



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional De Loja

Unidad De Educación A Distancia

Carrera de Trabajo Social

Estrés Laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del Gad Municipal del cantón Zamora en la actualidad.

Trabajo de Integración Curricular, previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social

AUTORA:

Katherin Gissela Cajas Soto

DIRECTORA:

Mgr. Jenny del Cisne Jaramillo

Loja – Ecuador

2025



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **JARAMILLO ROSARIO JENNY DEL CISNE**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Estrés Laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del Gad Municipal del cantón Zamora, en la actualidad**, perteneciente al estudiante **KATHERIN GISSELA CAJAS SOTO**, con cédula de identidad N° **1900805779**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 20 de Febrero de 2025



Verificado digitalmente por:
JENNY DEL CISNE
JARAMILLO ROSARIO

F) -----

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2025-001243

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, Katherin Gissela Cajas Soto, declaro ser autor/a del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1900805779

Fecha: 01 de abril de 2025

Correo electrónico: katherin.cajas@unl.edu.ec

Teléfono: 0990012386

Carta de autorización por parte del autor/a, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Katherin Gissela Cajas Soto** declaro ser autor/a del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Estrés Laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del Gad Municipal del cantón Zamora en la actualidad**, como requisito para optar por el título de **Licenciada en Trabajo Social**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, el primero de abril del dos mil veinticinco.

Firma:

Autor: Katherin Gissela Cajas Soto

Cédula de identidad: 1900805779

Dirección: Zamora, Av. Pio Jaramillo Alvarado y Jorge Mosquera

Correo electrónico: katherin.cajas@unl.edu.ec

Teléfono: 0990012386

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular: Lcda. Jenny del Cisne Jaramillo Mgtr.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi esposo Gorky Guerrero, cuya paciencia y apoyo incondicional han sido la luz que me ha guiado en este arduo camino. Tu amor y comprensión me han dado la fuerza necesaria para superar cada obstáculo y alcanzar mis metas. A mis queridos hijos Elian y Ambar, quienes son mi mayor motivación y razón de ser; su risa y alegría llenan mi vida de significado y energía. Cada logro que alcanzo es un paso hacia un futuro mejor para ustedes, y espero que este esfuerzo les inspire a perseguir sus propios sueños con pasión y a mi familia que de una u otra manera hicieron parte fundamental de este proceso.

Este trabajo de titulación es tanto mía como de ustedes, porque sin su amor y apoyo, nada de esto habría sido posible. Gracias por ser mi ancla en los momentos difíciles y mi celebración en los momentos de éxito

Katherin Gissela Cajas Soto

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Unidad de Educación a Distancia y en Línea, a la carrera de Trabajo Social a la dirección, al personal administrativo y sobre todo al personal docente por darme la oportunidad de formar parte de esta comunidad y por brindarme su apoyo a lo largo de todo mi proceso formativo, cada uno de sus conocimientos y experiencias compartidas serán aprovechadas no solo en mi vida profesional sino también personal.

Asimismo, considero oportuno agradecer a la Mgtr. Jenny del Cisne Jaramillo Rosario directora del trabajo de integración curricular, quien a través de sus conocimientos y orientaciones me supo guiar en el desarrollo del presente trabajo. Además, reitero mi agradecimiento por estar presente a lo largo de todo el proceso de elaboración del presente trabajo brindándome sus conocimientos y sugerencias para culminar el mismo.

Finalmente expreso mis más sinceros agradecimientos al Gad Municipal del cantón Zamora dirigida por el Alcalde Sr. Manuel González por su colaboración, amabilidad, y tiempo concedido a lo largo de la realización del trabajo de campo del presente Trabajo de Integración Curricular.

Gracias a todas las personas que de alguna manera u otra aportaron al presente trabajo de investigación.

Katherin Gissela Cajas Soto

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
1. Título	
2. <i>Resumen</i>	2
2.1. <i>Abstract</i>	3
3. <i>Introducción</i>	4
4. <i>Marco teórico</i>	6
4.1. Antecedentes.....	6
4.2. <i>Bases teóricas</i>	7
4.2.1. Estrés Laboral	7
4.2.2. <i>Teorías sobre el Estrés Laboral</i>	7
4.2.3. <i>Teoría del Desajuste Persona-Ambiente</i>	7
4.2.4. <i>Teoría de la Demanda-Control</i>	7
4.2.5. <i>Teoría del Apoyo Social</i>	7
4.2.6. <i>Factores Causantes del Estrés Laboral</i>	7
4.2.7. <i>Incidencia socioemocional</i>	8
4.3. Bases legales.....	8
4.3.1. <i>Constitución de la República del Ecuador</i>	8
4.3.2. <i>Código del Trabajo</i>	8
4.3.3. <i>Ley de Seguridad Social</i>	9
4.3.4. <i>Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	9
4.3.5. <i>Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)</i>	9
4.3.6. <i>Jurisprudencia y Pronunciamientos de la Corte Constitucional</i>	9
4.3.7. <i>Demandas Laborales</i>	9
4.3.8. <i>Interpersonales</i>	10
4.3.9. <i>Entorno Físico</i>	10
4.3.10. <i>Aspectos Organizacionales</i>	10
4.4. Consecuencias del Estrés Laboral	10
4.4.1. <i>Consecuencias para el Individuo</i>	10

4.4.2.	<i>Consecuencias para la Organización</i>	11
4.4.3.	<i>Estrategias para Mitigar el Estrés Laboral</i>	11
4.4.3.1.	<i>Intervenciones a Nivel Individual</i>	11
4.4.3.2.	<i>Intervenciones a Nivel Organizacional</i>	11
4.5.	<i>Estrés Laboral en el GAD Municipal del Cantón Zamora</i>	12
4.5.1.	<i>Factores Específicos de Estrés en el GAD</i>	12
4.5.2.	<i>Consecuencias del Estrés en el GAD</i>	12
4.5.3.	<i>El Rol del Trabajo Social</i>	12
4.5.4.	<i>Estrategias de Mitigación en el GAD</i>	14
4.6.	<i>Marco histórico</i>	14
5.	<i>Metodología</i>	15
5.1.	<i>Área de estudio</i>	15
5.2.	<i>Procedimiento</i>	16
5.2.1.	<i>Enfoque metodológico</i>	16
5.2.2.	<i>Técnicas e instrumentos:</i>	16
5.2.3.	<i>Tipo de diseño utilizado</i>	17
5.2.4.	<i>Unidad de estudio</i>	17
5.2.4.1.	<i>Población, muestra y tamaño de muestra</i>	18
5.2.4.2.	<i>Criterios de inclusión</i>	18
5.2.4.3.	<i>Criterios de exclusión</i>	18
5.3.	<i>Procesamiento y análisis de los datos</i>	18
6.	<i>Resultados</i>	19
6.1.	<i>Sección 1: Información personal</i>	19
6.2.	<i>Sección 2: Nivel de estrés laboral</i>	21
6.2.1.	<i>Sintomas físicos</i>	21
6.2.2.	<i>Inclusión de cambios de comportamiento</i>	23
6.3.	<i>Sección 3: Factores que pueden influir en la incidencia del estrés laboral en servidores públicos</i>	27
7.	<i>Discusión</i>	31
8.	<i>Conclusiones</i>	34
9.	<i>Recomendaciones</i>	35
10.	<i>Bibliografía</i>	36
11.	<i>Anexos</i>	38

Índice de Figuras:

Figura 1.....	15
---------------	----

Índice de tablas:

