.....	13
Factores Dependientes de la Organización del Trabajo.....	13
Jornada laboral	13
Productividad	13

Salario	13
Horas extras.....	14
Inseguridad en el empleo	14
Pluriempleo	14
Promoción profesional	14
Relaciones con los compañeros	14
Relaciones con los superiores	14
DESEMPEÑO LABORAL.....	15
Definición.....	15
Factores que inciden en el desempeño laboral.....	15
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	16
JUSTIFICACIÓN	16
OBJETIVOS	18
Objetivo General	18
Objetivo Específicos	18
CAPITULO III.....	19
METODOLOGÍA	19
Diseño del Trabajo	19
TIPO DE INVESTIGACIÓN	19
Investigación de Campo.....	19
Investigación Bibliográfica	20
MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
Método Deductivo.....	20
Método Analítico–Sintético	20
Método de Investigación de Campo.....	20
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
Técnica	21
Instrumento	21
Área de Estudio	22
Enfoque	22
Misión	22
Visión	23
Política de Calidad	23
Población.....	23
Muestra.....	24

CAPITULO IV	25
ANÁLISIS DE RESULTADOS	25
Diagnóstico de la Situación Actual	25
Género Masculino y Femenino	25
ANÁLISIS DE RESULTADOS SOBRE EL ESTRÉS LABORAL	28
ANÁLISIS Y RESULTADOS SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	59
CORRELACIONES ESTRÉS LABORAL	65
CAPITULO V	67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
DISCUSIÓN	69
CAPITULO VI	71
PROPUESTA	71
TEMA DE LA PROPUESTA	71
OBJETIVOS	73
GENERAL	73
ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA.....	74
DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA SEMINARIO	74
ESTRUCTURA TÉCNICA DEL TALLER	76
SOCIALIZACIÓN PARTICIPATIVA.....	81
PRESUPUESTO DEL SEMINARIO-TALLER Y SOCIALIZACIÓN PARTICIPATIVA DEL GADPP.....	82
ARGUMENTACIÓN TEÓRICA	84
Seminario	84
Definición.....	84
Talleres.....	84
Definición.....	84
Socialización	84
Duración y Lugar	85
BIBLIOGRAFÍA	86
FOTOS	89
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	9
TABLA 2. GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA.....	23
TABLA 3. DENOMINACIÓN DE PUESTO	26
TABLA 4. EDADES	27
TABLA 5. PREGUNTA 1 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	29
TABLA 6. PREGUNTA 2 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	30
TABLA 7. PREGUNTA 3 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS.....	31
TABLA 8. PREGUNTA 4 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	32
TABLA 9. PREGUNTA 5 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	33
TABLA 10. PREGUNTA 6 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	34
TABLA 11. PREGUNTA 7 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	35
TABLA 12. PREGUNTA 8 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	36
TABLA 13. PREGUNTA 9 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	37
TABLA 14. PREGUNTA 10 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	38
TABLA 15. PREGUNTA 11 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	39
TABLA 16. PREGUNTA 12 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	40
TABLA 17. PREGUNTA 13 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	41
TABLA 18. PREGUNTA 14 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	42
TABLA 19. PREGUNTA 15 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	43
TABLA 20. PREGUNTA 16 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	44
TABLA 21. PREGUNTA 17 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	45
TABLA 22. PREGUNTA 18 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	46
TABLA 23. PREGUNTA 19 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	47
TABLA 24. PREGUNTA 20 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	48
TABLA 25. PREGUNTA 21 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	49
TABLA 26. PREGUNTA 22 – JSS INVENTARIO DE ESTRÉS.....	50
TABLA 27. PREGUNTA 23 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	51
TABLA 28. PREGUNTA 24 –JSS INVENTARIO DE ESTRÉS.....	52
TABLA 29. PREGUNTA 24 –JSS INVENTARIO DE ESTRÉS.....	53
TABLA 30. PREGUNTA 27 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	55

TABLA 31. PREGUNTA 29 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS	57
TABLA N° 34 PREGUNTA 1 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	60
TABLA N° 35 PREGUNTA 2 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	61
TABLA N° 36 PREGUNTA 3 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	62
TABLA N° 37 PREGUNTA 4 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	63
TABLA N° 38 PREGUNTA 5 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	64
TABLA N° 39 CORRELACIÓN DE PEARSON.....	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIII
GRAFICO N° 2 SPS22. GÉNERO MASCULINO FEMENINO (SEXO).	25
GRAFICO N° 3 SPSS22 INSTRUMENTACIÓN FORMAL	26
GRAFICO N° 5 PREGUNTA 2 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	30
GRAFICO N° 6 PREGUNTA 3 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	31
GRAFICO N° 7 PREGUNTA 4 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	32
GRAFICO N° 8 PREGUNTA 5 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	33
GRAFICO N° 9 PREGUNTA 6 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	34
GRAFICO N° 10 PREGUNTA 7 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	35
GRAFICO N° 11 PREGUNTA 8 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	36
GRAFICO N° 12 PREGUNTA 9 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	37
GRAFICO N° 13 PREGUNTA 10 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL ...	38
GRAFICO N° 14 PREGUNTA 11 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	39
GRAFICO N° 15 PREGUNTA 12 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL ...	40
GRAFICO N° 16 PREGUNTA 13 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	41
GRAFICO N° 18 PREGUNTA 15 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	43
GRAFICO N° 19 PREGUNTA 16 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	44
GRAFICO N° 20 PREGUNTA 17 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	45
GRAFICO N° 21 PREGUNTA 18 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	46
GRAFICO N° 23 PREGUNTA 20 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	48
GRAFICO N° 24 PREGUNTA 21 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	49
GRAFICO N° 25 PREGUNTA 22 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	50
GRAFICO N° 26 PREGUNTA 23 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	51
GRAFICO N° 27 PREGUNTA 24 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	52
GRAFICO N° 28 PREGUNTA 25 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	53
GRAFICO N° 29 PREGUNTA 26- JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	54
GRAFICO N° 30 PREGUNTA 27 -JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	55
GRAFICO N° 31 PREGUNTA 28 -JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	56
GRAFICO N° 32 PREGUNTA 29 -JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.....	57
GRAFICO N° 33 PREGUNTA 30 -JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL....	58

GRAFICO N° 34 PREGUNTA 1 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	60
GRAFICO N° 35 PREGUNTA 2 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	61
GRAFICO N° 36 PREGUNTA 3 FORMULARIOS DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	62
GRAFICO N° 37 PREGUNTA 4 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	63
GRAFICO N° 38 PREGUNTA 5 DEL FORMULARIO DEL MRL-EVAL-01-MODIFICADO.....	64

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 2 SEMINARIO - TALLER Y SOCIALIZACIÓN PARTICIPATIVA DE TRABAJADORES	74
CUADRO N° 3 FORMATO SEMINARIO - TALLER Y SOCIALIZACIÓN PARTICIPATIVA DE TRABAJADORES GADPP	75
CUADRO N° 4 PRESUPUESTOS	83

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
RESUMEN EJECUTIVO**

TEMA: “EL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS OFICINAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, EN EL AÑO 2016”.

AUTOR:

Borja Proaño Jefferson Santiago

TUTORA:

M. Sc. Mónica Paulina Guerra Guerra

RESUMEN:

El Estrés y su Influencia en el Desempeño Laboral en la actualidad se ha generado como un estado de tensión para las personas de manera especial para quienes trabajan o prestan servicios en donde se han desencadenado diferentes reacciones de tipo emocional, físico, profesional logrando así imposibilitar a la persona en el desempeño correcto de sus funciones y quizá producto de esto nos ha llevado en un estado de ansiedad y angustia en muchos de los casos , volviéndose crónicos quizá llevando a la muerte cuando estos no han sido tratados a tiempo.

Este tema investigativo fue realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, con el apoyo de trabajadores, servidores, jefes, directores departamentales es decir los actores involucrados.

Mediante la encuesta JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL y Formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO, de Desempeño Laboral, aplicado a los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, se pudo determinar los resultados y datos estadísticos reales sobre esta problemática de estrés laboral que afrontan, cabe indicar además que para la problemática encontrada en el lugar de investigación se recopiló información necesaria para analizar los estándares de afectación de estrés a nivel mundial y de la provincia de Pichincha en base a un compendio de información y redactando de forma exclusiva el tema de estrés laboral como prioridad.

Por lo tanto, para la práctica y cumplimiento de mi propuesta he aportado con conocimientos adquiridos durante mi vida universitaria, los mismos que fueron impartidos por docentes de la carrera de psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica, con el fin de prevenir este problema social mediante un programa a manera de seminarios-taller, totalmente práctico para la prevención del estrés laboral, en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, cuya finalidad es ejecutarlo para disminuir los niveles de estrés laboral.

Palabras Claves: El Estrés, Trabajadores y Desempeño Laboral.

**TECHNOLOGICAL UNIVERSITY INDOAMERICA
FACULTY OF HUMAN AND HEALTH SCIENCES
CAREER OF PSYCHOLOGICAL SCIENCES**

EXECUTIVE SUMMARY

THEME: "THE STRESS AND ITS INFLUENCE IN THE LABOR PERFORMANCE IN THE WORKERS OF THE DECENTRALIZED GOVERNMENT OF THE PROVINCE OF PICHINCHA, IN THE YEAR 2016"

AUTHOR:

Borja Proaño Jefferson Santiago

TUTOR:

M.Sc. Mónica Paulina Guerra Guerra

SUMMARY:

Stress and its influence on work performance has now been generated as a state of tension for people in a special way for those who work or provide services where different emotional, physical, and professional reactions have been disarmed. The person in the correct performance of his functions and perhaps the product of this has led us into a state of anxiety and anguish many of the cases becoming chronic perhaps leading to death when these have not been treated in time.

This research topic was carried out in the Decentralized Government of the Province of Pichincha, with the support of workers, employees, heads, departmental directors ie the actors involved.

Through the JSS INVENTORY OF LABOR STRESS, Form MRL-EVAL-01-MODIFIED, job applied to the Workers of the Decentralized Autonomy Government of the Province of Pichincha, it was possible to determine the results and real statistical data on this problem of labor stress that faces, it is also indicated that for the problems found in the Place of research was collected information necessary to analyze the standards of stress affectation at the global level and the province of Pichincha based on a compendium of information and exclusively writing the issue of work stress as a priority.

Therefore, for the practice and fulfillment of my proposal I have contributed with knowledge acquired during my university life, the same ones that were taught by professors of the psychology degree of the Technical University of America, in order to prevent this social problem through a Program as a workshop or seminars totally practical for the prevention of work stress, in the workers of the Decentralized Government of the Province of Pichincha, whose purpose is to implement it to reduce the levels of work stress.

Key Words: Stress, Workers and Labor Performance.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se aluden al fenómeno del estrés, varias circunstancias que pueden alterar el desenvolvimiento de la vida laboral o personal, para algunos investigadores, éste es un proceso fisiológico normal que prepara al sujeto para responder ante diversas situaciones de exigencia. Su manejo inapropiado puede situar al individuo en condición de riesgo.

El estrés se ha convertido en algo común en la actualidad esto ha hecho que día a día los índices de estrés se incrementen perjudicando gravemente la salud física y mental; no solo desencadenan problemas en el ámbito de la salud mental y física de los individuos, sino que también tiene repercusiones económicas para las organizaciones donde éstos trabajan.

En el ámbito laboral se puede determinar la diversidad de factores que provocan estrés como consecuencia de alteraciones físicas mentales a corto o largo plazo, provocando alteraciones en su comportamiento.

Esta estabilidad se ve alterada por todos los factores que en la actualidad han cambiado los estilos de vida como son la tecnología, cambios sociales, económicos y políticos, este conjunto de cosas hacen que actualmente nos aquejen situaciones como son el “**estrés**”, conocido también como la enfermedad del siglo XXI, dicho de otra manera y tomando en cuenta el tema que se ha planteado como objeto de estudio, el “**estrés**” es un detonante de un desempeño positivo o negativo en el ámbito laboral.

La organización laboral y distribución de las tareas es una de las causas que provocan el “**estrés**”, depende así del grado de complejidad y presión que tenga el puesto de trabajo o las tareas a desarrollarse, por ello es importante que a través de

esta investigación se pueda determinar cómo influye el “estrés” en el desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pichincha, para esto se ha realizado una investigación de cinco capítulos distribuidos de la siguiente manera.

En el capítulo I Introducción, el Problema, la contextualización de la problemática de investigación desde la visión macro, meso y micro, los antecedentes, la contribución teórica, económica, social y o tecnológica. En el análisis crítico hacemos un cuestionamiento del problema. Se plantean interrogantes que buscan determinar las causas y efectos del problema. En la prognosis visualizamos lo que podría pasar en un futuro en caso de no resolver dicho problema.

En el Capítulo II, Se plantea el problema, se precisan las variables independientes sobre el estrés laboral y Dependientes sobre el desempeño laboral y sus indicadores, objetivos generales y específicos, justificación de porque se realiza esta investigación.

En el capítulo III se señala la metodología aplicable a este trabajo investigativo como método deductivo – inductivo, la recolección de información con la utilización de técnicas e instrumentos de investigación como la encuesta, mediante JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL y Formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO, de Desempeño Laboral, y la Observación en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

En el capítulo IV, se desarrolla el análisis de resultados, que nos darán una visión de la situación actual luego de la aplicación de los instrumentos de la investigación y los resultados generales relacionados con el problema. Utilizando gráficos estadísticos mediante los cuales se procede al análisis de los datos para obtener datos confiables de la investigación y de esta manera comprobar la hipótesis planteada.

En el capítulo V, se realiza las conclusiones y recomendaciones relacionadas con el cumplimiento de objetivos planteados así como también con la justificación de la propuesta planteada y Discusión.

En el capítulo VI se realiza la propuesta a la investigación para dar solución al problema, con la justificación, objetivos general y específicos, la estructura de la propuesta, la argumentación teórica, y diseño de la propuesta, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

El estrés es una de las enfermedades de los últimos tiempos que más influencia tiene en la vida del individuo que lo padece por ello se ha evidenciado que altera en gran medida la salud y estabilidad emocional de la persona.

Hoy en día el estrés laboral se debe a muchas causas como: disminución de la productividad como primera causa, esta situación es diferente y tomando en cuenta las edades de los trabajadores en las distintas aéreas de una dirección o el cargo que desempeñen, estos tienen a producirse a partir de los 25 años de edad, cabe indicar que muchas empresas se preocupan por el clima laboral e intentan mejorarlo tratando de implementar e instalar gimnasios u otros espacios de dispersión, este tipo de estrés lo que ocasiona es los ausentismos por cuanto la persona o el trabajador se siente enfermo, falta o trabajo menos y su rendimiento es bajo.

Otras de las causas que han provocado el estrés laboral es la insatisfacción profesional, disminución de rendimiento, irritabilidad e ira, conflictos psicológicos, mal entorno social, ambiente de trabajo difícil, falta de motivación, jornada laboral excesiva, malas relaciones humanas, carga excesiva de tareas y actividades, por eso se ha visto en la necesidad de analizar a profundidad sobre el tema del estrés y su influencia en el desempeño Laboral en los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

Luego de la investigación es importante que se realice una prevención que permita reducir el estrés laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, informando a los integrantes del ámbito laboral la importancia de la misma; ya que es uno de los problemas de salud más graves en

la actualidad, que no sólo afecta a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleados de las diferentes áreas y funcionarios de la institución, socialización que beneficiaría a muchos en especial aquellos que carecen del conocimiento y los valores que tienen el de buscar medidas de prevención de estrés, ya que este tipo de información no ha sido socializado.

Por estas circunstancias y debido a la necesidad que tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha se ha planteado este tema de investigación: EL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA.

CONTEXTUALIZACIÓN

Macro

El estrés es considerado la enfermedad del siglo XXI ya que de forma internacional ha sido motivo de investigación y debate así la OIT lo define como “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (Oficina Internacional de Trabajo, 2016).

El estrés es reconocido como un trastorno como efecto de diversas causas pues de esta forma contribuye al proceso y desarrollo de enfermedades no solo laborales sino aquellas que también están relacionadas con la vida cotidiana tomando en cuenta que es un trastorno psicológico que se evidencia de forma fisiológica.

La provincia de Pichincha en donde se encuentra la capital del Ecuador es el lugar en donde se concentra la fuerza laboral ya que la gran mayoría de organizaciones tiene sus matrices en este lugar además del ritmo acelerado de la cotidianidad provoca que la gente se estrese con mayor facilidad.

Las causales que desenlazan en esta condición son variadas y diversas dentro del entorno organizacional puede ser la mala distribución de tareas laborales, la falta de líneas comunicacionales o el mal manejo de las mismas, etc. influyendo en la salud de la persona que refleja en su desempeño siendo este el lector principal del rendimiento, productividad y competitividad organizacional.

Meso

El Ecuador es un país que ha ido evolucionando a través del tiempo y que atraviesa por procesos económicos, políticos y sociales que determinan los cambios de la vida cotidiana, por ende estos aspectos así como también el avance tecnológico nos convierten en uno de los lugares que se ve afectado por el estrés laboral que se refleja en la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas y privadas.