Sección 1: Información personal

Tabla 1 Edad.....	18
Tabla 2 Género.....	19
Tabla 3 Departamento en el que trabaja.....	19
Tabla 4 Antigüedad en el Gad Municipal del Cantón Zamora.....	19

Sección 2: Nivel de estrés laboral

Tabla 5 Imposibilidad de conciliar el sueño.....	20
Tabla 6 Jaquecas y dolores de cabeza.....	20
Tabla 7 Indigestiones o molestias gastrointestinales.....	21
Tabla 8 Sensación de cansancio extremo o agotamiento.....	22
Tabla 9 Tendencia de comer, beber o fumar mas de lo habitual.....	22
Tabla 10 Disminución del interés sexual.....	23
Tabla 11 Respiración entrecortada o sensación de ahogo.....	23
Tabla 12 Disminución del apetito.....	24
Tabla 13 Temblores musculares (por ejemplo, tics nervioso o parpadeos).....	24
Tabla 14 Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.....	25
Tabla 15 Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.....	25
Tabla 16 Tendencia a sudar o palpitaciones.....	26

Sección 3: Factores que pueden influir en la incidencia del estrés laboral en servidores públicos

Tabla 17 Falta de control sobre el trabajo: ¿Tiene poca autonomía para tomar decisiones?.....	27
Tabla 18 Relaciones interpersonales: ¿Existen conflictos con alguien de compañeros o superiores?.....	27
Tabla 19 Falta de apoyo social: ¿Está experimentando sentimiento de aislamiento?.....	28

Tabla 20 Inseguridad laboral: ¿Siente temor a perder el empleo?.....	28
Tabla 21 Condiciones de Trabajo: ¿El ambiente físico en donde trabaja es adecuado?.....	29
Tabla 22 Demandas emocionales: ¿Frente a situaciones difíciles responde con tranquilidad?.....	29

Índice De Anexos:

Anexo A Oficio de Solicitud.....	38
Anexo B Oficio de Aceptación.....	39
Anexo C Consentimiento Informado.....	40
Anexo D Plan de Intervención Social.....	42
Anexo E Guia de Entrevista.....	47
Anexo F Test del Estrés Laboral.....	49
Anexo G Ficha Bibliográfica.....	52

1. Título

Estrés Laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del Gad Municipal del cantón Zamora en la actualidad.

2. Resumen

Esta investigación se centra en el estrés laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora en el periodo actual. Este fenómeno, común en muchos entornos laborales, puede perjudicar la salud física y mental de los empleados, no solo impacta a nivel profesional, sino que también puede llevar a problemas personales y familiares, generando ansiedad y afectando la salud general de los individuos.

La metodología utilizada es de enfoque mixto, combinando datos cuantitativos y cualitativos para analizar el estrés laboral. Se emplean encuestas para la recolección de datos numéricos que miden variables objetivas y entrevistas en profundidad para captar las experiencias subjetivas de los empleados. Este enfoque mixto y el uso de diversos instrumentos de recolección de datos buscan diagnosticar la incidencia del estrés y elaborar propuestas de intervención efectivas.

El análisis de los resultados obtenidos en el estudio realizado en Gad Municipal del Cantón Zamora, con una población de 37 trabajadores y 10 empleados, los instrumentos aplicados se enfocaron en analizar el estrés y la incidencia socio emocional de los trabajadores.

El estudio encontró que el estrés laboral tiene un efecto negativo en la productividad y el desempeño de los empleados. Ya que el estrés puede disminuir la concentración, aumentar los errores y reducir la eficiencia. Además, el agotamiento y la fatiga mental pueden llevar a una disminución en la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. Esto no solo afecta a los individuos, sino que también puede tener un impacto negativo en el rendimiento general de la organización.

Palabras clave: estrés laboral, salud física, salud mental y desempeño

Abstract

This research focuses on occupational stress and its socioemotional incidence in workers of the GAD Municipal del Cantón Zamora in the current period. This phenomenon, common in many work environments, can damage the physical and mental health of employees, not only impacts at the professional level, but can also lead to personal and family problems, generating anxiety and affecting the general health of individuals.

The methodology used is a mixed approach, combining quantitative and qualitative data to analyze work stress. Surveys are used to collect numerical data measuring objective variables and in-depth interviews to capture the subjective experiences of employees. This mixed approach and the use of various data collection instruments seek to diagnose the incidence of stress and develop effective intervention proposals.

The analysis of the results obtained in the study conducted in Gad Municipal del Cantón Zamora, with a population of 37 workers and 10 employees, the instruments applied were focused on analyzing stress and the socioemotional incidence of workers.

The study found that work stress has a negative effect on the productivity and performance of employees. Since stress can decrease concentration, increase errors and reduce efficiency. In addition, burnout and mental fatigue can lead to a decrease in employees' ability to perform their responsibilities effectively. This not only affects individuals, but can also have a negative impact on overall organizational performance.

Key words: work stress, physical health, mental health and performance.

3. Introducción

Esta investigación se desarrolló sobre el estrés laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora en el periodo actual.

El estrés laboral es un problema muy común en muchos lugares de trabajo, que puede afectar gravemente a la salud física y mental de los empleados, así como al rendimiento laboral y la productividad. Además, los costos del estrés laboral, como el ausentismo, la rotación de empleados, la reducción de la productividad y los gastos médicos, pueden ser significativos para las instituciones o empresas y los empleadores.

Cabe mencionar que a medida que los trabajos se vuelven más complejos y exigentes, el estrés laboral puede convertirse en un problema cada vez más importante que afecta a trabajadores de todas las edades y niveles de habilidades. Conocer las causas del estrés laboral y estrategias efectivas para prevenirlo y controlarlo puede ser beneficioso tanto para los empleados como para las empresas.

El estrés laboral es un problema significativo en los últimos tiempos y puede afectar física y mentalmente e incluso llevar a la depresión o al suicidio porque afecta a todos los ámbitos de la vida.

Por lo tanto, el estrés ha sido un problema muy notorio a nivel personal, familiar y laboral, debido a que muchas personas viven vidas con ansiedad, se sienten inquietos y muchas de ellas enfrentan problemas de salud, por lo que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo.

En Ecuador, existen estudios donde se evidencia la presencia del estrés en el sector público, específicamente en los Gobiernos Autónomos Descentralizados cantonales. Pruna (2016), expresa que los funcionarios administrativos se encuentran expuestos a niveles altos de estrés debido al exceso de carga laboral y al poco tiempo para cumplir con las tareas encomendadas, todo esto puede generar fricciones entre compañeros, logrando un clima laboral tenso.

Estos acontecimientos, que manifiestan claramente la existencia del estrés laboral en la organización social, determinan y fundamentan el problema de estudio y dirige la presente investigación de forma crítica y analítica para determinar el estrés laboral y su incidencia socio emocional en las/os trabajadores administrativos del GAD Municipal del Cantón Zamora en el periodo actual.

La presente investigación se ha desarrollado en base a los siguientes objetivos específicos: en primer lugar, identificar los fundamentos teóricos relacionados con el estrés Laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón

Zamora, en el entorno de trabajo, en la actualidad, como segundo diagnosticar la incidencia del estrés laboral en los servidores públicos administrativos del GAD del Cantón Zamora en la actualidad y finalmente elaborar una propuesta de intervención con estrategias y acciones que permitan la reducción del estrés laboral y su incidencia socioemocional para el mejoramiento del clima laboral en el GAD del cantón Zamora.

4.Marco teórico

4.1 Antecedentes

El estrés laboral ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas debido a su impacto significativo en la salud y el rendimiento de los trabajadores. El término estrés laboral se refiere a las respuestas físicas y emocionales adversas que ocurren cuando las demandas del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). En este contexto, es crucial entender las particularidades de cómo este fenómeno afecta a los empleados de instituciones específicas, como el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Zamora.

De esta manera al abordar el presente tema la elección del paradigma se enfoca en el análisis crítico que busca la transformación social y la participación activa de los sujetos, tomando en cuenta que el estrés laboral es una respuesta multifactorial que se manifiesta cuando los empleados enfrentan demandas laborales excesivas o inadecuadas que superan su capacidad de afrontamiento (Leka, Griffiths, & Cox, 2004). Los factores estresantes en el entorno laboral pueden incluir la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo organizacional, las malas condiciones laborales, y el desequilibrio entre la vida laboral y personal (Karasek & Theorell, 1990).

La Incidencia del Estrés Laboral en Instituciones Públicas, las investigaciones han demostrado que los empleados del sector público son particularmente vulnerables al estrés laboral debido a las altas demandas de trabajo, la burocracia, y las expectativas de servicio público (Houdmont, Kerr, & Addley, 2012). En el caso del GAD Municipal del Cantón Zamora, los trabajadores pueden enfrentar desafíos específicos relacionados con la gestión administrativa y la provisión de servicios a la comunidad en un entorno de recursos limitados.

Los efectos del Estrés Laboral en los Trabajadores, el estrés laboral puede tener consecuencias graves tanto para los individuos como para las organizaciones. A nivel individual, puede llevar a problemas de salud física y mental, incluyendo trastornos cardiovasculares, ansiedad, depresión y agotamiento (Maslach & Leiter, 2016). A nivel organizacional, el estrés laboral puede resultar en una disminución de la productividad, aumento del ausentismo, y mayor rotación de personal (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001).

Los estudios previos y relevancia del estudio actual diversos estudios han abordado el impacto del estrés laboral en diferentes contextos laborales. Por ejemplo, un estudio realizado por Johnson et al. (2018) encontró que los empleados del sector público tienen tasas más altas de estrés laboral en comparación con los del sector privado, atribuido a la naturaleza del trabajo

y las expectativas de servicio público. Sin embargo, la investigación específica sobre el impacto del estrés laboral en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora es limitada.

Este estudio se propone llenar este vacío investigativo al analizar la incidencia del estrés laboral en esta institución particular durante el periodo actual. Los resultados de esta investigación pueden proporcionar información valiosa para el desarrollo de estrategias de intervención y apoyo que mejoren la salud y el bienestar de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora.

4.2. Bases teóricas

4.2.1. Estrés Laboral

El estrés laboral se define como una respuesta física y emocional negativa que ocurre cuando las demandas del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Selye, 1974). Esta definición resalta la interacción entre el individuo y su entorno laboral, donde las exigencias excesivas o inadecuadas pueden desencadenar una respuesta de estrés.

4.2.2. Teorías sobre el Estrés Laboral

Existen diversas teorías que explican el fenómeno del estrés laboral. Entre las más destacadas se encuentran:

4.2.3. Teoría del Desajuste Persona-Ambiente

Esta teoría propone que el estrés surge cuando existe un desajuste entre las demandas del entorno laboral y las capacidades del individuo para enfrentarlas (French, Caplan & Harrison, 1982). Un ajuste adecuado puede mitigar el estrés, mientras que un desajuste puede incrementarlo.

4.2.4. Teoría de la Demanda-Control

Karasek (1979) sugiere que el estrés laboral se produce cuando las demandas del trabajo son altas y el control del trabajador sobre su tarea es bajo. Esta teoría destaca la importancia de la autonomía y la participación en la toma de decisiones como factores mitigantes del estrés.

4.2.5. Teoría del Apoyo Social

Esta teoría enfatiza el papel del apoyo social en el entorno laboral para reducir el estrés. El apoyo de colegas, supervisores y la organización en general puede actuar como un buffer contra el estrés laboral (House, 1981).

4.2.6. Factores Causantes del Estrés Laboral

El estrés laboral puede ser provocado por una variedad de factores que se agrupan generalmente en categorías como demandas laborales, rol laboral, relaciones interpersonales en el trabajo, entorno físico, y aspectos organizacionales.

4.2.7. Incidencia socioemocional

El trabajo en el sector público, especialmente en los GAD municipales, conlleva una serie de desafíos y responsabilidades que pueden afectar significativamente la salud socioemocional de los trabajadores. Factores como la carga de trabajo, el trato con la ciudadanía y la presión para cumplir con metas institucionales contribuyen al estrés y la fatiga laboral (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020). Este estudio se centra en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora y examina cómo las condiciones laborales inciden en su bienestar emocional y social.

El impacto socioemocional en los empleados de esta institución puede medirse a través de diferentes variables, como el estrés, la ansiedad, la satisfacción laboral y la interacción con sus colegas. Según Valdez y Martínez (2018), los empleados de instituciones públicas enfrentan altos niveles de estrés debido a las demandas constantes de la ciudadanía y a la percepción de insuficiencia en los recursos para realizar sus funciones adecuadamente. En el GAD Municipal del Cantón Zamora, estos factores se agravan por la ubicación geográfica y el limitado acceso a servicios de apoyo psicológico para los trabajadores.

La incidencia socioemocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora refleja una necesidad urgente de implementar medidas de apoyo emocional y estrategias de reducción de estrés. Para mejorar el bienestar socioemocional de los trabajadores, se sugiere desarrollar un programa de intervención que contemple apoyo psicológico y capacitación en habilidades de afrontamiento.

4.3. Bases legales

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador establece derechos fundamentales relacionados con la salud y el bienestar de los trabajadores. El artículo 33 reconoce el trabajo como un derecho y deber social que asegura la salud, el bienestar, y el desarrollo de los trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Asimismo, el artículo 326 garantiza el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral adecuado y a la protección de su salud física y mental.

4.3.2. Código del Trabajo

El Código del Trabajo ecuatoriano es el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en el país. En su artículo 42, se establece la obligación del empleador de proporcionar condiciones adecuadas de trabajo que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores (Código del Trabajo, 2005). Además, el artículo 43 subraya la importancia de la

prevención de riesgos laborales y la necesidad de implementar medidas para evitar el estrés y otras afecciones relacionadas con el trabajo.

4.3.3. Ley de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social (Ley No. 55) establece el marco legal para la protección social de los trabajadores en Ecuador. En su artículo 3, se menciona la responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de brindar prestaciones por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, incluyendo aquellos derivados del estrés laboral (Ley de Seguridad Social, 2001).

4.3.4. Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo No. 2393) establece normas específicas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. El artículo 14 de este reglamento señala que los empleadores deben implementar programas de prevención de riesgos laborales, incluyendo medidas para mitigar el estrés laboral (Decreto Ejecutivo No. 2393, 1986).

4.3.5. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) regula las condiciones laborales de los servidores públicos en Ecuador. El artículo 32 establece el derecho de los servidores públicos a trabajar en un ambiente seguro y saludable, libre de riesgos que puedan afectar su integridad física y mental (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Esta ley es particularmente relevante para los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora.