La provincia de Pichincha en donde se encuentra la capital del Ecuador es el lugar en donde se concentra la fuerza laboral ya que la gran mayoría de organizaciones tiene sus matrices en este lugar además del ritmo acelerado de la cotidianidad provoca que la gente se estrese con mayor facilidad.

Las causales que desenlazan en esta condición son variadas y diversas dentro del entorno organizacional puede ser la mala distribución de tareas laborales, la falta de líneas comunicacionales o el mal manejo de las mismas, etc. influyendo en la salud de la persona que refleja en su desempeño siendo este el lector principal del rendimiento, productividad y competitividad organizacional.

Micro

Al ser las organizaciones públicas y privadas sistemas complejos en donde se interrelacionan el talento humano de diversas maneras en donde los problemas comunicacionales pueden ser el detonante del estrés es primordial investigar cual es el desempeño de los trabajadores del Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha para de esta forma garantizar los estándares de

productividad y eficacia en sus funciones, más aun cuando esta es una institución está dedicada al trabajo en beneficio de la comunidad.

ANTECEDENTES

Al ser un problema socio productivo los estudios que se han realizado en torno al mismo han sido variados y diversos a nivel mundial instituciones como la Organización Mundial de la Salud, la Oficina Internacional del Trabajo y varios expertos la consideran una enfermedad con consecuencias catastróficas no solo para la persona sino también para la economía de la institución en donde el individuo se desarrolle.

El Ecuador no está exento de esta realidad y de acuerdo a ello según el diario La Hora en una publicación del 17 de abril del 2016, menciona que “El estrés laboral constituye un serio problema a nivel social y económico, ya que perjudica la salud del trabajador y disminuye la productividad de las empresas al hacerlas menos competitivas. (Cordero, 2016, pág. 8)

Otros estudios realizados por tesistas como el de Bedoya Johnny, de la Universidad Central de Ecuador en su trabajo titulado “Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador” del 2012, concluye que los altos niveles de estrés laboral rodeado de factores psicosociales influyen en el desempeño de forma negativa e inversamente proporcional en la productividad.

Según Pérez Elizabeth, de la Universidad Central del Ecuador en su trabajo titulado “El estrés laboral como factor de riesgo psicosocial influye en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección de Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores Comercio e Integración” del 2014, manifiesta que el estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial que influye en el desempeño laboral de forma negativa.

CONTRIBUCIÓN TEÓRICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

La presente investigación representa una contribución teórica para la biblioteca de la universidad pues en ella se encuentra un instrumento de consulta para desarrollar futuras investigaciones, ya que los datos son reales y fundamentados en investigaciones inherentes al tema realizado con anterioridad.

Desde el punto de vista socio-productivo del tema, esta investigación permitirá plantear posibles soluciones a los altos niveles de estrés en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha mejorando de esta manera la productividad y competitividad de la institución y de esta forma su economía no se afecta y la salud ocupacional de los trabajadores se mantiene en los estándares adecuados ya que si el trabajador se encuentra bien la organización también lo está.

CAPITULO II

VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: Estrés Laboral	Trabajadores	Factores que influyen en el estrés laboral: Entorno laboral Organizacional Recompensa
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Trabajadores Gobierno Autónomo Descentralizado de Pichincha	Estrés Laboral Entorno Laboral Productividad Evaluación de Desempeño

Tabla 1. Operacionalización de variables
Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño
Fuente: Investigación

EL ESTRÉS

El doctor Hans Selye (1907 – 1982), a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como " una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico." (Alles, 2012)

“Según La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción" (López, 2014)

“Es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” (García, 2009).

“Podría definirse como la tensión a la que se ve sometido el organismo o la mente a causa de factores químicos o emocionales.” (Melgosa, 1995).

Los diversos autores citados en la investigación definen al estrés como una respuesta del organismo a factores externos, estas respuestas exponen al ser humano a patologías definidas o a daños psicológicos y emocionales, es decir el estrés es un factor que responde a estímulos siendo estos positivos o negativos, estabilizando la salud física y emocional de la persona que lo padece.

El estrés se produce como parte de una exigencia que el medio ambiente impone al organismo es decir los factores que producen estrés está en el entorno en el que se desenvuelve el individuo. Por esta razón el estrés puede afectar la vida personal, familia laboral del mismo.

"El estrés no siempre es malo, de hecho la falta de estrés puede resultar en un estado de depresión, por eso podemos afirmar que existen dos tipos o formas de estrés. Uno de estos es positivo (Eustrés) y el otro es negativo (Distrés)" (Pose Guillermo, 2014)

A lo que podemos mencionar que cuando el organismo tiene una expuesta de alegría o placer este sea un Eustrés; mientras tanto que si la respuesta del organismo produce dolor o angustia este sea un Distrés.

Desde todo punto de vista el estrés es una respuesta a un estímulo dependerá de los factores biológicos, psicológicos, ambientales que rodeen al individuo para que este sea positivo o negativo.

De manera concreta se define al estrés como una respuesta fisiológica, psicológica y comportamental ante un estímulo el mismo que permite su adaptación al medio que lo rodea.

EL ESTRÉS LABORAL

“El estrés laboral es uno de los principales problemas que encontramos en muchos países. Los efectos negativos del estrés se manifiestan de muchas formas y pueden incluir enfermedades circulatorias y gastrointestinales y otros tipos de trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales. Estos trastornos, a su vez, pueden producir un rendimiento laboral deficiente, altas tasas de accidentes y lesiones y baja productividad” (Oficina Internacional del Trabajo , 2013).

Definiendo el estrés laboral es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones de su entorno de trabajo que no se sujetan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

En la definición generalizada del estrés se dice que es la respuesta un estímulo por esta razón se considera al estrés un fenómeno cada vez más frecuente en la vida laboral de una persona, ya que esta se ve sometida a diferentes factores que pueden alterar su condición física o psicológica.

En un mundo globalizado económica y socialmente como en el que hoy en día nos desenvolvemos, el estrés laboral aparece cuando el equilibrio de los factores laborales trabajado varía.

Los factores que desencadenan en el estrés se los conoce como estresores más sin embargo los efectos son individuales pues generan diversas reacciones en cada individuo.

Factores que desencadenan estrés laboral (Estresores)

En la publicación de Claves para mejorar el rendimiento laboral de las empresas, su autor menciona que “Existen dos tipos de factores que intervienen en las

relaciones laborales, según el psicólogo norteamericano Frederick Herzberg (1923-2000)” (Work Meter, 2013).

Factores Físicos

Los factores físicos son los que se encuentran en el entorno del lugar donde se desarrolla la labor del trabajo, siendo los más importantes:

- Iluminación
- Temperatura
- Ruido

Estos factores hacen que el entorno de trabajo sea adecuado o no en el caso de la iluminación la falta o exceso de la misma provoca ansiedad pérdida de la percepción visual. Así también la temperatura si esta muy alta provoca somnolencia o si es muy baja dificulta las labores manuales, otro factor preponderante es el ruido que en exceso provoca desconcentración y enojo.

Factores Dependientes del Trabajo

Carga Mental

"Es la cantidad de energía y la capacidad mental que la persona tiene que desarrollar para realizar su trabajo. Una carga mental excesiva desemboca en fatiga psicológica". (Gracia Alfredo, 2013)

De acuerdo con el autor la carga mental se refleja en el desarrollo del trabajo por parte del individuo ya que esta es la energía y capacidad mental propia de cada individuo, mas sin embargo es importante recordar que la energía está dada por el buen estado físico de cada uno así como la capacidad mental por los conocimientos adquiridos inherentes al tema propio de cada labor.

Control sobre el trabajo

Es el grado de tensión que permite al individuo controlar las actividades a realizar (Gracia Alfredo, 2013).

El autor menciona que el control sobre el trabajo está dado sobre el grado de tensión es decir la capacidad que cada individuo tiene para soportar la presión que conlleva cada puesto de trabajo anidado a otros factores que en ocasiones pueden volverla insoportable.

Factores Dependientes de la Organización del Trabajo

Jornada laboral

La jornada laboral está regulada por el Ministerio de Relaciones Laborales siendo la jornada normal la de 8 horas diarias 40 horas a la semana, (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), esto puede variar dependiendo de la situación laboral pero las más excesivas jornadas pueden ocasionar en corto o largo plazo un rechazo a dicho trabajo, con disminución de la motivación y comunicación con los demás.

Productividad

En la actualidad y debido a la gran competencia empresarial, el trabajador está sometido constantemente a estímulos externos para llegar a la productividad fijada o incluso mejorarla, y en cierta manera factores como la tecnología, herramientas o maquinaria que se utilice en la labor cotidiana es la que impone el ritmo de trabajo, teniendo que acomodar la respuesta del individuo a este ritmo.

Salario

Debe de ser el suficiente necesario enmarcado dentro de los parámetros legales permitiendo que el trabajador pueda vivir con comodidad y no estar pensando constantemente como conseguir unos mayores ingresos.

Horas extras

Son la consecuencia de las necesidades la organización así como también del trabajador pues esto permitiría a la organización obtener una mejor productividad y al trabajador un mejor ingreso.

Inseguridad en el empleo

La inestabilidad laboral ocasionara en el trabajador desmotivación y desconcentración.

Pluriempleo

Conlleva a un agotamiento tanto físico como psíquico que al final produce insatisfacción en su trabajo principal.

Promoción profesional

Dentro de la empresa produce satisfacción y bienestar ya que suele contar con algún incentivo, bien económico, vacaciones o simplemente autonomía en su trabajo.

Relaciones con los compañeros

Si las relaciones con los compañeros son malas éstas van a ser un estresor muy importante. Como consecuencia de esta mala relación su grupo de trabajo, sección, etc., no realizará su trabajo a pleno rendimiento.

Relaciones con los superiores

Debe existir cordialidad entre trabajador y empresa, de forma que éste pueda exponer sus problemas del trabajo e incluso los extra laborales. Para ello los superiores deben intentar elevar la autoestima del trabajador e intentar evitar que se hunda en la problemática que plantea.

DESEMPEÑO LABORAL

Definición

Según (Chiavenato, 2009): "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos"

El desempeño laboral es el indicador que muestra la eficiencia de cada uno de los trabajadores de una organización, este dependerá de varios elementos que harán que el desempeño laboral sea eficiente o deficiente.

Dentro del desempeño laboral se consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. Esto hace que el desempeño laboral sea relevante para cada una de las organizaciones pues de este depende el éxito o fracaso de las mismas.

Factores que inciden en el desempeño laboral

El desempeño laboral se ve reflejado en la calidad y productividad de la organización, por ello la productividad no se cuantifica en las horas que se laboran de forma diaria, semanal o mensual sino más bien en la utilidad y aprovechamiento de las horas trabajadas. Esto conlleva a que el desempeño laboral sea la relación existente entre lo que se produce y las herramientas que se utilizan para lograrlo. Dicho de otra forma el desempeño laboral está estrechamente relacionado con factores que tienen inherencia a la personalidad del individuo, de la organización y equipo de trabajo.

En el mundo organizacional, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo en horas trabajadas de calidad, que se han necesitado para lograrlo teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o

trabajo. La combinación del recurso humano con los requisitos organizacionales adecuados como el entorno de trabajo aunando a una buena relación comunicativa con el equipo de trabajo nos garantiza el logro de objetivos y metas planteadas.

Bajo estos parámetros las instituciones realizan una evaluación de desempeño que busca conocer la factibilidad del trabajo que cada uno de los individuos realiza.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Existen varias investigaciones que muestran que la evaluación del desempeño es un instrumento que permite diagnosticar el trabajo que cada empleado desarrolla.

Según (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2011) la evaluación del desempeño es:

“Una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona”.

De acuerdo a esta conceptualización la evaluación de desempeño es una herramienta de la administración imprescindible de la administración de los recursos humanos que permite diagnosticar problemas del personal en su integración a sus tareas además del desarrollo de los mismos en cada puesto de trabajo de esta forma se pueden establecer políticas de Recursos Humanos acorde a las necesidades de la organización para elevar la productividad y competitividad de la misma.

JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de investigación describirá la problemática en cuanto al desempeño laboral dentro de la institución lo cual afecta tanto en las instituciones públicas como en las empresas privadas y está en ambos casos un bajo rendimiento laboral afecto a la consecución de los objetivos y metas de la organización.

El estrés laboral es ciertamente hoy en día uno de los problemas que ataca frecuentemente a los trabajadores de las empresas, es decir, es la enfermedad del nuevo siglo debido a los cambios económicos y sociales propios del tiempo. Justamente para tratar este problema se ha empezado a diagnosticarlo.

La presencia del estrés laboral en los trabajadores dentro de las instituciones acarrea una serie de problemas que no solo afecta a la organización sino también afecta la salud de la persona que lo padece, en cuanto a la organización esta se verá afectada justamente por el bajo desempeño laboral evidenciado en la improductividad, objetivos institucionales sin cumplir desencadenando el desprestigio de la institución.

Por otro lado, el desempeño laboral que se espera de los trabajadores dentro de las organizaciones ya sean instituciones públicas o privadas, debe estar en su mayoría entre las categorías de muy buena a excelente a más de la calidad que debe caracterizarla.

Dentro del desempeño laboral, juega un rol muy importante, la calidad del tiempo que se dedica en el logro de objetivos y metas organizacionales, para ello es fundamental que el ambiente en el que se desarrolla el trabajador sea el mas adecuado, si por el contrario se encontrará en una situación en la que el trabajo se le torne un fastidio disminuirá el nivel de desempeño y por ende la productividad.

Una vez explicado todo esto, se muestra la razón y la importancia de la investigación que se ha planteado, ya que al tratarse de una investigación correlacional se arrojará datos estadísticos comprobados para determinar la relación e influencia de las variables (estrés laboral y del desempeño laboral), de esta forma plantear una propuesta que conlleve a posibles soluciones a la problemática investigada beneficiando a los trabajadores y por ende a la institución.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Realizar un análisis sobre el estrés y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

Objetivo Específicos

- Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores del Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha.
- Conocer el desempeño laboral de los trabajadores del GADPP.
- Realizar seminarios-talleres de socialización participativa dirigido a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Diseño del Trabajo

La investigación se desarrollará dentro del paradigma crítico propositivo porque diagnostica, analiza la situación actual del problema para proponer una posible solución al mismo y cumplir con el propósito de la investigación. Se enmarca dentro del paradigma cualitativo porque busca la comprensión de los fenómenos sociales (trabajo), procesando estadísticamente los datos obtenidos convirtiéndola así en una realidad dinámica.

Se realiza al Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, de la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a través de un inventario JSS, de preguntas para evaluar el estrés laboral y formulario del MRL-EVAL-01-modificado, desempeño laboral de los trabajadores, detallando la situación geográfica del lugar de la investigación.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación de Campo

Es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos.

Investigación Bibliográfica

Esta investigación se fundamenta en una revisión bibliográfica en revistas, libros, páginas web y otros sobre el tema planteado y sus diferentes subtemas.

MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

Método Deductivo

Es el método científico que nos permite llegar a la premisa particular partiendo de la premisa general en el caso del tema a investigar partimos del estrés para determinar las consecuencias del estrés laboral.

Método Analítico–Sintético

A través de estos métodos se analizara el compendio de información literaria a través de libros, revistas, folletos, entre otros los mismos que servirán de base bibliográfica para la comprensión del tema planteado en la investigación.

Método de Investigación de Campo

En base a este método se evaluó el nivel de estrés laboral de los trabajadores, funcionarios, jefes, directores del Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha en base a las encuestas realizadas en búsqueda de las causas de afectación del estrés en su desempeño laboral, análisis, hechos, situaciones en la que se encuentran las personas en su entorno, además de emitir un diagnóstico sobre el estrés laboral.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Técnica

Encuesta.- Se aplica esta técnica a los trabajadores, funcionarios, jefes Y directores de los diversos departamentos del Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha, objeto de estudio.

Instrumento

JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

El JSS, Cuestionario de Estrés Laboral, evalúa la intensidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés laboral a las que se encuentran expuestos los empleados en una amplia variedad de contextos laborales.

Consta de tres escalas que van de lo más general a lo más específico:

Índice de Estrés laboral.

Severidad de Estrés laboral.

Frecuencia del Estrés laboral.

Índice de Presión laboral (severidad y frecuencia)

Índice de Falta de apoyo de la organización (severidad y frecuencia).

Además de las escalas, los ítems pueden proporcionar información complementaria en relación con las fuentes de estrés laboral, dado que cada ítem representa un estresor específico relacionado con el trabajo y pueden ayudar a identificar aspectos específicos del trabajo o ambiente del trabajo que puedan representar buenos objetivos para el rediseño del puesto, los esfuerzos de cambio organizacional u otras intervenciones

Formulario del MRL-EVAL-01-modificado de desempeño laboral

Este formulario permite identificar a través de la Evaluación del Desempeño, las oportunidades de mejora en el desempeño de los servidores para el óptimo cumplimiento de sus actividades y responsabilidades.

En cumplimiento de lo dispuesto por la (Asamblea Nacional , 2016) en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en su Artículo 76, segundo inciso establece: “La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público...”

Área de Estudio

El Área de Estudio fue realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha como se puede considerar en la descripción de la zona de Estudio.

Enfoque

Está ubicado en el extremo noroccidental de la parroquia Itchimbia; en un solar flanqueado por las calles Manuel Larrea, Antonio Ante, Juan Pablo Arenas y la avenida 10 de Agosto. El número de nomenclatura asignado por el municipio de Quito es el N13-45.

Misión

Impulsar el desarrollo humano, mediante un modelo de gestión pública incluyente, participativa, concertada, eficiente y eficaz, sustentando en el fortalecimiento institucional, el compromiso social y la calidad de inversión.

Visión

Gobierno Autónomo Descentralizado, gestor del desarrollo integral de la comunidad.

Política de Calidad

"Somos un Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial, comprometido con satisfacer las necesidades de la ciudadanía de la Provincia de Pichincha, en el marco de nuestras competencias, para contribuir con su desarrollo integral; con una gestión planificada, transparente, coordinada con otros actores, enfocada en resultados, con agilidad administrativa y la mejora continua de la calidad de nuestro procesos, proyectos, productos y servicios".
(<http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/filosofia-institucional/item/33-valores.htm>)

Población

Este trabajo investigativo fue realizado mediante encuestas JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL y formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO de desempeño laboral, de evaluación de desempeño de los trabajadores del GADPP, del Distrito Metropolitano de Quito, dando un total de 150 trabajadores entre hombres y mujeres que conforman el universo de la población.

PERSONAS ENCUESTADAS	POBLACIÓN ENCUESTA EN EL GADPP	Total
SEXO	Masculino	88
	Femenino	62
Total		150

Tabla 2. Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha
Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

Muestra

A través de la muestra se puede determinar los resultados de la población es decir a 150 trabajadores entre hombres y mujeres encuestados, se determinó bajo los siguientes supuestos:

Tamaño de la muestra

n= tamaño de la muestra

N=población o universo =**492**

Z=nivel de confianza =**1,44**

p=probabilidad a favor=**0,5**

q=probabilidad en contra = **(1-0,5)**

e=error muestral. =**0,05**

Cuando vamos a calcular, el valor de Z_{α} se coloca según los siguientes niveles:

97,5 % = 2,24

85 % = 1,44

80 % = 1,28

75 % = 1,15

Fórmula

$$n = \frac{([Z]^2 Npq)}{(e^2 (N-1) + Z^2 pq)}$$

$$n = \frac{([1,44]^2 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,05^2 * (540-1) + (1,44)^2 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{(2,0736 * 540 * 0,5 * 0,5)}{(0,0025 * 539 + 2,0736 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = 150 \text{ aproximadamente}$$

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Diagnóstico de la Situación Actual

Mediante el levantamiento de información analizada por el programa SPS22, de evaluación del desempeño a 150 trabajadores encuestados del GADPP se hizo a través de tablas y gráficos, verificando el nivel y el porcentaje de los indicadores como: género, edad, instrucción formal, denominación del puesto.

Género Masculino y Femenino

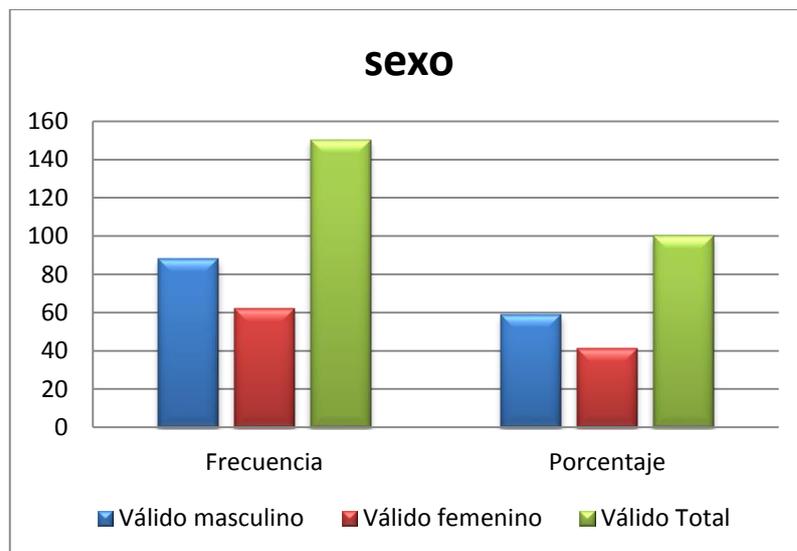


Grafico N° 2 SPS22. Género Masculino Femenino (Sexo).

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

Análisis e Interpretación

Los resultados indican que la mayoría de población encuestada pertenece al género masculino; mientras que el restante pertenece al género femenino; siendo la población masculina la preponderante.

DENOMINACIÓN DEL PUESTO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Servidor Público de Apoyo	38	25,3
	Servidor Público	67	44,7
	Servidor Público de Servicios	45	30,0
	Total	150	100,0

Tabla 3. Denominación de Puesto

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

Análisis e Interpretación

En esta tabla de denominación de puesto válido, se puede determinar un porcentaje del 25,3% servicio Público de Apoyo, mientras que el 44,7% que representa a 67 Servidores públicos, y por último el 30,0% de 45 son Servidores Públicos de Servicios, es decir existe un nivel alto que ocupan el puesto de Servidores Públicos

Instrucción Formal

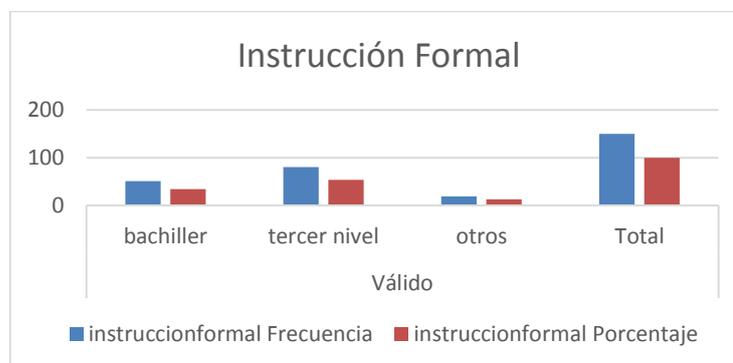


Gráfico N° 3 SPSS22 Instrumentación formal

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpelación

En el gráfico indicado se puede detallar que la instrucción formal está compuesta por bachiller, en un porcentaje de 34%, tercer nivel, en 53, 3%, y, otros, como son: cuarto nivel, tecnólogos, técnicos, y hasta guardias de seguridad representa el 12,7%. En conclusión existe una variación a la formación profesional de los trabajadores.

EIDADES			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 - 30	27	18,0
	31 - 40	40	26,7
	41 - 50	39	26,0
	51 - 60	37	24,7
	61 - 70	7	4,7
	Total	150	100,0

Tabla 4. Edades

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

Análisis e Interpretación

En la presente tabla se puede detallar claramente la edad de desempeño de los trabajadores, tomando como base el formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO, que determina las edades entre 20 a 70 años; el 26,7% representa a los trabajadores entre las edades de 31-40 años.

ANÁLISIS DE RESULTADOS SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

Para el análisis e interpretación, se tendrá en cuenta los resultados obtenidos de las mediante la encuesta JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL, aplicado a los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

A continuación encontrara una lista de eventos relacionados con el trabajo, indique aproximadamente en cada ítem el grado de estrés que le genera cada evento, considerando si tiene que enfrentarlos o no cada día. Los valores de cada ítem va del 1 al 9 donde 5 es el promedio de grado de estrés, identifique cada valor y márquelo con un punto visible.

Pregunta N° 1.- ¿Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo?

PREGUNTA N° 1		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	49	33%
MEDIO	47	31%
ALTO	54	36%
TOTAL	150	100%

Tabla 5. Pregunta 1 - Encuesta JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL
Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

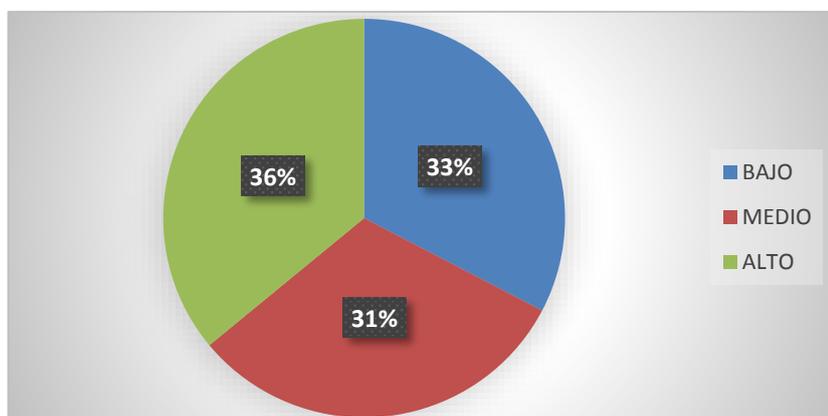


Gráfico N° 4 Pregunta 1 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL.
Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados establecidos se evidencia que la mayoría de la población investigada manifiesta que la asignación de tareas no está acorde con el puesto que desempeña y se establece que el 33% lo considera bajo, el 31% lo considera medio y el 36% alto.

Pregunta N° 2.- ¿Tengo que realizar trabajos en mi tiempo libre?

PREGUNTA N° 2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	50	33%
MEDIO	58	39%
ALTO	42	28%
TOTAL	150	100%

Tabla 6. Pregunta 2 - Encuesta JSS del estrés laboral

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

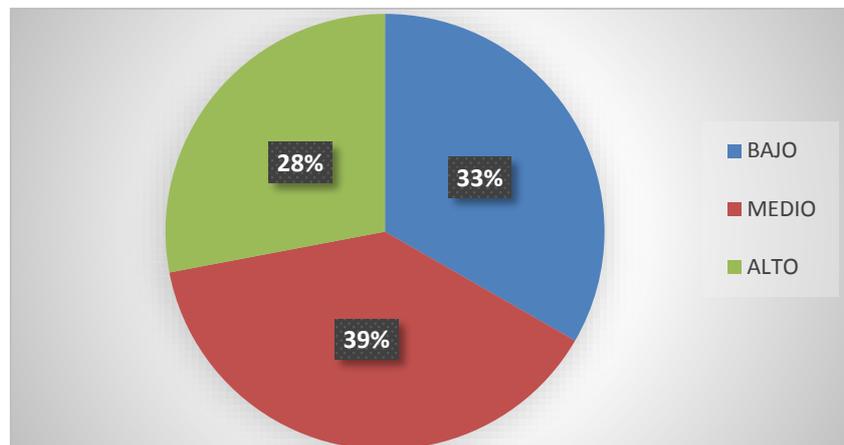


Grafico N° 5 Pregunta 2 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

La siguiente pregunta nos permite conocer que una gran parte de los servidores encuestados considera que utilizan su tiempo libre en tareas inherentes a su labor establecido se puede verificar los siguientes resultados muestran que el 33% lo considera bajo, el 39% lo considera medio, y Alto el 28%.

Pregunta N° 3.- ¿Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente?

PREGUNTA N° 3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	32	21%
MEDIO	69	46%
ALTO	49	33%
TOTAL	150	100%

Tabla 7. Pregunta 3 - JSS del estrés laboral

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

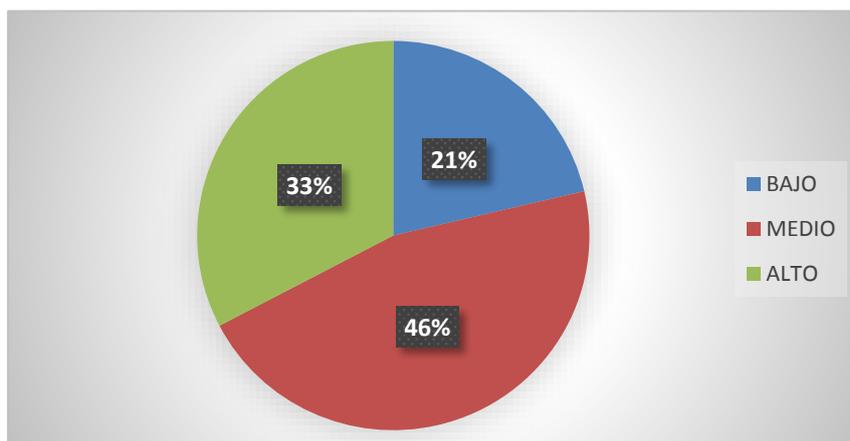


Gráfico N° 6 Pregunta 3 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados de la pregunta 3, se puede determinar que más de la mitad de los trabajadores les faltan oportunidades para desarrollarse profesionalmente, se puede determinar que es bajo el 21%, es medio el 46% y Alto que equivale al 33%.

Pregunta N° 4.- ¿Me asignan tareas nuevas muy a menudo?

PREGUNTA N° 4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	43	29%
MEDIO	69	46%
ALTO	38	25%
TOTAL	150	100%

Tabla 8. Pregunta 4 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

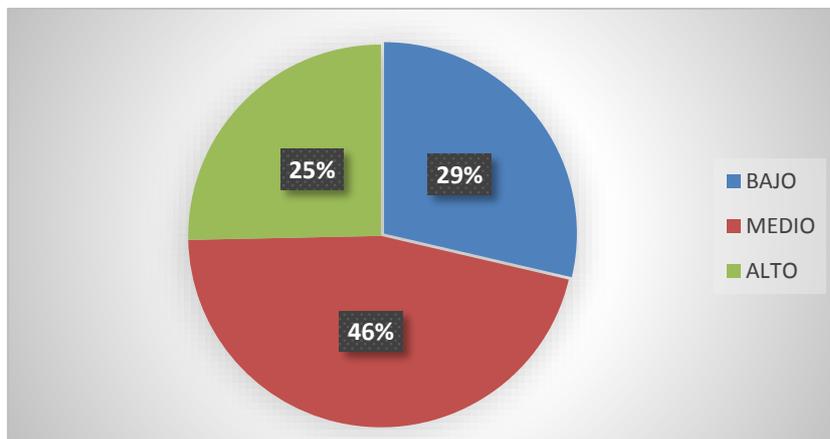


Gráfico N° 7 Pregunta 4 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Con el análisis respectivo se considera que casi la mitad de los servidores encuestados afirman que se les asigna tareas nuevas esenciales a su labor de forma continua.

De acuerdo a los resultados de la pregunta 4, se puede determinar que es bajo el 29%, es medio el 46% y Alto el 25%

Pregunta N° 5.- ¿Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones?

PREGUNTA N° 5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	29	19%
MEDIO	62	42%
ALTO	59	39%
TOTAL	150	100%

Tabla 9. Pregunta 5 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

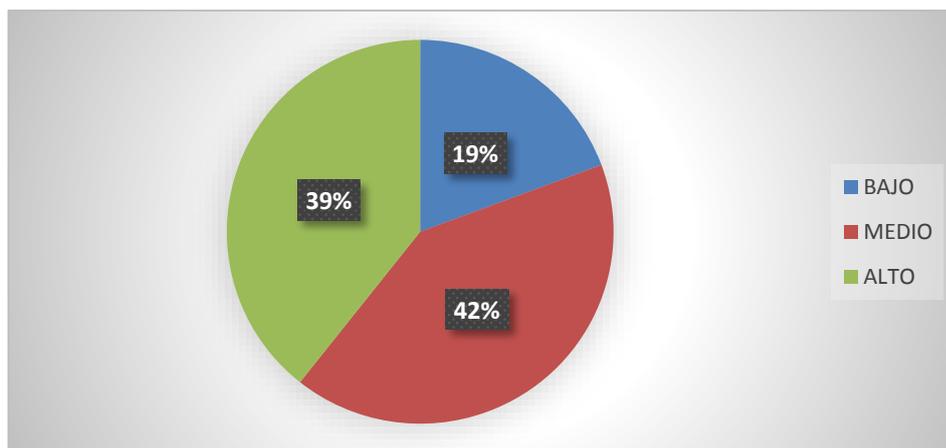


Gráfico N° 8 Pregunta 5 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

La siguiente pregunta establecida en la investigación nos da a conocer que casi la mitad del personal encuestado no cumple con sus tareas asignadas dentro de cada unidad de trabajo y se refleja en los siguiente que el 42% corresponde al nivel medio, mientras que el 39% tienen un nivel alto y el 19% nivel bajo

Pregunta N° 6.- ¿No cuento con el apoyo de mi jefe?

PREGUNTA N° 6		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	48	32%
MEDIO	62	41%
ALTO	40	27%
TOTAL	150	100%

Tabla 10. Pregunta 6 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

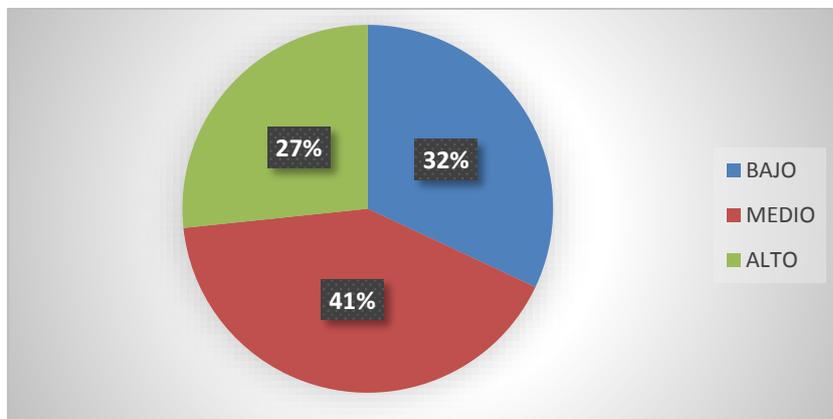


Gráfico N° 9 Pregunta 6 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación casi la mitad de la población no cuenta con el respaldo de su jefe en la elaboración de sus tareas y se puede interpretar que el 32 % considera el nivel bajo; mientras que en el nivel medio en un 41% y el 27% nivel alto.