4.3.6. Jurisprudencia y Pronunciamientos de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional del Ecuador ha emitido varios pronunciamientos relevantes que refuerzan el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral saludable. Por ejemplo, en la sentencia No. 003-18-SIS-CC, la Corte enfatizó la importancia de proteger la salud mental de los trabajadores y la obligación de los empleadores de tomar medidas preventivas contra el estrés laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

4.3.7. Demandas Laborales

Las demandas laborales se refieren a la cantidad y la complejidad de las tareas que un trabajador debe realizar. Incluyen:

- **Carga de Trabajo:** Una carga de trabajo excesiva, tanto en cantidad como en intensidad, es uno de los principales factores estresantes (Ganster & Rosen, 2013).
- **Presión de Tiempo:** Plazos ajustados y la necesidad de trabajar rápido y

eficientemente pueden incrementar el estrés (Beehr & Newman, 1978).

- **Ambigüedad y Conflicto de Rol:** La falta de claridad en las expectativas laborales y el conflicto entre diferentes roles pueden generar confusión y estrés (Rizzo, House & Lirtzman, 1970).

4.3.8. Interpersonales

Las relaciones interpersonales en el trabajo pueden influir significativamente en el estrés laboral:

- **Apoyo Social:** La falta de apoyo por parte de colegas y supervisores puede aumentar el estrés (Cohen & Wills, 1985).
- **Conflicto Interpersonal:** Los conflictos con colegas o supervisores son una fuente importante de estrés (De Dreu & Weingart, 2003).

4.3.9. Entorno Físico

El entorno físico del lugar de trabajo también puede contribuir al estrés:

- **Condiciones de Trabajo Inadecuadas:** Factores como el ruido, la temperatura extrema, y la iluminación insuficiente pueden causar estrés (Leather, Beale & Sullivan, 2003).
- **Ergonomía:** El diseño inadecuado del espacio de trabajo puede llevar a problemas físicos y aumentar el estrés (Hedge, 2003).

4.3.10. Aspectos Organizacionales

Los aspectos organizacionales incluyen políticas y prácticas dentro de la organización que pueden influir en el estrés laboral:

- **Estilo de Liderazgo:** Un estilo de liderazgo autocrático puede aumentar el estrés, mientras que un liderazgo participativo puede reducirlo (Northouse, 2018).
- **Políticas de Recursos Humanos:** Las políticas que no consideran el bienestar de los empleados pueden incrementar el estrés (Jackson & Schuler, 1985).

4.4. *Consecuencias del Estrés Laboral*

El estrés laboral tiene una serie de consecuencias que pueden afectar tanto al individuo como a la organización:

4.4.1. Consecuencias para el Individuo

- **Salud Física:** El estrés laboral crónico puede llevar a problemas de salud física como enfermedades cardiovasculares, hipertensión, y trastornos musculoesqueléticos (Schnall, Landsbergis & Baker, 1994).

- **Salud Mental:** Puede causar ansiedad, depresión, agotamiento emocional y otros trastornos mentales (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).
- **Rendimiento y Satisfacción Laboral:** El estrés puede disminuir el rendimiento y la satisfacción laboral, afectando la motivación y la eficiencia (Lazarus & Folkman, 1984).

4.4.2. Consecuencias para la Organización

- **Ausentismo y Rotación:** Altos niveles de estrés pueden llevar a un aumento en el ausentismo y la rotación de personal, lo que implica costos adicionales para la organización (Ivancevich & Matteson, 1980).
- **Reducción de la Productividad:** El estrés puede disminuir la productividad debido a errores, disminución de la concentración y menor rendimiento (Quick & Quick, 1984).
- **Clima Organizacional Negativo:** Un entorno de trabajo estresante puede deteriorar el clima organizacional, afectando la moral y la cohesión del equipo (Schneider, 1990).

4.4.3. Estrategias para Mitigar el Estrés Laboral

Para abordar el estrés laboral, es fundamental implementar estrategias efectivas a nivel individual y organizacional. A continuación, se detallan algunas de las más relevantes:

4.4.3.1. Intervenciones a Nivel Individual

- **Técnicas de Manejo del Estrés:** Estrategias como la meditación, el yoga, y la respiración profunda pueden ayudar a los empleados a manejar el estrés (Brown & Ryan, 2003).
- **Capacitación en Habilidades:** La capacitación en habilidades de gestión del tiempo, resolución de problemas y comunicación puede reducir el estrés al mejorar la eficacia laboral (Cunningham et al., 2000).
- **Asesoramiento y Apoyo Psicológico:** Proveer acceso a servicios de asesoramiento y apoyo psicológico puede ayudar a los empleados a manejar el estrés (EAP, Employee Assistance Programs).

4.4.3.2. Intervenciones a Nivel Organizacional

- **Diseño de Trabajo:** Rediseñar las tareas laborales para que sean más manejables y claras puede reducir el estrés. Esto incluye la implementación de prácticas de trabajo flexible y la reducción de la carga de trabajo (Hackman & Oldham, 1976).

- **Desarrollo de Liderazgo:** Capacitar a los líderes para que adopten estilos de liderazgo que promuevan el bienestar de los empleados puede disminuir el estrés laboral (Bass & Avolio, 1994).
- **Políticas de Recursos Humanos:** Implementar políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como el trabajo remoto y las licencias por estrés, puede ser beneficioso (Kossek, Baltes & Matthews, 2011).

4.5. Estrés Laboral en el GAD Municipal del Cantón Zamora

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Zamora se encuentra en un entorno dinámico y complejo, influenciado por factores políticos, económicos y sociales que afectan la vida laboral de sus empleados. El análisis del estrés laboral en esta institución requiere considerar las particularidades del contexto local y la naturaleza de las funciones desempeñadas por sus trabajadores.

4.5.1. Factores Específicos de Estrés en el GAD

- **Demandas Administrativas y Burocráticas:** Los empleados del GAD pueden enfrentar altas demandas administrativas y burocráticas, que pueden ser una fuente significativa de estrés (Mendoza & Zambrano, 2021).
- **Relaciones Interpersonales y Conflictos:** Las dinámicas interpersonales y los conflictos internos dentro del GAD pueden aumentar los niveles de estrés, afectando la cohesión y la colaboración entre los empleados (Romero, 2019).
- **Recursos Limitados:** La falta de recursos adecuados para cumplir con las responsabilidades laborales puede generar un ambiente de presión constante y estrés (Paredes & Cuenca, 2020).

4.5.2. Consecuencias del Estrés en el GAD

- **Impacto en la Salud de los Empleados:** Los empleados del GAD que experimentan altos niveles de estrés pueden sufrir problemas de salud tanto físicos como mentales, afectando su bienestar general y capacidad de trabajo (Vargas, 2022).
- **Eficiencia y Eficacia Organizacional:** El estrés puede reducir la eficiencia y eficacia de los empleados del GAD, impactando negativamente en la prestación de servicios a la comunidad (González, 2023).
- **Clima Laboral:** Un entorno de trabajo estresante puede deteriorar el clima laboral, afectando la moral y la satisfacción de los empleados (Silva, 2022).