Pregunta N° 7.- ¿Hay mal manejo de las situaciones de crisis?

PREGUNTA N° 7		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	36	24%
MEDIO	65	43%
ALTO	49	33%
TOTAL	150	100%

Tabla 11. Pregunta 7 - JSS inventario de estrés.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

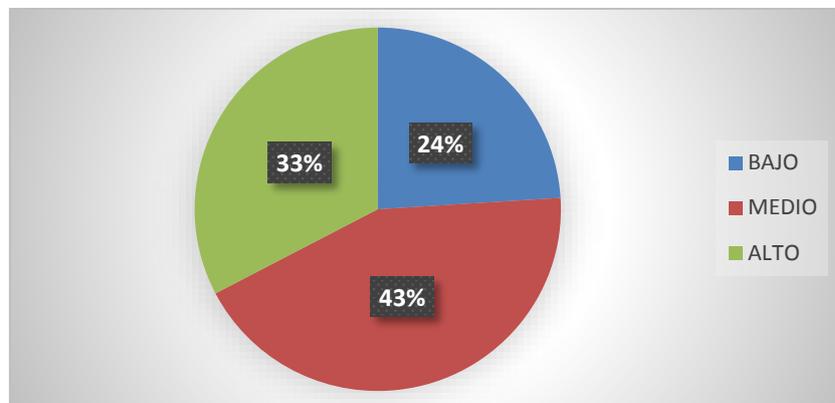


Gráfico N° 10 Pregunta 7 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

La siguiente pregunta nos dio a conocer que la mayoría de los trabajadores encuestados manifiestan que existe mal manejo de las situaciones de crisis dentro de los entornos de trabajos y según los resultados obtenidos indican el 24% representan un nivel bajo, por otro lado en el nivel medio el 43% representado y el nivel alto es el 33%.

Pregunta N° 8.- ¿Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado?

PREGUNTA N° 8		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	29	19%
MEDIO	63	42%
ALTO	58	39%
TOTAL	150	100%

Tabla 12. Pregunta 8 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

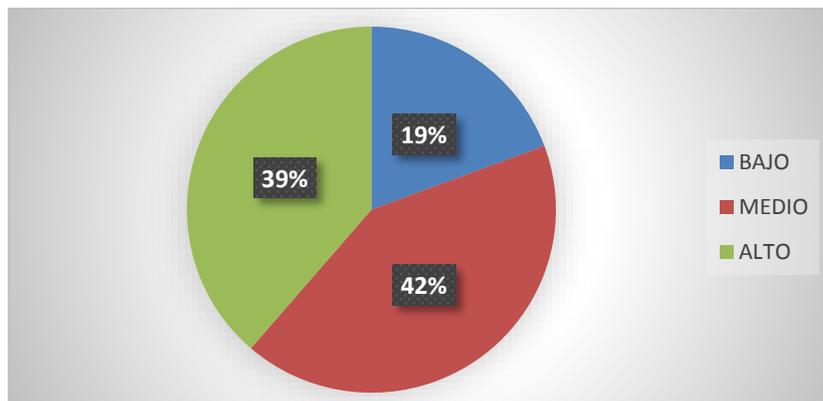


Gráfico N° 11 Pregunta 8 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

La siguiente interpelación nos arrojó como resultado que existe casi la mitad del personal encuestado señalan la falta de reconocimiento a los trabajadores por el buen trabajo realizado dentro de la institución, se analizó que existe un bajo nivel representado en el 19%; mientras en el existe un nivel medio en el 42 % y finalmente el nivel alto que equivale al 39%.

Pregunta N° 9.- ¿Tengo que realizar tareas que no están en mi contenido de trabajo?

PREGUNTA N° 9		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	45	30%
MEDIO	68	45%
ALTO	37	25%
TOTAL	150	100%

Tabla 13. Pregunta 9 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

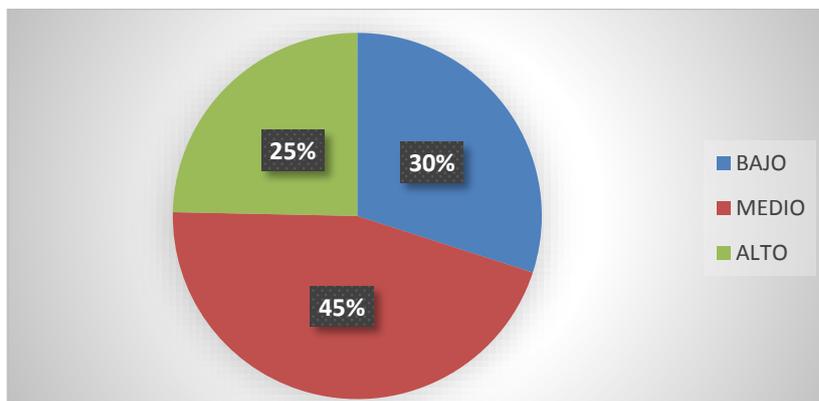


Gráfico N° 12 Pregunta 9 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Los resultados nos dan a conocer que la gran mayoría de los trabajadores encuestados manifiestan que tienen que realizar tareas que no están en mi contenido de trabajo y se lo representa lo siguiente que el 30% es bajo, mientras que el 45% es medio y el 25% lo considera alto.

Pregunta N° 10.- ¿La calidad de los equipos es pobre o inadecuada?

PREGUNTA N° 10		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	45	30%
MEDIO	65	43%
ALTO	40	27%
TOTAL	150	100%

Tabla 14. Pregunta 10 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

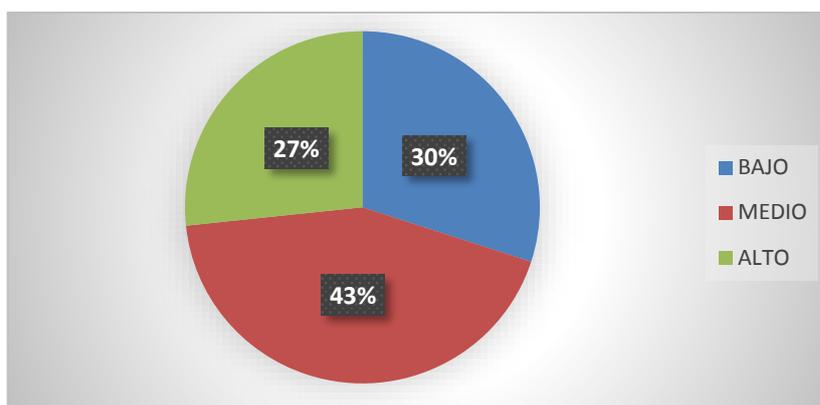


Gráfico N° 13 Pregunta 10 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

La siguiente interpelación nos dio a conocer que el porcentaje más representativo es la mitad, en el análisis previo nos indican que la calidad de los equipos es pobre o inadecuada para su actividad laboral dentro de la institución y del total de los trabajadores encuestados, el 30% como porcentaje bajo manifiestan que la calidad de equipos es pobre o inadecuada, el 43% que equivale medio y finalmente el 27% lo coloca en un nivel alto.

Pregunta N° 11.- ¿Cada vez me asignan más responsabilidades?

PREGUNTA N° 11		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	37	25%
MEDIO	75	50%
ALTO	38	25%
TOTAL	150	100%

Tabla 15. Pregunta 11 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

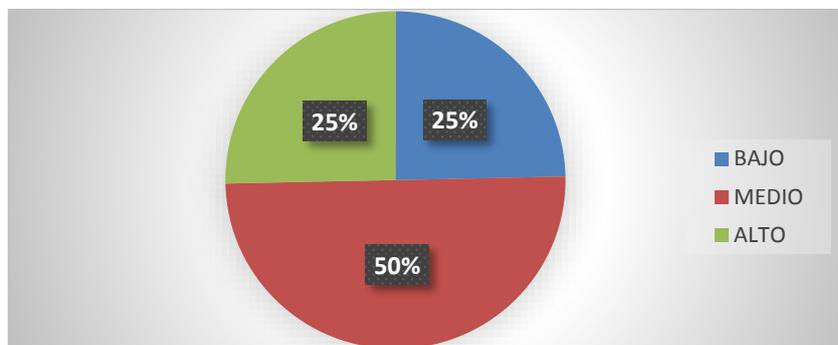


Gráfico N° 14 Pregunta 11 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Analizando las respuestas obtenidas, nos da un resultado de la mitad del porcentaje de trabajadores encuestados mencionan que se les asignan más responsabilidades de trabajo y de acuerdo a las encuestas los resultados son que el 25% encuestados indica un nivel bajo, por otro lado el 50% un nivel medio, mientras que el 25% representan en un nivel alto.

Pregunta N° 12.- ¿Tengo períodos de inactividad?

PREGUNTA N° 12		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	66	44%
MEDIO	57	38%
ALTO	27	18%
TOTAL	150	100%

Tabla 16. Pregunta 12 - JSS inventario de estrés laboral

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

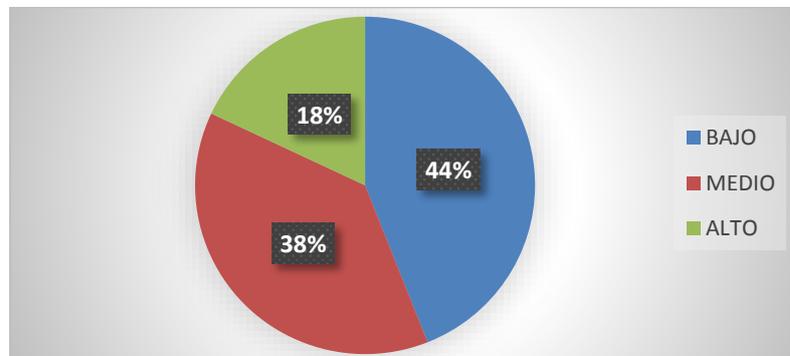


Gráfico N° 15 Pregunta 12 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Considerando los resultados obtenidos, manifiestan que tienen periodos bajos de inactividad, es decir que casi la mayor parte de los trabajadores encuestados señalan que tienen periodos de inactividad para cumplir con sus metas estas falencias ocasiona el mejor rendimiento laboral se representa de la siguiente manera el 44% manifiestan tienen periodos bajos de inactividad, mientras que 38% también tienen periodos de inactividad medio, y el 18% tienen un nivel alto.

Pregunta N° 13.- ¿Confronto dificultades con los jefes?

PREGUNTA N° 13		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	33	22%
MEDIO	56	37%
ALTO	61	41%
TOTAL	150	100%

Tabla 17. Pregunta 13 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

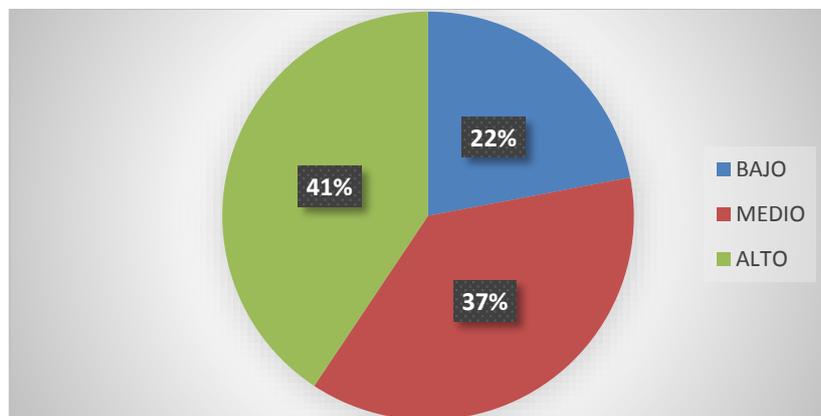


Gráfico N° 16 Pregunta 13 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Del total de la población encuestada, el porcentaje más representativo es la tercera parte del personal encuestado que supieron manifestar que existen dificultades con los jefes, es una problemática de estrés laboral en cuanto al desempeño.

La población encuestada el 22%, que representa un nivel bajo; mientras que el 37% en un nivel medio y finalmente el 41% es alto.

Pregunta N° 14.- ¿Experimento actitudes negativas hacia la institución?

PREGUNTA N° 14		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	67	44%
MEDIO	49	33%
ALTO	34	23%
TOTAL	150	100%

Tabla 18. Pregunta 14 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

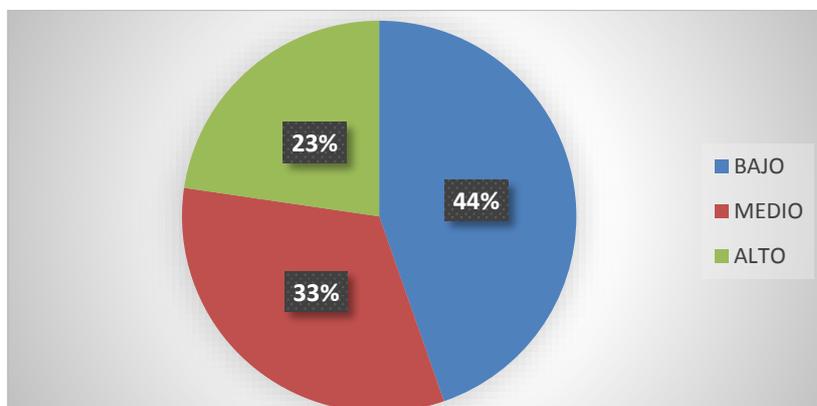


Gráfico N° 17: Pregunta 14 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Al analizar las respuestas obtenidas el 44% señalan un nivel bajo de actitudes negativas, mientras que en el nivel medio un 33% y finalmente el 23% que representado un nivel alto.

El mayor porcentaje es decir la casi la mitad de los trabajadores experimentan actitudes negativas hacia la institución, considerando una problemática que limita el desempeño institucional de los trabajadores

Pregunta N° 15.- ¿El personal es insuficiente para cumplir con las tareas?

PREGUNTA N° 15		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	34	23%
MEDIO	63	42%
ALTO	53	35%
TOTAL	150	100%

Tabla 19. Pregunta 15 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

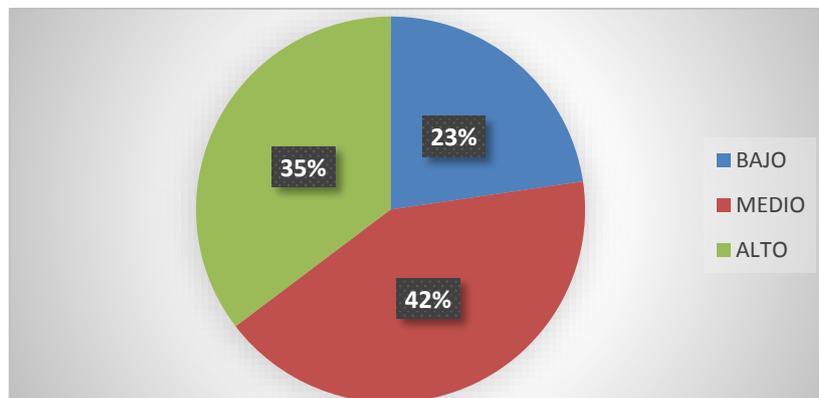


Gráfico N° 18 Pregunta 15 - JSS del estrés laboral.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos indican que el 23% que representa indica que existe un nivel bajo, el 42% representado respondió un nivel medio y el 35% representan un nivel alto.

La gran mayoría es decir casi la mitad de trabajadores encuestados manifiestan que el personal es insuficiente para cumplir con las tarea presentan algún tipo de presión laboral en el desarrollo de sus actividades para poder cumplirlas.

Pregunta N° 16.- ¿Ante situaciones críticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento?

PREGUNTA N° 16		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	41	27%
MEDIO	70	47%
ALTO	39	26%
TOTAL	150	100%

Tabla 20. Pregunta 16 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

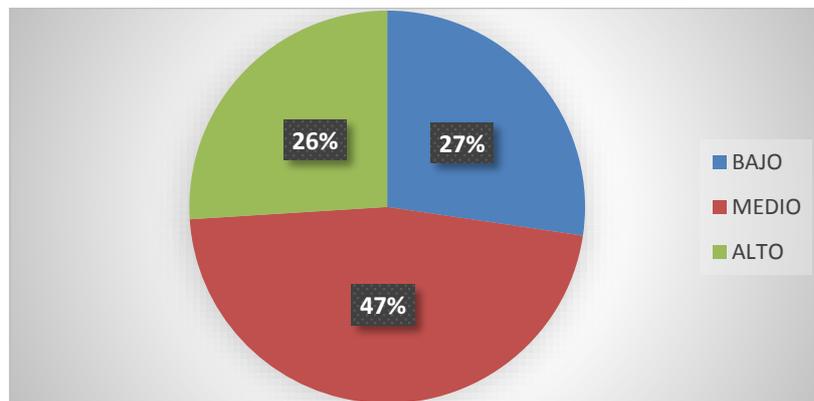


Gráfico N° 19 Pregunta 16 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Del total de trabajadores encuestados, el 27% como porcentaje en un nivel bajo, mientras en el nivel medio el 47% y finalmente el 26% representa al nivel alto.