4.5.3. El Rol del Trabajo Social

El Trabajo Social juega un papel crucial en la identificación, análisis y mitigación del estrés laboral y su impacto socioemocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora. Su rol en este contexto incluye:

- **Evaluación de Necesidades y Diagnóstico Social:** Los profesionales de Trabajo Social son responsables de realizar un diagnóstico exhaustivo sobre los factores que contribuyen al estrés en los empleados, incluyendo el entorno laboral, las relaciones interpersonales, y la estructura organizacional. A través de entrevistas, encuestas y observación, pueden identificar fuentes específicas de estrés y su relación con el bienestar socioemocional de los trabajadores.
- **Desarrollo de Estrategias de Intervención:** Con base en el diagnóstico, los trabajadores sociales pueden diseñar programas de apoyo y estrategias de intervención para abordar las causas del estrés. Esto puede incluir la implementación de programas de manejo de estrés, talleres sobre salud mental, actividades de team building y técnicas de comunicación efectiva. También pueden recomendar ajustes en la organización del trabajo para reducir la carga laboral y mejorar el ambiente.
- **Mediación y Resolución de Conflictos:** Los trabajadores sociales pueden intervenir en la resolución de conflictos entre empleados, facilitando la comunicación y promoviendo un entorno laboral más saludable. A través de la mediación, ayudan a los trabajadores a manejar conflictos de manera constructiva, lo cual es fundamental para mejorar el clima laboral y reducir factores de estrés interpersonal.
- **Asesoramiento y Apoyo Psicoemocional:** En muchos casos, los trabajadores sociales brindan apoyo emocional directo a los empleados, ya sea a través de asesoramiento individual o grupal. Este apoyo permite a los empleados expresar sus preocupaciones y encontrar formas de enfrentar el estrés, desarrollando habilidades de afrontamiento. El acompañamiento constante es fundamental para mejorar la resiliencia de los trabajadores frente a la presión laboral.
- **Promoción de Políticas de Bienestar Laboral:** Los trabajadores sociales pueden abogar por políticas de bienestar laboral en la organización, tales como la implementación de horarios flexibles, programas de apoyo psicológico y actividades de esparcimiento. Su rol incluye también trabajar junto a la administración para promover una cultura organizacional que valore la salud

mental y el bienestar de los empleados.

- **Seguimiento y Evaluación de Intervenciones:** Para garantizar la efectividad de las medidas implementadas, los trabajadores sociales realizan un seguimiento continuo de las intervenciones y ajustan las estrategias según las necesidades emergentes. Este monitoreo permite identificar qué prácticas son efectivas y cuáles necesitan cambios, asegurando así que las soluciones adoptadas realmente contribuyan a reducir el estrés y mejorar el bienestar socioemocional en el GAD Municipal.

En síntesis, el Trabajo Social actúa como un enlace vital entre los empleados y la administración, promoviendo un ambiente laboral saludable y apoyando a los trabajadores en la gestión del estrés. Su intervención contribuye a mejorar el clima organizacional, reducir el impacto del estrés en la salud mental y emocional de los empleados, y construir un entorno más propicio para el desarrollo y bienestar de todos los integrantes de la institución.

4.5.4. Estrategias de Mitigación en el GAD

- **Capacitación y Desarrollo Profesional:** Proveer programas de capacitación y desarrollo profesional para los empleados del GAD puede ayudar a mejorar sus habilidades y reducir el estrés relacionado con la carga laboral (Cárdenas, 2023).
- **Políticas de Bienestar Laboral:** Implementar políticas de bienestar laboral, como programas de salud mental y física, puede ayudar a los empleados a manejar el estrés (Zamora, 2022).
- **Mejoras en el Entorno de Trabajo:** Realizar mejoras en el entorno de trabajo, como el rediseño de espacios y la provisión de recursos adecuados, puede reducir el estrés físico y psicológico de los empleados (Flores, 2023).

4.6. Marco histórico

Revisar las bases históricas del estrés laboral es crucial para comprender su impacto en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora en el periodo actual. Esta revisión proporciona un contexto sobre la evolución de las condiciones laborales, las políticas de salud ocupacional y los factores específicos que han influido en el bienestar de los empleados. Entender estos antecedentes permite identificar patrones y causas subyacentes del estrés, facilitando la implementación de estrategias efectivas de mitigación. Además, proporciona una perspectiva integral que ayuda a adaptar soluciones basadas en experiencias pasadas, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y productivo.

A partir del siglo XX, existen investigaciones científicas que comenzaron a revelar los efectos perjudiciales del estrés en la salud física y mental, se reconoció que el entorno laboral puede ser un factor importante en la generación de estrés, de esta manera la Organización Mundial de la Salud (OMS) destacó la importancia del estrés laboral como un problema de salud pública.

5. Metodología

5.1. Área de estudio

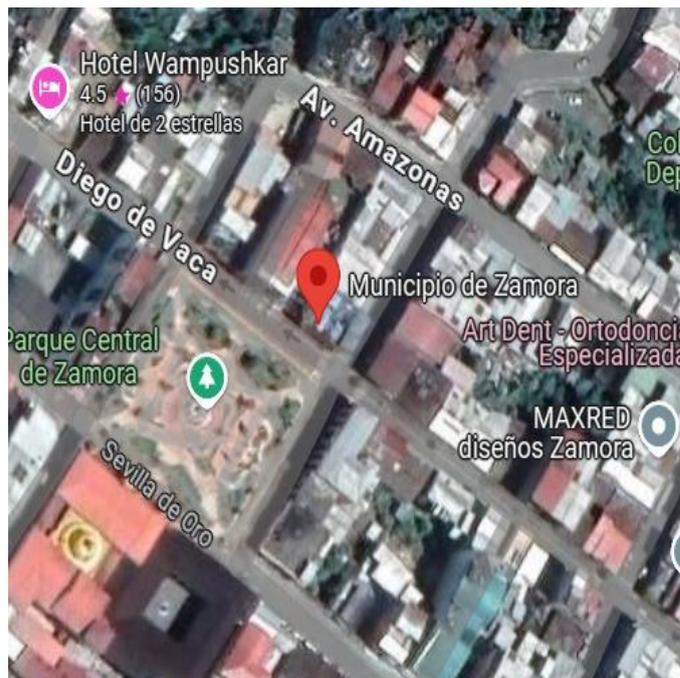
La localización de la presente investigación, se basa en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Zamora está ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe, en la región suroriental de Ecuador. Zamora Chinchipe es conocida por su riqueza natural y biodiversidad, siendo parte de la Amazonía ecuatoriana.

La ciudad de Zamora, capital del cantón, cuenta con una infraestructura básica que incluye:

- **Oficinas Administrativas del GAD Municipal:** Estas oficinas centralizan las funciones administrativas y gubernamentales del cantón.
- **Comercio y Servicios:** La ciudad cuenta con comercios, restaurantes, hoteles y otros servicios básicos para residentes y visitantes.

Figura 1.

Mapa de ubicación perteneciente al Gobierno Autónomo Descentralizado



5.2. Procedimiento

5.2.1. Enfoque metodológico

El enfoque de investigación utilizado es el enfoque mixto. Este enfoque es particularmente útil en investigaciones de naturaleza compleja como el estrés laboral, ya que permite la integración de datos numéricos con datos cualitativos para obtener una visión más completa y matizada de la situación (Creswell & Plano Clark, 2017). El enfoque cuantitativo se centra en medir y analizar variables objetivas relacionadas con el estrés laboral, mientras que el enfoque cualitativo busca entender las percepciones y experiencias subjetivas de los trabajadores afectados por el estrés.

5.2.2. Técnicas e instrumentos:

Para abordar los objetivos específicos se empleó en el primer objetivo que es identificar los fundamentos teóricos relacionados con el estrés laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora, en el entorno de trabajo, en la actualidad, para lo cual se utilizó la técnica de revisión documental y análisis bibliográfico. Se realizó una búsqueda exhaustiva de literatura académica, estudios previos y teorías relevantes sobre el estrés laboral en el entorno de trabajo. Los instrumentos empleados son: bases de datos académicas, libros especializados, artículos de revistas científicas y estudios previos relevantes sobre el tema. Además, se consultaron documentos internos del GAD Municipal del Cantón Zamora, como informes de salud ocupacional y políticas de bienestar laboral, para comprender el contexto específico de la investigación. La revisión de estos documentos permitió consolidar un marco teórico sólido sobre las causas, efectos y modelos del estrés laboral (Creswell, 2014).

La información recopilada fue organizada y analizada sistemáticamente. Se identificaron y evaluaron las teorías, modelos y conceptos clave relacionados con el estrés laboral, sus causas, efectos y manifestaciones en el entorno de trabajo. Se prestaron especial atención a los factores de riesgo psicosocial, las estrategias de afrontamiento y las intervenciones efectivas para la prevención y reducción del estrés laboral.

En el segundo objetivo, se empleó una metodología mixta que combinó técnicas cuantitativas y cualitativas para diagnosticar la incidencia del estrés laboral en los servidores públicos administrativos del GAD del Cantón Zamora. Para la recolección de datos

cuantitativos, se utilizó un cuestionario adaptado de escalas validadas, como el TEST DE ESTRÉS LABORAL Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP), que incluye ítems específicos sobre factores laborales relevantes, como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, el entorno físico y organizacional, y el apoyo social. Se distribuyó el cuestionario a los participantes, garantizando la voluntariedad y confidencialidad de su participación. Para el análisis de los datos cuantitativos, se utilizó software estadístico (SPSS).

Para este tercer objetivo se aplicó un enfoque metodológico riguroso para diseñar una propuesta de intervención efectiva, La técnica aplicada fue la planificación y como instrumento el diseño de la propuesta en sí, un proceso que involucró varias etapas. Se inició con la identificación de estrategias efectivas a través de la revisión de literatura y estudios de caso sobre intervenciones exitosas en organizaciones similares. Luego, se procedió al diseño de la propuesta de intervención para reducir el estrés laboral y mejorar el clima laboral en el GAD del cantón Zamora, integrando las estrategias identificadas en un plan detallado que incluyó acciones específicas, responsables, recursos y un cronograma.

5.2.3. Tipo de diseño utilizado

El diseño elegido para este tema de investigación es el diseño transversal, no experimental. El diseño transversal es un enfoque metodológico que se utiliza para estudiar una variable, como el estrés laboral, en un momento específico. En el contexto de la investigación del estrés laboral en los trabajadores, este diseño permite recolectar datos de manera simultánea sobre el estado de bienestar, factores estresantes, y las condiciones laborales que afectan a los empleados en un punto dado en el tiempo.

Este enfoque es particularmente útil para obtener una instantánea de la prevalencia y las características del estrés laboral en una población específica, como los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora. Utiliza encuestas o cuestionarios que se administran a todos los participantes en el mismo periodo, permitiendo identificar correlaciones entre el estrés y diversos factores, como las condiciones de trabajo, la carga laboral, y el apoyo organizacional. (Hernández Sampieri et al., 2014).

Una ventaja del diseño transversal es su capacidad para ser realizado de forma rápida y económica, proporcionando resultados que pueden ser generalizables a una población similar. Sin embargo, no permite establecer relaciones causales, ya que los datos se recogen solo en un momento específico y no se puede observar cómo el estrés laboral evoluciona con el tiempo. (Hernández Sampieri et al., 2014).

5.2.4. Unidad de estudio

5.2.4.1. Población, muestra y tamaño de muestra.

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 37 trabajadores y 10 empleados del GAD Municipal del Cantón Zamora pertenecientes área de gestión administrativa y talento humano, de los cuales son 27 de sexo masculino y 20 sexo femenino.

5.2.4.2. Criterios de inclusión

Se realizó la investigación al cien por ciento de los trabajadores y empleados del Gad Municipal del Cantón Zamora; ya que, el interés principal en conocer los niveles de estrés y la incidencia socioemocional que están afectando a cada uno de ellos, para poder realizar una propuesta de plan de intervención y así contribuir al bienestar y desarrollo de cada trabajador.

5.2.4.3. Criterios de exclusión

En esta investigación se excluyeron a todos los trabajadores que no quisieron participar de la investigación, como a los que por motivos diferentes no se encontraron laborando en la institución al momento de aplicar los cuestionarios.

5.3. Procesamiento y análisis de los datos

En esta investigación se recolectó la información, que permitió medir el nivel de estrés y la incidencia socio emocional de los trabajadores del Gad Municipal del Cantón Zamora, para lo cual se utilizó el método mixto, integrando el método cualitativo y cuantitativo, con el fin de abordar desde múltiples perspectivas las variables estudiadas.

6. Resultados

El análisis de los resultados obtenidos en el estudio realizado en Gad Municipal del Cantón Zamora, con una población de 37 trabajadores y 10 empleados, la entrevista se enfocó en analizar el estrés y la incidencia socio emocional de los trabajadores. En este proceso se incluyeron ámbitos tanto físicos, emocionales, sociales, económicos, permitiéndonos identificar las principales áreas críticas para la intervención.

6.1. Sección 1: Información personal

En la tabla 1 el GAD municipal de Zamora indica que la mayoría de trabajadores son de mayor edad, con un 28% entre 45 y 54 años y un 21% de 55 años o más. Esto sugiere una acumulación de experiencia valiosa en la institución. No obstante, es crucial implementar estrategias para abordar el bienestar y el manejo del estrés en este grupo, al mismo tiempo que se fomente el desarrollo profesional de los empleados más jóvenes, que representan el 26% en el rango de 26 a 34 años. Esta diversidad generacional ofrece una oportunidad para crear un ambiente colaborativo y positivo, facilitando el intercambio de conocimientos y promoviendo un mejor clima laboral.

Tabla 1. Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
-25 años	3	6%
26 - 34 años	12	26%
35-44 años	9	19%
45-54 años	13	28%
55 años o +	10	21%
Total	47	100%

En la tabla 2 se identifica que los trabajadores encuestados del GAD Municipal de Zamora muestran una mayoría masculina, con un 57% de hombres y un 43% de mujeres. Esta disparidad puede estar influenciada por patrones históricos y culturales en el ámbito laboral. Es esencial que la institución implemente estrategias para promover la equidad de género y crear un ambiente inclusivo que valore a todos los empleados. Asimismo, es importante considerar las implicaciones de esta diferencia en la dinámica del equipo y el desarrollo profesional, ya que fomentar una mayor diversidad podría enriquecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño general.

Tabla 2. Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	27	57%
Femenino	20	43%
Otro	0	0%
Total	47	100%

En la tabla 3 se identifica que los encuestados del GAD Municipal de Zamora revela que el 28% de los encuestados trabaja en Obras Públicas, indicando una alta carga laboral en esta área. Los departamentos de Administración y Recursos Humanos tienen una representación equilibrada, ambos con un 21%. Además, Planificación cuenta con un 19% y Finanzas con un 11%, lo que resalta la importancia de estas áreas en la organización. En general, la distribución del personal parece adecuada para atender las funciones del gobierno municipal, aunque se sugiere un seguimiento continuo para asegurar que todos los departamentos cuenten con los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades.