El porcentaje más representativo en el análisis previo es casi la mitad que indica las situaciones críticas por cuanto se toman decisiones sin analizarlas por lo cual es esencial manejar de manera equilibrada y organizada las distintas actividades como directrices que realizan los trabajadores.

Pregunta N° 17.- ¿Insultos personales entre colegas?

PREGUNTA N° 17		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	57	38%
MEDIO	64	43%
ALTO	29	19%
TOTAL	150	100%

Tabla 21. Pregunta 17 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

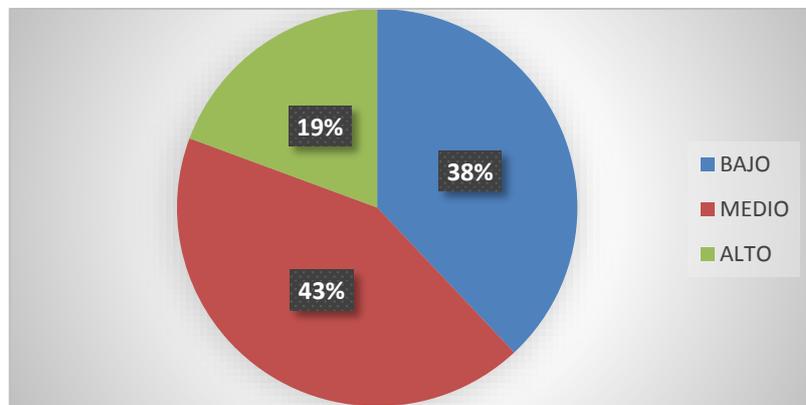


Gráfico N° 20 Pregunta 17 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Analizando las respuestas obtenidas el 38% que representa un nivel bajo, por otro lado el 43% representa un nivel medio y finalmente el 19% el cual representa un nivel alto.

De acuerdo al siguiente análisis se representa de la siguiente manera que el mayor porcentaje es casi la mitad de los trabajadores encuestados mencionan que existe insultos personales entre colegas afectando la salud por medio del estrés.

Pregunta N° 18.- ¿Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas?

PREGUNTA N° 18		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	44	29%
MEDIO	70	47%
ALTO	36	24%
TOTAL	150	100%

Tabla 22. Pregunta 18 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

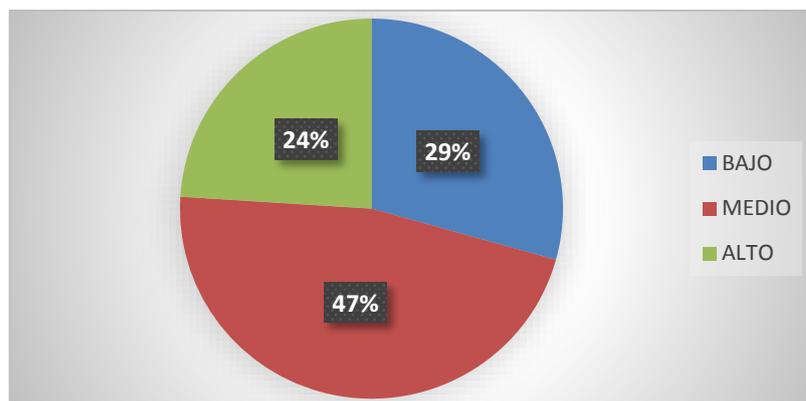


Gráfico N° 21 Pregunta 18 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Considerando los resultados obtenidos, el 29% manifiestan un nivel bajo, mientras que el 47% constituye el nivel medio y finalmente el 24% manifiestan un nivel alto.

Con el análisis de la pregunta se investigó que la mitad de trabajadores encuestados manifiestan que la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas.

Pregunta N° 19.- ¿Salario insuficiente?

PREGUNTA N° 19		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	31	21%
MEDIO	59	39%
ALTO	60	40%
TOTAL	150	100%

Tabla 23. Pregunta 19 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

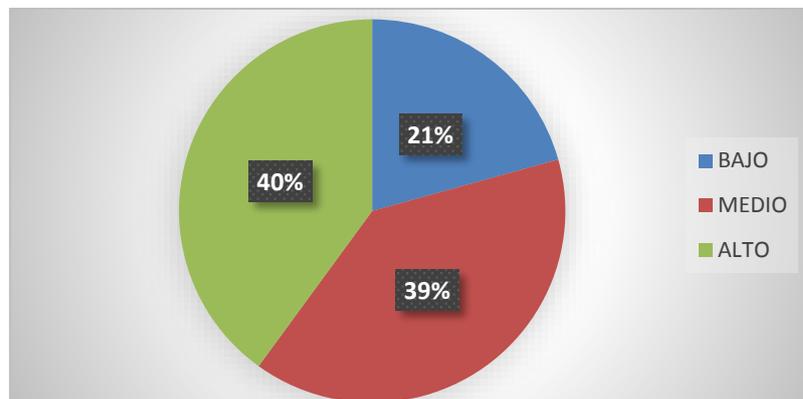


Gráfico N° 22 Pregunta 19 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Del total de la población encuestado el nivel bajo se determina por el 21%, en un nivel medio representa el 39% y mientras en el nivel alto representa 40%.

El porcentaje más representativo que es el primer cuadrante supo manifestar que el Salario es insuficiente, por la labor que cada puesto de trabajo ejecuta dentro de la institución. Por lo que se infiere que la población no se encuentra plenamente satisfecha con la recompensa que recibe por su trabajo y es la razón que aumenta el estrés laboral.

Pregunta No. 20.- ¿Compañeros poco motivados?

PREGUNTA N° 20		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	27	18%
MEDIO	70	47%
ALTO	53	35%
TOTAL	150	100%

Tabla 24. Pregunta 20 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

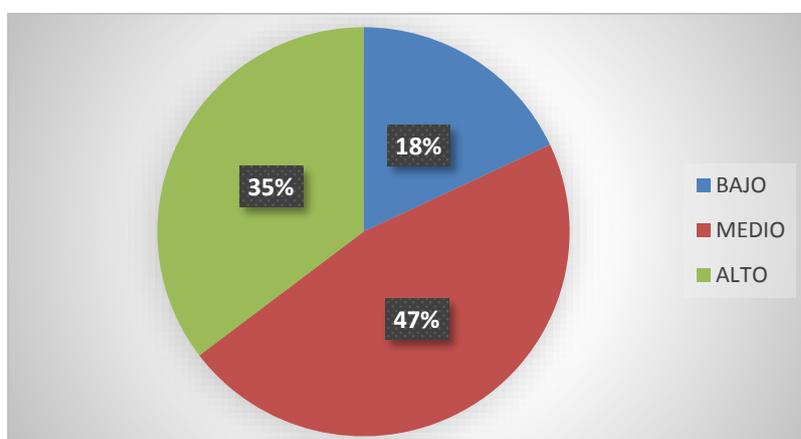


Gráfico N° 23 Pregunta 20 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Al analizar las respuestas obtenidas el 18% representa un nivel bajo, por otro lado el 47%, en un nivel medio y finalmente el 35% representa a un nivel alto.

Los resultados nos dan a conocer que la mitad del personal encuestado dice que existen compañeros poco motivados en sus labores cotidianas es uno de los determinantes del estrés laboral, por ello es indispensable conocer quienes conforman parte del grupo de trabajo.

Pregunta N° 21.- ¿Supervisión inadecuada o insuficiente?

PREGUNTA N° 21		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	43	29%
MEDIO	72	48%
ALTO	35	23%
TOTAL	150	100%

Tabla 25. Pregunta 21 - JSS inventario de estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

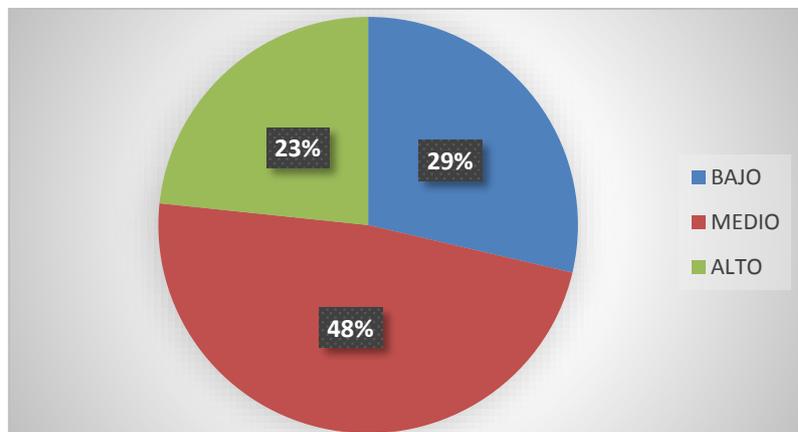


Gráfico N° 24 Pregunta 21 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

El resultado de la tabulación se puede determinar que un nivel bajo del 29%, mientras que el nivel medio se determina el 48% de los trabajadores encuestados y el nivel alto representa a 23%.

El porcentaje más alto es la mitad de trabajadores que equivale a un nivel medio, en donde manifiestan que existe una supervisión inadecuada o insuficiente en cada dirección lo que se debe implementar estrategias para contrarrestar esta problemática

Pregunta N° 22.- ¿Ruido en el puesto de trabajo?

PREGUNTA N° 22		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	49	33%
MEDIO	60	40%
ALTO	41	27%
TOTAL	150	100%

Tabla 26. Pregunta 22 – JSS inventario del estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

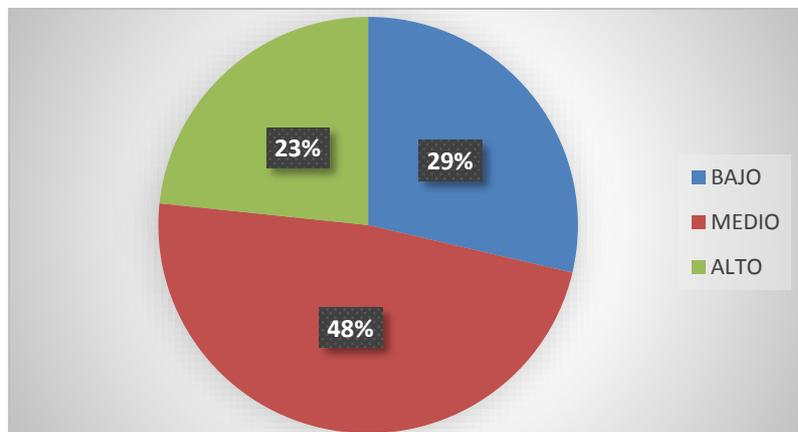


Gráfico N° 25 Pregunta 22 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

El resultado de las encuestas representa en el nivel bajo el 33%, en el nivel medio se representa el 40% y el último nivel alto está representado por el 27%.

De acuerdo al análisis respectivo se verifico que la mitad de los servidores de la institución manifiestan que existe ruido en el entorno de trabajo razón por lo cual no se puede realizar de manera eficiente las tareas designadas.

Pregunta N° 23.- ¿Me interrumpen con frecuencia?

PREGUNTA N° 23		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	36	24%
MEDIO	70	47%
ALTO	44	29%
TOTAL	150	100%

Tabla 27. Pregunta 23 - JSS inventario del estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

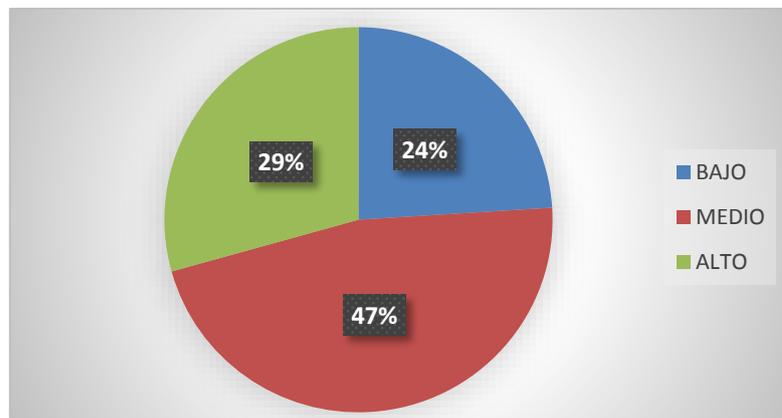


Gráfico N° 26 Pregunta 23 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Se ha analizado las respuestas obtenidas, 24%, representa nivel bajo; mientras que el nivel medio se considera un 47% y 29% representa en un nivel alto.

La pregunta establecida nos da a conocer que la mitad del personal dice lo siguiente que son interrumpidos con frecuencia en las aéreas de trabajo por lo tanto el empleado no tiene la posibilidad apropiada para la ejecución de la tareas.

Pregunta N° 24.- ¿Cambio frecuente de actividades aburridas a otras con mucha exigencia?

PREGUNTA N° 24		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	49	33%
MEDIO	72	48%
ALTO	29	19%
TOTAL	150	100%

Tabla 28. Pregunta 24 –JSS inventario del estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

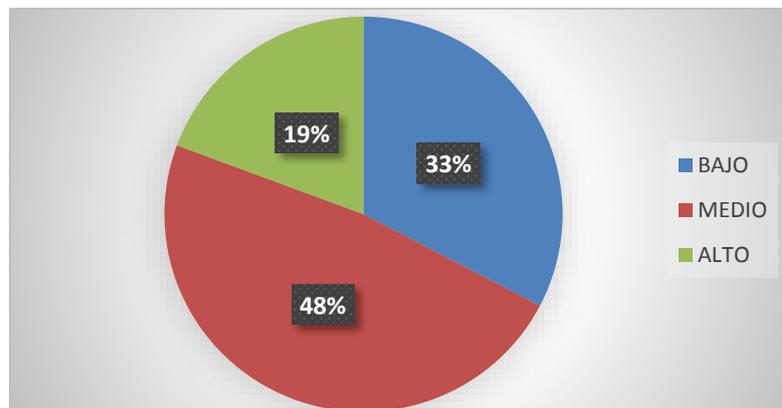


Gráfico N° 27 Pregunta 24 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Mediante el análisis de las encuestas se puede determinar que el nivel bajo determinando un porcentaje del 33% en el nivel medio se considera en un 48% y un nivel alto considerado en un 19%.

Esto quiere decir que la mitad parte de los trabajadores encuestados necesitan un cambio frecuente de actividades aburridas a otras con mucha exigencia, para mejorar el estrés laboral y tener mayor productividad en el trabajo que se establezca.

Pregunta N° 25.- ¿Papeleo excesivo?

PREGUNTA N° 25		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	29	19%
MEDIO	72	48%
ALTO	49	33%
TOTAL	150	100%

Tabla 29. Pregunta 24 –JSS inventario del estrés

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

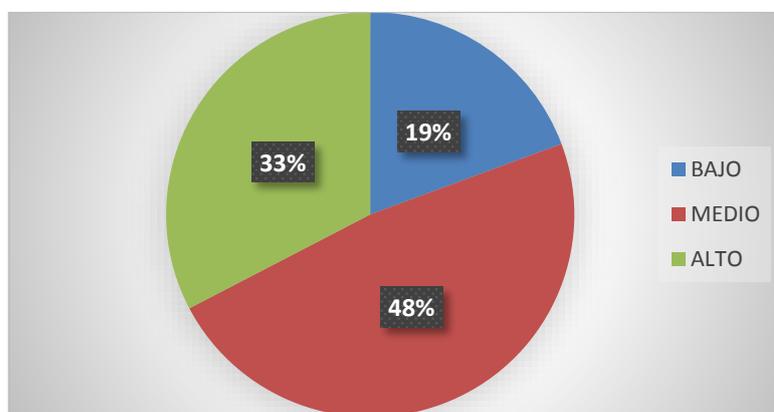


Gráfico N° 28 Pregunta 25 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Según el análisis de las encuestas, se puede determinar que en el nivel bajo está el 19%, por otro lado el 48% representan un nivel medio; y finalmente el 33% en un alto nivel.

El porcentaje máximo es decir la mitad de los trabajadores encuestados cuentan con un papeleo excesivo, por lo que se debe buscar otras alternativas para disminuir esta carga de estrés y minimizar el papeleo

Pregunta N° 26.- ¿Metas de cumplimiento excesivas?

PREGUNTA N° 26		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	38	25%
MEDIO	76	51%
ALTO	36	24%
TOTAL	150	100%

Tabla 30. Pregunta 26 - JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

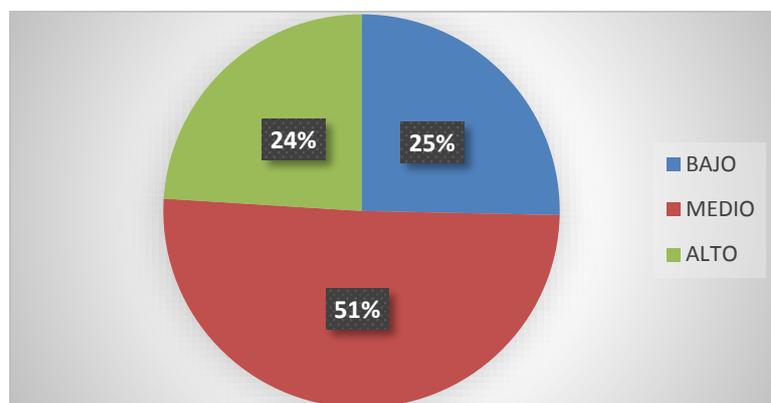


Gráfico N° 29 Pregunta 26 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

El resultado de las encuestas se determina que en el nivel bajo 25%, en el nivel medio se considera a un 51% y en un nivel alto se considera en un 24% .

Se puede establecer que el porcentaje mayor es la mitad de los trabajadores tienden a tener metas de cumplimiento excesivas, por lo que debe buscar alternativas de organización y planificación para disminuir el estrés.

Pregunta N° 27.- ¿Insuficiente tiempo para receso y almuerzo?

PREGUNTA N° 27		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	46	31%
MEDIO	59	39%
ALTO	45	30%
TOTAL	150	100%

Tabla 30. Pregunta 27 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

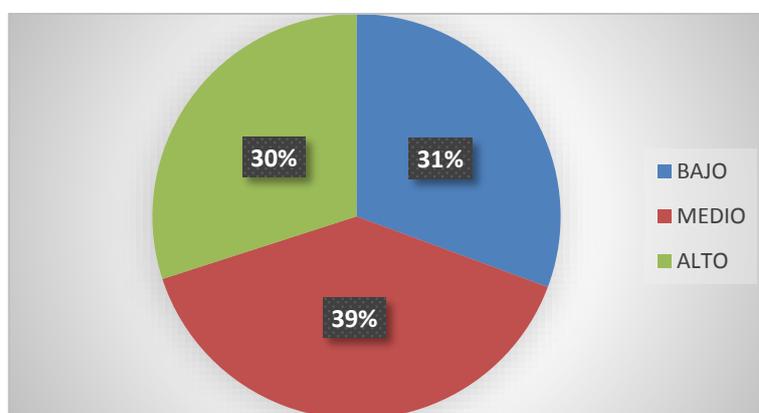


Gráfico N° 30 Pregunta 27 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

El resultado de la encuesta abarca tres niveles bajo, medio y alto, considerándose el 31%, en un nivel medio, se considera un 39% el nivel alto, se considera en un porcentaje de 30% nivel bajo.

La encuesta determina que casi por igual de los cuatro cuadrantes coinciden que tienen el tiempo suficiente para receso y almuerzo, es decir que no existe ningún problema en este factor.

Pregunta N° 28.- ¿Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado?

PREGUNTA N° 28		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	43	29%
MEDIO	68	45%
ALTO	39	26%
TOTAL	150	100%

Tabla N° 31 Pregunta 28 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

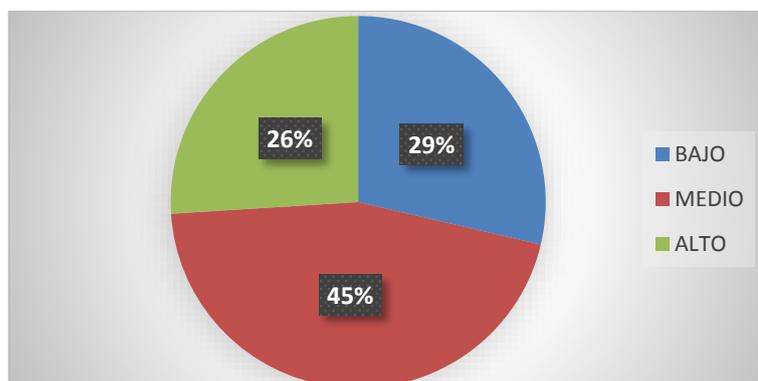


Gráfico N° 31 Pregunta 28 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

El resultado de las encuestas determinan que en un nivel bajo del 29% y en el nivel medio se considera el 45% y por último nivel alto el 26% representado.

En el siguiente análisis realizado se puede determinar que la mitad de los trabajadores manifiestan que tienen que cubrir el trabajo con mucha frecuencia para remplazar a otro empleado, por lo tanto se desorganiza al personal por la falta de responsabilidad de otro servidor lo que causa el estrés laboral y tensión dentro de cada unidad de trabajo.

Pregunta N° 29.- ¿Compañeros de trabajo poco motivados?

PREGUNTA N° 29		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	26	17%
MEDIO	61	41%
ALTO	63	42%
TOTAL	150	100%

Tabla 31. Pregunta 29 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

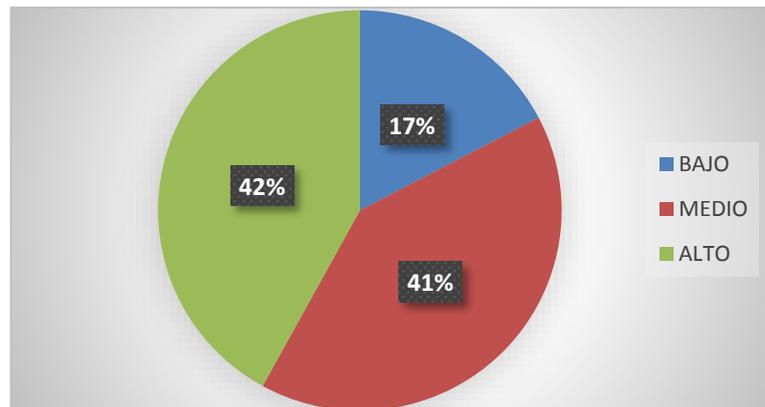


Gráfico N° 32 Pregunta 29 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Los resultados nos indican que el nivel bajo es el 17% mientras que en el nivel medio, el 41% y por último el nivel alto es el de 42% de los trabajadores encuestados. Es decir, que la mitad del personal de la institución encuestado son pocos motivados en el trabajo, se debe implementar charlas o seminarios para evitar esta problemática.

Pregunta N° 30.- ¿Conflictos con otros departamentos?

PREGUNTA N° 30		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	47	31%
MEDIO	59	40%
ALTO	44	29%
TOTAL	150	100%

Tabla N° 33 Pregunta 30 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

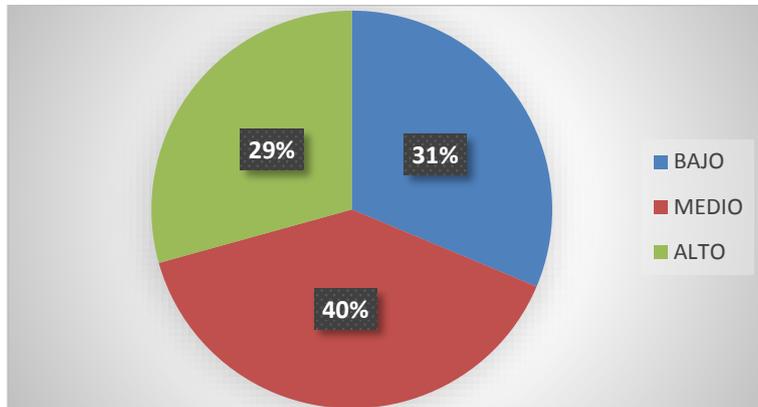


Gráfico N° 33 Pregunta 30 JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

El resultado obtenidos de los encuestados representa que el 31% de trabajadores es de nivel bajo, mientras que en el nivel medio el 40% y el nivel alto representa al 29%. El comprometimiento por parte de cada empleado hace que exista conflictos con otros departamentos, por lo que casi la mitad de los encuestados manifestó que existe problemas dentro de la institución.

ANÁLISIS Y RESULTADOS SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño fue aplicado mediante a un formulario establecido MRL-EVAL-01-MODIFICADO, determinando el porcentaje total, con el fin de comprobar el cumplimiento de sus tareas en los puestos de trabajo, por medio del cual se mide el nivel de rendimiento laboral, conocimientos, indicadores de gestión y actividades, de los servidores y servidoras públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha., mediante el cual se puede detectar los problemas de desempeño laboral que pueden afectar al trabajador y al Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha..

Pregunta N° 1.- ¿Indicadores de gestión del puesto?

PREGUNTA N° 1		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	133	89%
MUY BUENO	17	11%
SATISFACTORIO	0	0%
TOTAL	150	100%

Tabla N° 34 Pregunta 1 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

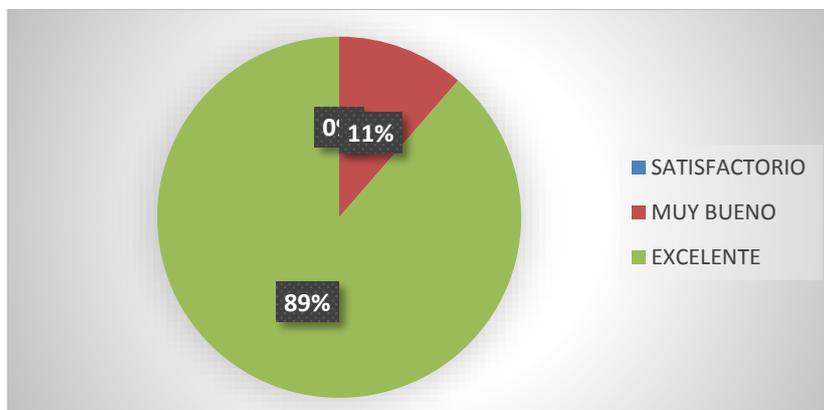


Gráfico N° 34 Pregunta 1 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

En la tabla se observa que el 89% de trabajadores encuestados contestaron sobre Indicadores de gestión del puesto excelente mientras que el 11% de los encuestados muy bueno, satisfactorio un 0% de encuestados.

Se puede determinar que en cuanto a la pregunta 1, el resultado es excelente es decir un nivel mayor de rendimiento.

Pregunta N° 2.- ¿Conocimientos?

PREGUNTA N° 2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	87	58%
MUY BUENO	61	41%
SATISFACTORIO	2	1%
TOTAL	150	100%

Tabla N° 35 Pregunta 2 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.
Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

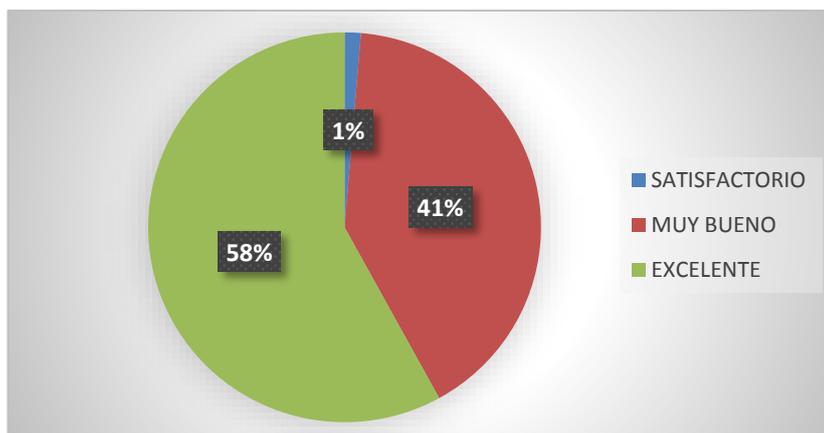


Gráfico N° 35 Pregunta 2 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.
Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

En este indicador sobre el conocimiento, se ha establecido un nivel excelente del 58% representado por los encuestados, mientras que existe un nivel muy bueno esto es el 41% de los trabajadores, y el 1% de que es satisfactorio.

El índice de conocimiento es demasiado excelente de los trabajadores

Pregunta N° 3.- ¿Competencias técnicas del puesto?

PREGUNTA N° 3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	73	49%
MUY BUENO	75	50%
SATISFACTORIO	2	1%
TOTAL	150	100%

Tabla N° 36 Pregunta 3 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

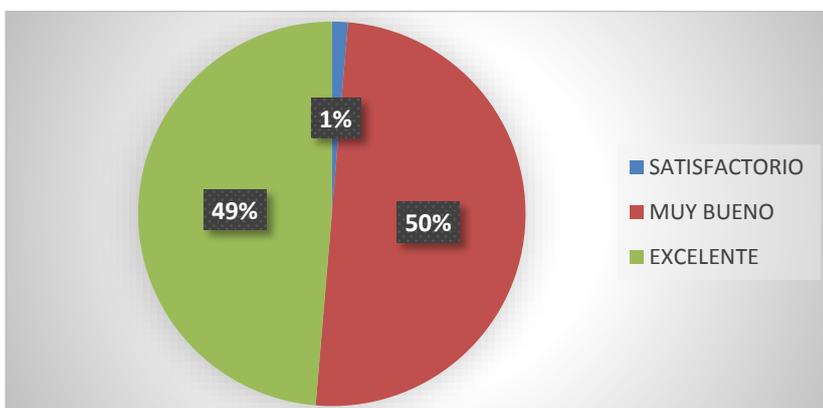


Gráfico N° 36 Pregunta 3 formularios del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Este indicador establece competencias técnicas del puesto, siendo excelente el 49% de los trabajadores encuestados, mientras que el 50% es muy bueno, y el 1% es satisfactorio.

El mayor porcentaje representa a muy bueno en cuanto a las competencias, teniendo una mayor exigibilidad en las técnicas de puesto.

Pregunta N° 4.- ¿Competencias Universales?

PREGUNTA N° 4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	126	84%
MUY BUENO	24	16%
SATISFACTORIO	0	0%
TOTAL	150	100%

Tabla N° 37 Pregunta 4 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

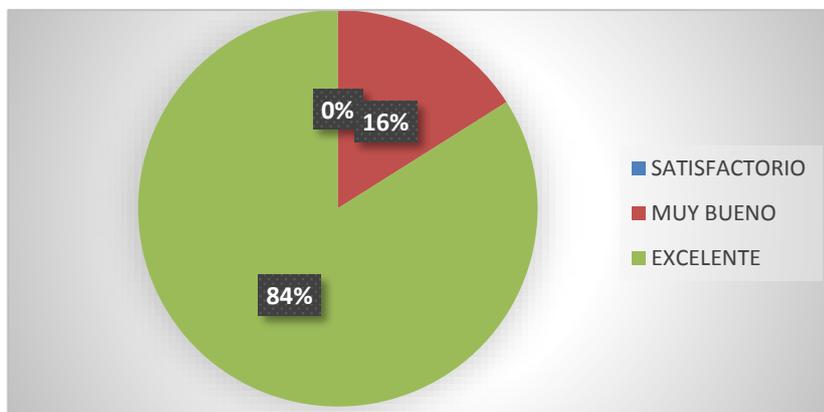


Gráfico N° 37 Pregunta 4 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

Se puede verificar a través de estos resultados sobre las competencias Universales un 84% de encuestados, tienen una respuesta excelente, mientras que el 16% responden muy bueno, ya que el 0% de encuestados contestan satisfactorio.

Lo que demuestra que existe un porcentaje del 84% excelente, y las competencias universales son altas y tienen la máxima disponibilidad para realizar esta actividad

Pregunta N° 5.- ¿Trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo?

PREGUNTA N° 5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	119	79%
MUY BUENO	30	20%
SATISFACTORIO	1	1%
TOTAL	150	100%

Tabla N° 38 Pregunta 5 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

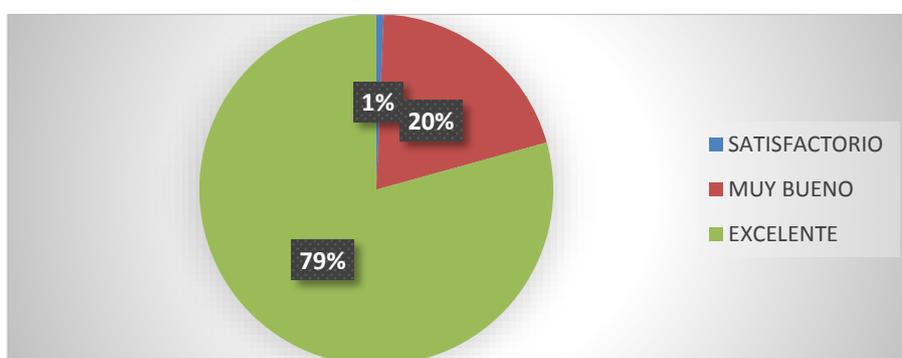


Gráfico N° 38 Pregunta 5 del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

Análisis e Interpretación

En el resultado de Trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo, se puede detallar que el 79% de los trabajadores encuestado es excelente, mientras que el 20% que representa a muy bueno; y, finalmente el 1% que representa a satisfactorio.

Lo que indica un resultado excelente y se considera que su trabajo es eficiente con la utilización de la tecnología, se puede evidenciar que la mayoría de los trabajadores encuestados dan la razón.

Comprobación de Hipótesis.

Los Diagramas de correlación del estrés Laboral y de la Evaluación del desempeño se representan gráficamente de acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas cualitativas y cuantitativas al personal del GADPP, en las cuales podemos verificar con el Coeficiente de Correlación Lineal de Rho. de Pearson Sig. (Bilateal)N que a continuación se estructura.