Tabla 3. Departamento en el que trabaja

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Administración	10	21%
Finanzas	5	11%
Obras públicas	13	28%
Planificación	9	19%
Recursos humanos	10	21%
Total	47	100%

En la tabla 4 se identifica que los trabajadores encuestados del GAD municipal del cantón Zamora, muestra que el 36% de los trabajadores tiene más de 10 años de servicio, lo que indica una sólida experiencia dentro de la organización. Un 21% cuenta con entre 4 y 7 años de antigüedad, y un 17% tiene entre 7 y 10 años, reflejando una base de personal con experiencia intermedia. Por otro lado, un 26% del personal tiene menos de 4 años de antigüedad, lo que sugiere una renovación en la plantilla. Esta combinación de experiencia y nuevos talentos puede ser beneficiosa para el crecimiento y la innovación del GAD, aunque es crucial implementar estrategias para retener a los empleados recientes y fomentar su desarrollo profesional.

Tabla 4. *Antigüedad en el GAD Municipal del Cantón Zamora*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
-1 año	5	11%
1 - 3 años	7	15%
4 - 6 años	10	21%
7 - 10 años	8	17%
+ 10 años	17	36%
Total	47	100%

6.2. Sección 2: Nivel de estrés laboral

6.2.1. Síntomas físicos

En la tabla 5, en una muestra de 47 encuestados indica que el 30% tiene dificultades en algunas ocasiones, mientras que el 21% lo experimenta con relativa frecuencia y el 15% muy frecuentemente. Solo el 6% nunca ha enfrentado esta dificultad, lo que resalta la prevalencia de problemas de sueño en la población estudiada. Estos resultados sugieren la necesidad de abordar el tema del insomnio y los trastornos del sueño, ya que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar general de las personas.

Tabla 5. *Imposibilidad de conciliar el sueño*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	3	6%
2. Casi nunca	5	11%
3. Pocas Veces	8	17%
4. Algunas veces	14	30%
5. Relativamente frecuente	10	21%
6. Muy frecuente	7	15%
Total	47	100%

En la tabla 6, se identifica que los trabajadores encuestados del GAD Municipal de Zamora revelan que el 26% ha presentado estos síntomas pocas veces, el 21% con relativa frecuencia y el 19% de forma muy frecuente. Un 15% ha sufrido dolores algunas veces, un 11% casi nunca, y solo el 9% nunca ha experimentado jaquecas ni dolores de cabeza. Estos resultados indican que un número significativo de empleados enfrenta problemas de salud que pueden afectar su bienestar y productividad, lo que resalta la necesidad de implementar medidas para abordar y prevenir estos síntomas en el entorno laboral.

Tabla 6. *Jaquecas y dolores de cabeza*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	4	9%
2. Casi nunca	5	11%
3. Pocas Veces	12	26%
4. Algunas veces	7	15%
5. Relativamente frecuente	10	21%
6. Muy frecuente	9	19%
Total	47	100%

En la tabla 7, se identifica que los trabajadores encuestados del GAD Municipal de Zamora, con respecto a el cuestionamiento sobre si ha presentado indigestiones o molestias gastrointestinales han manifestado un 60% de los encuestados ha experimentado estos síntomas en diversas frecuencias, desde "pocas veces" hasta "muy frecuentemente". Esto sugiere que las molestias gastrointestinales son un problema común entre los empleados, lo que podría afectar su bienestar general y su rendimiento laboral. Dada la alta prevalencia de estos síntomas, es importante considerar la implementación de iniciativas de salud y bienestar en el lugar de trabajo, así como promover hábitos alimenticios saludables y la gestión del estrés, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir el impacto de estas molestias en su desempeño.

Tabla 7. *Indigestiones o molestias gastrointestinales*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	3	6%
2. Casi nunca	5	11%
3. Pocas Veces	11	23%
4. Algunas veces	9	19%
5. Relativamente frecuente	13	28%
6. Muy frecuente	6	13%
Total	47	100%

En la tabla 8, se identifica que los trabajadores encuestados con respecto a la sensación de cansancio extremo o agotamiento, indica que el 62% de los encuestados, ha experimentado esta sensación en diversas frecuencias, desde "pocas veces" hasta "muy frecuentemente". Solo

un 6% nunca o casi nunca ha sentido esta fatiga. Estos resultados señalan que el cansancio extremo es un problema relevante en el entorno laboral, lo que puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los empleados, así como en su rendimiento y productividad. Es crucial implementar estrategias para abordar el agotamiento, como promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentar pausas activas y mejorar las condiciones de trabajo, con el fin de mejorar el bienestar de los trabajadores.

Tabla 8. *Sensación de cansancio extremo o agotamiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	3	6%
2. Casi nunca	3	6%
3. Pocas Veces	12	26%
4. Algunas veces	7	15%
5. Relativamente frecuente	11	23%
6. Muy frecuente	11	23%
Total	47	100%

6.2.2. Inclusión de cambios en el comportamiento

En la tabla 9, con respecto a la tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual que puedan presentar manifiestan que un 42% de los encuestados ha experimentado estos comportamientos en diversas frecuencias, desde "pocas veces" hasta "muy frecuentemente". Esto sugiere que un número significativo de empleados puede estar enfrentando cambios en sus hábitos alimenticios y de consumo que podrían estar relacionados con el estrés u otros factores del entorno laboral. Solo un 9% nunca ha sentido esta tendencia, lo que resalta la necesidad de abordar estos comportamientos para prevenir problemas de salud a largo plazo.

Tabla 9. *Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	4	9%
2. Casi nunca	11	23%
3. Pocas Veces	7	15%
4. Algunas veces	9	19%
5. Relativamente frecuente	5	11%
6. Muy frecuente	11	23%
Total	47	100%

De acuerdo a los datos presentados en la tabla 10, se identifica que los trabajadores del

GAD Municipal del cantón Zamora, en relación con la disminución del interés sexual muestra que un 47% de los encuestados ha experimentado esta situación en diferentes frecuencias, desde "pocas veces" hasta "muy frecuentemente". Esto sugiere que muchos empleados enfrentan desafíos en su vida sexual, posiblemente relacionados con el estrés laboral, la carga emocional o problemas de salud. Solo un 19% no ha sentido esta disminución, lo que destaca la importancia de abordar este tema. Se recomienda implementar programas de apoyo y bienestar que se enfoquen en la salud sexual y emocional de los trabajadores para fomentar un ambiente laboral más saludable y equilibrado.

Tabla 10. *Disminución del interés sexual*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	9	19%
2. Casi nunca	7	15%
3. Pocas Veces	9	19%
4. Algunas veces	7	15%
5. Relativamente frecuente	5	11%
6. Muy frecuente	10	21%
Total	47	100%

Por los datos presentados en la tabla 11, se identifica que los trabajadores revelan que un 66% de los encuestados ha experimentado estos síntomas en diversas frecuencias, desde "pocas veces" hasta "muy frecuentemente". Este hallazgo sugiere que la mayoría de los empleados podrían estar enfrentando problemas relacionados con el estrés, la ansiedad o factores ambientales en su lugar de trabajo. Solo un 11% nunca ha sentido esta sensación, lo que señala la necesidad urgente de abordar este problema.

Tabla 11. *Respiración entrecortada o sensación de ahogo*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	5	11%
2. Casi nunca	4	9%
3. Pocas Veces	9	19%
4. Algunas veces	7	15%
5. Relativamente frecuente	10	21%
6. Muy frecuente	12	26%
Total	47	100%

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 12, se identifica que los trabajadores encuestados del GAD Municipal del cantón Zamora, revela que un 38% ha experimentado esta situación en diversas frecuencias, desde "algunas veces" hasta "muy frecuentemente". Sin embargo, un 21% casi nunca ha notado una disminución en su apetito, lo que sugiere que no todos los empleados enfrentan este problema. La variabilidad en las respuestas puede estar relacionada con diferentes factores, como el estrés laboral, la carga emocional o hábitos alimenticios individuales.