CORRELACIONES ESTRÉS LABORAL

		sexo	Denominación del puesto	Instrucción formal	Edad	Estrés laboral	Evaluación de desempeño
Sexo	Correlación de Pearson	1	-,126	-,016	,208*	-,130	,079
	Sig. (bilateral)		,125	,845	,011	,112	,338
	N	150	150	150	150	150	150
Denominación del puesto	Correlación de Pearson	-,126	1	-,339**	-,163*	-,105	,168*
	Sig. (bilateral)	,125		,000	,046	,203	,040
	N	150	150	150	150	150	150
Instrucción formal	Correlación de Pearson	-,016	-,339**	1	,052	,088	-,068
	Sig. (bilateral)	,845	,000		,529	,285	,407
	N	150	150	150	150	150	150
Edad	Correlación de Pearson	,208*	-,163*	,052	1	,010	,173*
	Sig. (bilateral)	,011	,046	,529		,907	,034
	N	150	150	150	150	150	150
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-,130	-,105	,088	,010	1	,019
	Sig. (bilateral)	,112	,203	,285	,907		,817
	N	150	150	150	150	150	150

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla N° 39 Correlación de Pearson.

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

Análisis e Interpretación

En esta tabla aparecen resumida las matrices de varianzas y covarianzas y correlaciones, cada casilla y la correlación de Pearson sig.(bilateral)N, existiendo un cruce entre dos variables es decir sexo con sexo, denominación del puesto, con denominación del puesto, instrucción formal, con instrucción formal, edad con edad, estrés laboral con estrés laboral, evaluación de desempeño con evaluación de desempeño.

De esta tabla podemos deducir que estrés laboral es de: 019, 817, representado a 150 trabajadores encuestados.

El resultado de la correlación de la evaluación del estrés laboral, se ha tomado en consideración dos variables, y de acuerdo al diagrama especificado no existe correlación porque a los servidores y servidoras públicos se les asignan responsabilidades excesivas en el desempeño de sus funciones, provoca estrés.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Existe un porcentaje de estrés moderado dentro de los trabajadores del GADPP, ya que los niveles detectados en la investigación no sobrepasan el 50% de la población entrevistada, dentro de los factores de estos resultados podemos destacar que los servidores públicos están sujetos a evaluaciones de desempeño anuales en ciertos casos en donde no obtuvieran el puntaje deseado se convertirán en causales de despido más no así en motivo de reconocimiento cuando obtienen altos puntajes.
- Sobre la base de porcentajes obtenidos de niveles de estrés podemos determinar que a pesar de que su incidencia no es mayor al cincuenta por ciento el rango se encuentra dentro del 40 al 50% lo que hace que se encuentre en nivel moderado.
- Los resultados de evaluación del desempeño y la aplicación del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO, determina que el nivel de conocimiento que tiene el personal se encuentra dentro de los parámetros aceptables dando como resultado final la excelencia.
- Para evitar problemas mayores a futuro es necesario que se realice talleres de capacitación y prevención del estrés a través de los cuales se enseñara a los trabajadores el correcto manejo del mismo.

RECOMENDACIONES

- Realizar campañas de socialización de estrés laboral entre los empleados debe ser tomado en cuenta de inmediato en todas las instituciones públicas y privadas.
- Asignar al Departamento de Capacitación de la institución para la planificación periódica de talleres en base a las necesidades como: bailoterapia, zona de recreación, lecturas, ejercicios entre otras.
- Disponer de espacio físico adecuados con toda la implementación requerida para la realización de los seminarios-talleres para los trabajadores.
- Planificar e Implementar capacitaciones de estrés laboral, con el fin de mejorar su desempeño y adquirir nuevos conocimientos direccionados en este tipo de problemática brindando optimización con el fin de que su pensamiento negativo cambie.
- Recomendar a los trabajadores para que exista una continuidad en cuando a la evaluación del desempeño y tratar de investigar las falencias de estrés laboral dentro del GADPP.
- Realizar constantemente seminarios- talleres los mismos que nos ayudaran a mejorar estos problemas de estrés laboral de los trabajadores que afectan el rendimiento laboral, con el aporte de ideas innovadoras para solucionar los problemas que se presentan en el diario vivir.

DISCUSIÓN

En diferentes investigaciones sobre el tema planteado se define: “El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o las necesidades del trabajador. El estrés relacionado con el trabajo puede dañar la salud e incluso causar lesiones.” (Instituto Nacional de seguridad y salud ocupacional de los Estados Unidos , 1999).

De acuerdo a diferentes investigaciones sobre el tema y aportando ala mismas con los datos obtenidos dentro de la investigación se establece que: en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, la evaluación sobre el estrés laboral de los trabajadores se implementó en base esquema JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL, con la finalidad verificar el nivel de estrés con un pliego de 30 preguntas, los mismos que fueron encuestados en forma individual, en base a los resultados se pudo verificar los niveles de estrés laborales del 1 al 9, se utilizó alternativas de bajo, medio y alto nivel, como resultado se pudo obtener datos reales sobre el estado de estrés de los trabajadores, se ha determinado en un 36 % a 50% en un nivel medio de estrés; mientras que en el nivel alto se ha determinado el 30% a 44% de estrés, y en un nivel bajo de estrés se ha determinado un porcentaje del 22% a 44% .

“Con el término estrés relacionado con el trabajo nos referimos al proceso que surge cuando las exigencias y exigencias laborales, de distintos tipos y combinaciones, superan la capacidad de resistir de la persona. Imagínelo como un "trabajo malo". Es una causa importante de trastornos y enfermedades y se sabe que está vinculado con permisos por enfermedad frecuentes, alta rotación de los empleados y otros indicadores de bajo desempeño organizacional, incluyendo los errores humanos.” (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

Contrario a otras investigaciones se ha determinado que en el desempeño laboral los resultados reales que tiene entre un excelente y muy bueno el desempeño laboral de ciento cincuenta trabajadores encuestados, el tipo de calificación se lo

hizo en base a alternativas de Excelente, Muy Bueno y Satisfactorio mediante la aplicación del formulario del MRL-EVAL-01-MODIFICADO.

En cuanto a las correlaciones bilateral N para evaluar el estrés laboral, se ha determinado los resultados de: ,019 y 817, representado a 150 trabajadores encuestados.

Mediante esta tabla de correlaciones en cuanto al desempeño se pudo determinar el coeficiente de correlación Sig. (Bilateral) N, de igual forma en cada columna tanto vertical como horizontal, de evaluación de desempeño teniendo como resultado: ,036, y ,662, representado a 150 trabajadores encuestados.

Es decir que tanto para el estrés laboral y desempeño no existe una correlación en los resultados de las dos variables, dando una respuesta contradictoria al problema planteado ya que los niveles de estrés determinados no afectan en el desempeño laboral del trabajador.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

TEMA DE LA PROPUESTA

REALIZACIÓN DE SEMINARIOS-TALLERES Y SOCIALIZACIÓN PARTICIPATIVA PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA

JUSTIFICACIÓN

“El estrés se manifiesta cuando la presión percibida supera la capacidad que la persona percibe de sí misma de afrontar y superar las exigencias.” (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

El estrés laboral en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, se ha convertido en uno de los fenómenos psicológicos que han afectado la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores, el vivir estresado se ha convertido en una situación habitual para ellos, actualmente se ha dado un cambio drástico en cuanto a las condiciones ambientales donde se desempeñan las labores de trabajo, circunstancias en las que el trabajador esta expuestos al ruido, contaminación visual, aglomeración de documentos, contaminación a causa del uso de cigarrillo y aglomeración de personas por sus espacios reducidos como lo es transporte público o los puestos de trabajo.

“Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas

exigencias. Aunque el estrés se experimenta psicológicamente, también afecta a la salud física de las personas.” (Oficina Internacional de Trabajo, 2016)

Otra de las condiciones de estrés laboral es de los trabajadores por la falta de empleo, si su trabajo le gusta, le apasiona o lo realiza tan solo para cubrir sus necesidades económicas, altos niveles de trabajo o producción en relación a las horas de trabajo, posición de desventaja en relación a sus compañeros debido a las habilidades o destrezas, conflictos de interés y ambientes laborales donde hay roses o mucha competitividad entre compañeros. Debido a esto las organizaciones deben tener en cuenta el estrés de los empleados como una situación que les afecta porque incide en el ausentismo, nivel de pertenencia, satisfacción, productividad y pro-actividad; en torno al estrés se han elaborado multitud de investigaciones, este se ha relacionado con el motivo de pérdidas económicas, ya que en los trabajadores es causa de enfermedades, cambios de cargo, deserción laboral, accidentes e incluso la muerte; en las relaciones interpersonales es causante del maltrato hacia los otros, deterioro en las relaciones, disolución familiar, abuso infantil y la violencia en el hogar. Como respuesta a esta problemática que afecta a los individuos a nivel mundial, algunas entidades gubernamentales y han insistido en implementar estrategias para la prevención y el control del estrés, muchos son los que padecen estrés laboral y nunca han sido asistidos por la entidades promotoras de salud, por medio de programas de prevención, promoción, diagnóstico y tratamiento este problemática del estrés exigiendo planes y programas para la identificación, evaluación, prevención e intervención, porque es considerado como un factor de riesgo psicosocial y causante de enfermedades profesionales tales como la tendinitis. Así pues es importante llevar a cabo un plan que sirva como estrategia de prevención al estrés laboral, enfocado en la población de los adultos jóvenes que se ven expuesto a mayor cantidad situaciones sociales, personales, familiares y laborales generadoras de estrés, dado que este momento del ciclo vital es crucial para ejecutar planes del proyecto de vida, esto implica ser más productivo, porque en esta etapa se tienen mayor energía para poder cumplir con demandas como trabajar, estudiar, emprender un hogar o comprar una casa.

Por eso se ha visto en la imperiosa necesidad de implementar seminarios – talleres y socialización participativa de prevención de estrés laboral a los trabajadores. La estructura de la presente propuesta se la concibe desde la planificación mediante la estrategia del seminario – taller, para que sea de orden teórico y práctico, los trabajadores podrán exponer, debatir sus criterios, ser discutidos por los asistentes y finalmente llegar a la elaboración de la memoria o resumen diario del evento.

OBJETIVOS

GENERAL

- Realizar de Seminarios-Talleres y Socialización Participativa para la Prevención del Estrés Laboral en los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

ESPECÍFICOS

- Realizar psico-educación a los trabajadores del Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichinchas sobre la problemática del estrés laboral.
- Conocer las fases y etapas que ocasionan el nivel de estrés laboral de los trabajadores.
- Proponer la realización de seminarios-talleres de Socialización dirigido a los trabajadores, con el manejo de esta herramienta entrenar a los participantes y controlar el nivel de estrés, mejorando así la calidad de vida personal y laboral.
- Obtener una capacitación participativa de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha sobre el tema estrés y desempeño laboral.

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

Para la realización de seminarios-talleres y socialización participativa para la prevención del estrés laboral en los trabajadores Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha a manera de un cuadro se ha estructurado de la siguiente manera.

Presentación de ponencias	Trabajo de talleres	Presentación de relatorías	Productos esperados de un seminario/taller
Se designa una persona para que de inicio a este taller-seminario con diferentes temáticas sobre el estrés Laboral.	Se realizara un taller dinámico y práctico anti estrés, mediante el uso de técnicas y ejercicios de relajación y meditación entre otras.	Al final del taller se obtendrá los resultados por los cuales han sido provocados el estrés y desempeño laboral de trabajadores.	Todo documento elaborado será presentado al final del taller con el fin de determinar el avance de la solución del estrés y desempeño laboral

Cuadro N° 2 Seminario - taller y socialización participativa de trabajadores

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha.

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA SEMINARIO

Para la realización de seminarios-talleres y socialización participativa de los trabajadores de GADPP, se ha establecido como prioridad este instrumento con el fin de compartir y discutir los problemas estrés y desempeño laboral, concientizando la importancia que es el informarse sobre este tema, ya que esto produce el desgaste mental físico de los trabajadores.

SEMINARIO - TALLER Y SOCIALIZACIÓN PARTICIPATIVA ESTRÉS LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA

HORARIOS	FECHA
08:H00 a 08H30	ACTO DE APERTURA
09H00 a 10H00	EVENTO UNO – PONENCIA “El Estrés Laboral y su Influencia en los trabajadores” Jefferson Santiago Borja Proaño.
10H00 a 10H30	REFRIGERIO
10H30 a 11h45	RESULTADOS DE LA PONENCIA Análisis sobre el estrés laboral y su desempeño
11H45 a 13H00	RECESO – ALMUERZO
13H00 a 14H30	TALLER PRACTICO ANTIESTRÉS EJERCICIO-RELAJACIÓN- MEDITACIÓN entre otras
15H00 A 15H30	CAFÉ
16H00 a 16H30	Plenaria y Clausura Presentación de los trabajos realizados a cargo de los trabajadores

Cuadro N° 3 Formato seminario - taller y socialización participativa de trabajadores GADPP

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia De Pichincha

ESTRUCTURA TÉCNICA DEL TALLER

Tema: LA AUTOCONFIANZA, RECONOCIMIENTO EN TIEMPO Y ESPACIO PARA CONTRARRESTAR EL ESTRÉS Y MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL.

INSTRUCCIÓN DEL TALLER.

Este taller es totalmente práctico, está diseñado para los servidoras y servidores del GADPP, mediante el cual se aporta sus conocimientos, habilidades, destrezas y talento.

PONENTE: Jefferson Santiago Borja Proaño

APERTURA DEL TALLER

El analista encargado de capacitación del taller para los servidores y servidoras público.

Es el saludo de bienvenida por parte del ponente Jefferson Santiago Borja Proaño, a todos los servidores

LUGAR:

Salón de la Provincia

DURACIÓN:

El tiempo de duración del taller es el de 30 minutos.

INTEGRACIÓN DE PERSONAS

Este taller está compuesto por todos los departamentos, integrados por unidades, coordinaciones que forman parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, con la participación activa de los servidores y las servidoras público

ACTIVIDADES

DINÁMICA 1

AUTOCONFIANZA

Plasmar en una hoja de papel bond, marque el contorno de su mano y describa el FODA, en forma individual y en cada dedo describir (una fortaleza, una oportunidad, una debilidad y una amenaza).

En la parte posterior de la hoja redactar una frase no más de veinte palabras como alcanzaría sus objetivos dentro de su vida (familiar, laboral y social). (Selección de Grupo).

EVALUACIÓN:

Reencuentro de uno mismo.

MATERIALES: hojas de papel bond y un lápiz

Diseño de Mano



DINÁMICA 2

ORGANIZACIÓN DE FRASES MOTIVACIONALES DE REFLEXIÓN

Para esta dinámica se ha implementado las siguientes frases:

El que vive en armonía consigo mismo vive en armonía con el universo

- Estar contento significa que te das cuenta de que contienes lo que estas buscando
- La vida es un viaje y se te enamoras del viaje estarás enamorado para siempre.- Peter Hagerty.
- Si quieres ser feliz, establece una meta que guíe tus pensamientos, libere tu energía e inspire tus esperanzas
- Nunca te des prisa y nunca te preocupes.-E.B. White.
- La felicidad es el significado y el propósito de la vida, la meta general y final de la existencia humana. -Aristóteles.
- La seguridad es cuando todo está resuelto, cuando nada te puede ocurrir, es la negación de la vida. -Germaine Greer.
- La felicidad no se puede recorrer, poseer, ganar o consumir. La felicidad es la experiencia espiritual de vivir cada minuto con amor, gracia y gratitud.-Denis Waitley.
- El estrés es un estado ignorante. Cree que todo es una emergencia.- Natalie Goldberg.
- No dejes que tu mente maltrate a tu cuerpo al creer que debe cargar con el peso de sus preocupaciones. (Rubín, pág. pág.1)

DURACIÓN:

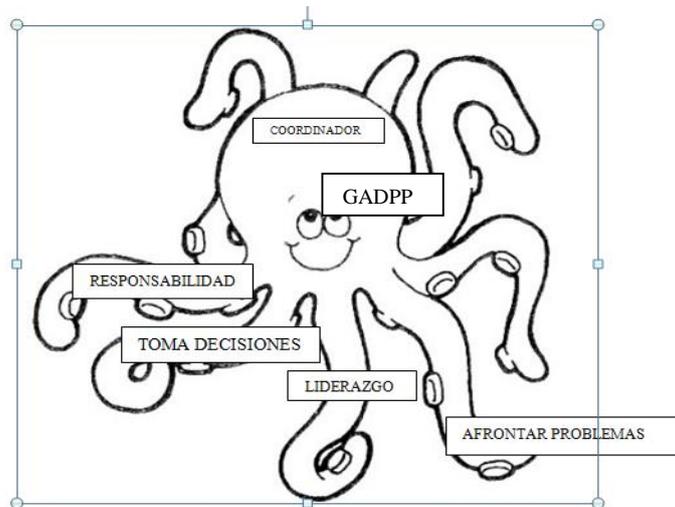
El tiempo de duración es de 3 minutos

EVALUACIÓN:

Con esta dinámica se intenta medir la capacidad resolutive y a su vez identificar si existe un buen manejo ante la situación estresante.

MATERIALES:

Marcadores de colores, cartulina de formato a A3, cinta adhesiva doble cara.



DINÁMICA 3

Dibuje en un gráfico o figura que les identifiquen como es su desempeño laboral, dependiendo del tipo o cargo.

DURACIÓN:

El tiempo de duración es el de 12 minutos

EVALUACIÓN:

Mediante este grafico se evalúa las responsabilidades que cada servidor asume dentro de su puesto de trabajo.

MATERIALES: pinturas marcadores esferos, cartulinas A3.

RECESO:

Tienen un receso de diez minutos.

FINALIZACIÓN:

Para la finalización de este taller se realizara un conversatorio donde se discutirá sobre los talleres ejecutados, aceptando sugerencias y recomendaciones de los participantes.

SOCIALIZACIÓN PARTICIPATIVA

TEMA: Dramatización sobre el Estrés y su Influencia en el Desempeño Laboral

La socialización participativa está involucrado por los entes involucrados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía.(6 grupos).

DURACIÓN:

El tiempo de duración es de 60 minutos

EVALUACIÓN:

La capacidad creativa de los servidores y servidoras, trabajo en equipo, liderazgo, tipo de organización para el manejo de situaciones estresante.

LUGAR:

El lugar donde se desarrolla esta socialización es en la Sala de la Provincia.

FINALIZACIÓN:

Para la finalización de esta socialización agradecimiento por la atención por la colaboración de los servidores y servidoras públicas. Preguntas abierta al público urgencias y cierre de esta temática.

**PRESUPUESTO DEL SEMINARIO-TALLER Y SOCIALIZACIÓN
PARTICIPATIVA DEL GADPP**

PRESUPUESTO		
CANTIDAD	DETALLE	VALOR
SEMINARIO		
150 C/U	VALOR DE SEMINARIO C/U	7500,00
1	ALQUILER DE COMPUTADORA	40,00
1	ALQUILER DE AMPLIFICACIÓN	60,00
1	ALQUILER DE INFOCUS	35,00
150	ALQUILER DE SILLAS	60,00
10	ALQUILER DE MESAS GRANDES	50,00
150	COPIAS DEL TEMARIO DE INFORMACIÓN	7,50
150	ESFEROS	53,20
150	FOLDER	37,50
500	HOJAS DE PAPEL BOND	4,50
150	REFRIGERIOS	300,00
	TOTAL	8147,70
PRESUPUESTO		
CANTIDAD	DETALLE	VALOR
TALLER		
30 C/U	VALOR DEL TALLER	1500,00
1,00	ALQUILER DE COMPUTADORA	40,00
1	ALQUILER DE AMPLIFICACIÓN	60,00
1	ALQUILER DE INFOCUS	45,00
30	ALQUILER DE SILLAS	35,00
10	ALQUILER DE MESAS GRANDES	50,00
30	COPIAS DEL TEMARIO DE INFORMACIÓN	1,50
30	ESFEROS	9,00
30	FOLDER	7,50
30	HOJAS DE PAPEL BOND	4,50
30	CARTULINAS A3	15,00
15	MARCADORES	16,00
15	TIJERAS	9,75
10	CINTA ADHESIVA	13,00
15	PAPELOGRAFOS	4,50
	TOTAL	1810,75

PRESUPUESTO		
CANTIDAD	DETALLE	VALOR
SOCIALIZACIÓN		
1	ALQUILER DE COMPUTADORA	40,00
1	ALQUILER DE AMPLIFICACIÓN	60,00
1	ALQUILER DE INFOCUS	45,00
30	ALQUILER DE SILLAS	35,00
	TOTAL	180,00

PRESUPUESTO GLOBAL		
CANTIDAD	DETALLE	VALOR
1	SEMINARIO	8147,00
1	TALLER	1810,75
1	SOCIALIZACIÓN	180,00
	TOTAL	10137,75

Cuadro N° 4 Presupuestos

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.

ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

Seminario

Definición

“El seminario es una reunión especializada, de naturaleza técnica o académica, que intenta desarrollar un estudio profundo sobre una determinada materia”. (<http://definicion.de/seminario/>, 2010 actualizado 2013).

El seminario también le podemos definir como una técnica enseñable, expresada de manera oral, con la presencia de un grupo de personas que asisten a las temáticas, con la finalidad de entablar diálogos, debates de determinado tema y lugar determinado.

Talleres

Definición

El taller viene a ser el espacio o el lugar que se ocupa para la realización práctica, dinámica y optimista de ciertas tareas determinadas, resultando beneficioso para sus integrantes.

Socialización

La socialización es un proceso mediante el cual las personas apprehenden e internalizan las normas y los valores que priman en la sociedad en la que viven y los que hacen lo por propio en la cultura específica que la misma ostenta.

Participación

Para la realización de un seminario- taller es importante involucrar a la mayor parte de los participantes su asistencia en este caso para los trabajadores del GADPP, objeto de la propuesta, este seminario taller es totalmente teórica y práctico.

Duración y Lugar

El tiempo de duración del seminario- taller, es teórico y práctico se lo realizara de un día dependiendo de su propósito, se realizará actividades prácticas de meditación relajación, entre otras, el lugar a realizarse es en el GADPP, con los servidoras y servidoras , en estas capacitaciones se requiere de interacción de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

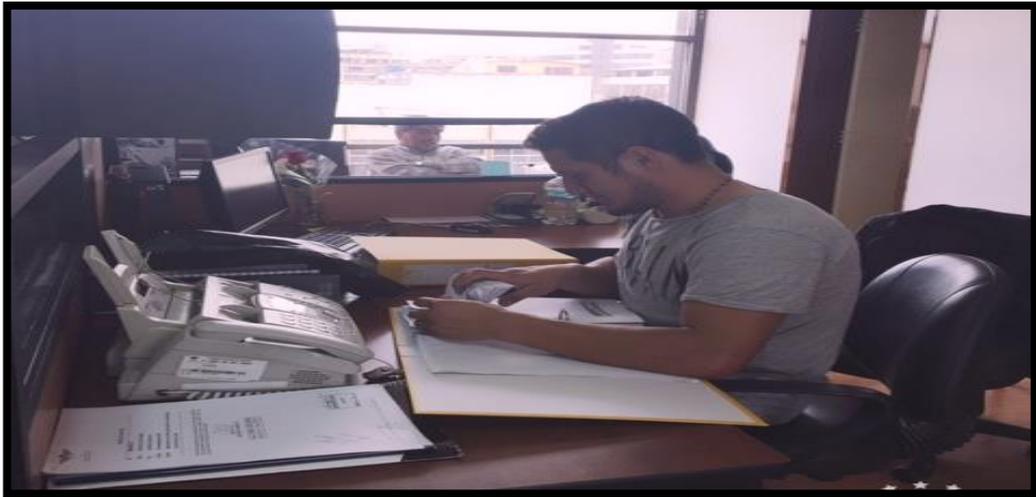
- <http://definicion.de/seminario/>. (2010 actualizado 2013). Recuperado el 24 de Febrero de 2017
- (2016, 28 DE MARZO). Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 06-10-2010.
- Alles, M. A. (2012). *Corportamiento Organizacional*. Montevideo: Granica S.A .
- (1999). En D. J. Álvarez, *El Trabajo a través de la Historia* (pág. www.filosofía.net).
- Asamblea Nacional . (2016). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Editorial Pública.
- Bustos, P. A. (2008). *Didáctica de la Lengua Universidad de la Lengua de .* Recuperado el 28 de 02 de 2017, de Blog Lengua: <http://blog.lenguaje.com/2008/etimologia-de-trabajo/>
- C., S. J. (1990). *Adminsitación*. México: Prentice-Hall.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos,el capital de organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiaventato, I. (2002). *Adminsitación en los Nuevos Tiempos*. Bogotá-Colombia: McGraw-Hill.
- Código de Trabajo, L. C. (2010 mayo). *Publicaciones, Corporación de Estudios y*. Quito-Ecuador: Departamento Jurídico Editorial de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Concha, M. E. (01 de marzo de 2017). *Sanitaria Acreditada Seatormec*. Recuperado el 28 de 02 de 2017, de Sericio de Salus de la Agencia de Noticiaa Press: <http://www.infosalus.com/asistencia/noticia-movimiento-sacudirnos-estres-20150526071934.html>
- Congreso Nacional del Ecuador. (Marzo de 2005). *Código de Trabajo*. Quito: Editorial Pública.
- Cordero, F. (17 de Abril de 2016). El estrés laboral afecta a trabajadores y empresas. *La Hora*, pág. 8.
- Corsino, E. L. (2000). *Estress,Concepto,Causas y Control*. Obtenido de <http://www.saludmed.com/Documento/Estres.html>.
- Del Hoyo, D. M. (s.f.). Estrés Laboral. En I. N. Trabajo, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (pág. 37). Madrid: Servicios de Ediciones y Publicaciones.
- Durán, M. M. (Enero-Junio de 2010). Bienestar Psicologico: El Estrés y la calidad de Vida en el Conexto Laboral. (E. N. Adminstración, Ed.) *Revista Nacional de Administración*, 74.
- García, G. C. (2009). *Gobierno Autonomo Descentralziado de la Provinica de Pichincha*. (s.f.). Recuperado el 24 de Febrero de 2017, de <https://www.google.com.ec/maps/place/Manuel+Larrea+%26+Antonio+Ante,+Quito/@-0.2134348,-78.5040368,19z/data=!4m5!3m4!1s0x91d59a24761c2a45:0xa653bc720891fdd4!8m2!3d-0.2138777!4d-78.5036185>.
- Gracia Alfredo. (2013). *El estres el riesgo para la salud*. España: MAZ.

- Hernandez, M. G. (2006). Cooperativa de Colombia: Editorial Universal.
http://es.wikipedia.org/wiki/Torre_Consejo_Provincial_de_Pichincha. (s.f.).
 Recuperado el 24 de Febrero de 2017, de Gobierno Autonomo
 Descentralizado de la Provincia de Pichincha.
<http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/filosofia-institucional/item/33-valores.htm>.
 (s.f.). Recuperado el 24 de Febrero de 2017, de Gobierno Autonomo
 Descentralizado de la Provincia de Pichincha:
[http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/filosofia-institucional/item/33-
 valores.htm](http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/filosofia-institucional/item/33-valores.htm)
<https://www.google.com.ec/maps/place/Manuel+Larrea+%26+Antonio+Ante,+Quito/@-0.2134348,-78.5040368,19z/data=!4m5!3m4!1s0x91d59a24761c2a45:0xa653bc720891fdd4!8m2!3d-0.2138777!4d-78.5036185>. (s.f.). Recuperado el 24 de
 Febrero de 2017, de Gobierno Autonomo Descentralizado de la Provincia
 de Pichincha.
 Instituto Nacional de seguridad y salud ocupacional de los Estados Unidos .
 (1999). *Stress at work*. New York: HSE.
 JULIAN, D. M. (1995). SUDAMERICA.
 Leka, S. (2004). *Organización Mundial de la salud* . Obtenido de
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
 López, Z. (2014). *Estrés*. Recuperado el 28 de 02 de 2017, de
<http://drazamiralopez.com/index.php/publicaciones/conceptos/111-estres>
 Marin Carlos. (2012). *Estres entenderlo es manejarlo*. México: Ediciones
 Universidad Católica de Chile.
 (s.f.). En M. R. Martín, *EL ESTRÉS EN EL ÁMBITO* (págs. 5,6). MADRID:
 Príncipe de Vergara, nº 13 – 7ª.
 Melgosa, J. (1995). *"Sin Estrés"*. Recuperado el 2017 de 03 de 01, de
<http://estresadossss.blogspot.com/>
 Moreno, J. (2015). *Estrés Laboral. Info-Estrés Laboral en México*. Recuperado el
 01 de 03 de 2017, de Recuperado de:
<http://www.estreslaboral.info/index.html>. a las 13:12
 Oficina Internacional de Trabajo. (2016). *Oficina Internacional de Trabajo*.
 Obtenido de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
 Oficina Internacional del Trabajo . (2013). *La prevención del Estrés en el trabajo*
 . Ginebra: OIT.
 Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Economic security for a better
 world*. Ginebra: OIT.
 ORGANIZACION PANAMERICA DE LA SALUD. (04 de 05 de 2016).
http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es. Recuperado el 04 de 03 de 2017, de
http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
 (2009). En M. A. Pérez, *Evaluación del Desempeño Laroral* (pág. 2). UPLLCSA
 XVII,VII,50-51.
 pHS, s. 1. (1996). LA ORGANIZACION DEL TRABAJO Y EL ESTRES.
 REINO UNIDO.

- Pose Guillermo. (2014). *Evaluación Institucional*. Obtenido de <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/345577/>
- Quero, R. y. (2014). *Comunicacionn Efectiva y Desempeño Laboral en Educación Básica*:. Revista Científica Electrónica de Ciencia Social,9.
- Reyes, P. A. (1991). *Administración de Personal: Recursos Humanos*.
- Robbins. (2001). *Administración Teórica y Práctica México*. México.
- Rubín, M. A. (s.f.). *75 Frases de Bienestar, Estrés y Ansiedad*. Recuperado el SABADO de MARZO de 2017, de <https://www.lifeder.com/frases-de-bienestar/>
- Sastre, M. &. (2003). *Dirección de Recursos Humanos, con Enfoque Estratégico*. Madril: McGraw-Hill.
- Seminarium Interncional. (2013 Mayo). *Evaluación del Desempeño Laboral y su Importancia en las Emppresas*., (pág. 28). Chile.
- Seyle, H. (2011). *El Estrés*. <http://conceptodefinicion.de/stress/> Disponible: 24 de febrero del 2017,20H00.
- Vecino, P. J. (2007, Abril 1). *Importancia de l Desempeño*.
- Work Meter. (2013). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Obtenido de www.workmeter.com

FOTOS

Fotos de las encuestas realizadas a los servidores y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.



Fotografía 1

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: GADPP



Fotografía 2

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: GADPP



Fotografía 3

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

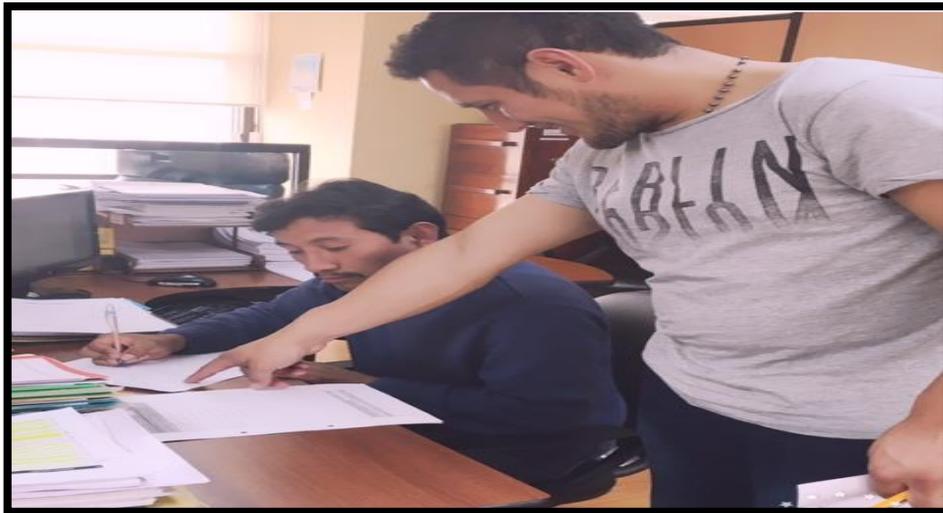
Fuente: GADPP



Fotografía 3

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

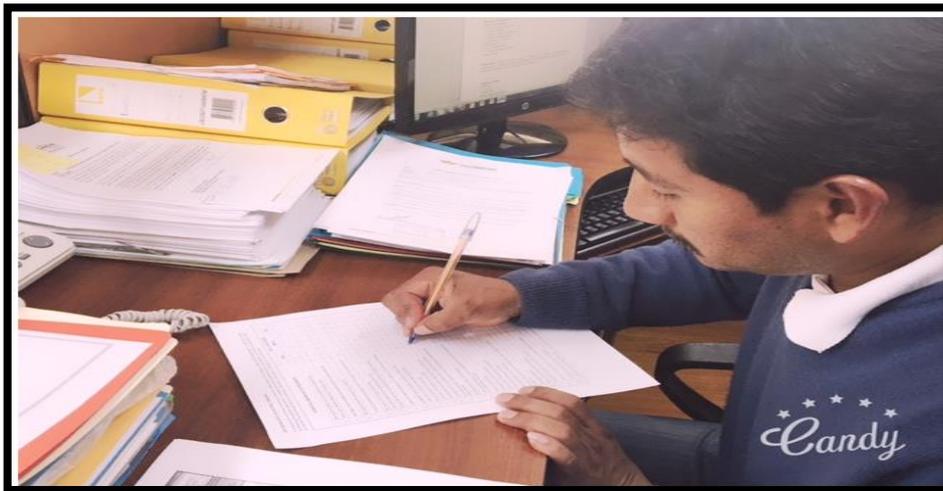
Fuente: GADPP



Fotografía 4

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: GADPP



Fotografía 4

Elaborado por: Jefferson Santiago Borja Proaño.

Fuente: GADPP

ANEXOS

Anexo No. 1

JSS INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL

Anexo No. 2

MRL-EVAL-01-MODIFICADO