Tabla 12. *Disminución del apetito*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	6	13%
2. Casi nunca	10	21%
3. Pocas Veces	7	15%
4. Algunas veces	8	17%
5. Relativamente frecuente	8	17%
6. Muy frecuente	8	17%
Total	47	100%

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 13, se identifica que los trabajadores encuestados del GAD Municipal del cantón Zamora, con respecto a la pregunta si presentan temblores musculares, indica que un 45% ha experimentado temblores en diversas frecuencias, desde "algunas veces" hasta "muy frecuentemente". Esta información nos dice que una proporción considerable de empleados enfrenta problemas relacionados con el estrés, la ansiedad o incluso factores físicos, lo que impacta negativamente en su bienestar y rendimiento laboral. Por otro lado, un 15% nunca ha experimentado temblores musculares, lo que plantea una variabilidad en la experiencia de los trabajadores. Es fundamental considerar la implementación de medidas para abordar el estrés y promover la salud física y mental en el entorno laboral, a fin de reducir la incidencia de estos síntomas y mejorar la calidad de vida de los empleados.

Tabla 13. *Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	7	15%
2. Casi nunca	6	13%
3. Pocas Veces	7	15%
4. Algunas veces	6	13%
5. Relativamente frecuente	12	26%

6. Muy frecuente	9	19%
Total	47	100%

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 14, se identifica que los trabajadores encuestados del GAD Municipal del cantón Zamora con referencia al cuestionamiento de sentir pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo, indica que un 68% de los encuestados ha experimentado estas molestias en diversas frecuencias, desde "pocas veces" hasta "con mucha frecuencia". En particular, un 28% reporta sentir estos síntomas con mucha frecuencia, lo que puede ser indicativo de problemas de salud relacionados con el estrés, la carga laboral o factores ergonómicos en el entorno de trabajo. Por otro lado, un 11% nunca, casi nunca o algunas veces ha sentido estas molestias, lo que sugiere que no todos los empleados enfrentan este problema.

Tabla 14. *Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	5	11%
2. Casi nunca	5	11%
3. Pocas Veces	11	23%
4. Algunas veces	5	11%
5. Relativamente frecuente	8	17%
6. Muy frecuente	13	28%
Total	47	100%

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 15, se identifica que los trabajadores del GAD Municipal del cantón Zamora con respecto a sentir tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana, indica que un 60% de los encuestados experimenta esta sensación de manera regular, ya sea "relativamente frecuente" o "muy frecuente". Esta cifra es significativa y sugiere que muchos empleados podrían estar enfrentando problemas relacionados con la motivación, el bienestar emocional o incluso el agotamiento, lo cual puede afectar su rendimiento laboral y calidad de vida. Por otro lado, solo un 4% reporta nunca haber sentido esta tentación, lo que resalta que la lucha contra el desánimo matutino es una realidad para la mayoría. Es crucial que se implementen estrategias para mejorar el bienestar emocional y la motivación de los trabajadores, tales como programas de apoyo psicológico, iniciativas para fomentar un ambiente laboral positivo y medidas que promuevan un equilibrio entre

trabajo y vida personal.

Tabla 15. *Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	2	4%
2. Casi nunca	5	11%
3. Pocas Veces	5	11%
4. Algunas veces	7	15%
5. Relativamente frecuente	12	26%
6. Muy frecuente	16	34%
Total	47	100%

De acuerdo con los resultados presentados por la tabla 16, revela que un 70% de los encuestados experimenta estas sensaciones con cierta regularidad, ya sea con mucha frecuencia, algunas veces o relativamente frecuente. Este porcentaje sugiere que muchos empleados podrían estar enfrentando niveles elevados de estrés, ansiedad o problemas de salud que requieren atención. Por otro lado, solo un 9% de los trabajadores declara nunca haber sentido estas sensaciones, lo que indica que la mayoría está lidiando con algún grado de malestar.

Tabla 16. *Tendencias a sudar o palpitaciones*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	4	9%
2. Casi nunca	5	11%
3. Pocas Veces	5	11%
4. Algunas veces	11	23%
5. Relativamente frecuente	10	21%
6. Muy frecuente	12	26%
Total	47	100%

6.3. Sección 3: Factores que pueden influir en la incidencia del estrés laboral en servidores públicos

Con respecto a los resultados presentados en la tabla 17, los trabajadores encuestados del GAD Municipal del cantón Zamora con respecto a la pregunta si tiene autonomía en la toma de decisiones entre los trabajadores del GAD Municipal de Zamora revela que solo un 32% sienten con cierto grado de capacidad para decidir en su trabajo. Esto sugiere que 55%

siendo una gran parte de los empleados, se siente restringido en su capacidad para tomar decisiones. Esta falta de autonomía puede impactar negativamente en la motivación, satisfacción laboral y el compromiso con la organización. Para mejorar esta situación, es fundamental que se implementen políticas que fomenten la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y se les brinde más oportunidades para ejercer su autonomía.

Tabla 17. *Falta de control sobre el trabajo: ¿Tiene poca autonomía para tomar decisiones?*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	5	11%
2. Casi nunca	7	15%
3. Pocas Veces	9	19%
4. Algunas veces	11	23%
5. Relativamente frecuente	11	23%
6. Muy frecuente	4	9%
Total	47	100%

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 18, indica que, aunque un 57% de los trabajadores reporta nunca haber tenido conflictos o tenerlos casi nunca, un 42% experimenta conflictos con cierta frecuencia. Esto sugiere que, a pesar de un ambiente laboral relativamente positivo para la mayoría, existe una proporción considerable de empleados que enfrenta situaciones de tensión interpersonal.

Tabla 18. *Relaciones interpersonales: ¿Existen conflictos con alguien de compañeros o superiores?*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	11	23%
2. Casi nunca	7	15%
3. Pocas Veces	9	19%
4. Algunas veces	10	21%
5. Relativamente frecuente	9	19%
6. Muy frecuente	1	2%
Total	47	100%

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 19; se identifica el 26% de ellos nunca ha experimentado este sentimiento, lo que sugiere un ambiente laboral relativamente

positivo. Sin embargo, un 74% ha experimentado algún grado de aislamiento, con un 4% reportando que lo siente muy frecuentemente. Esto indica que hay una necesidad urgente de abordar el apoyo social y la cohesión en el lugar de trabajo. Fomentar un entorno donde los empleados se sientan conectados y apoyados es crucial para mejorar el bienestar emocional y la productividad. Es recomendable implementar iniciativas que promuevan la colaboración y el apoyo entre colegas, así como proporcionar recursos para ayudar a aquellos que se sientan aislados.

Tabla 19. *Falta de apoyo social: ¿Está experimentando sentimiento de aislamiento?*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	12	26%
2. Casi nunca	12	26%
3. Pocas Veces	6	13%
4. Algunas veces	11	23%
5. Relativamente frecuente	4	9%
6. Muy frecuente	2	4%
Total	47	100%

De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 20, se logra identificar que los trabajadores del GAD Municipal de Zamora sobre el temor a perder su empleo revelan que, aunque un 19% de los encuestados nunca o casi nunca ha sentido este miedo, un 65% experimenta este temor con cierta frecuencia. Esto indica una preocupación por la estabilidad laboral entre los empleados. La inseguridad laboral puede afectar no solo el bienestar emocional de los trabajadores, sino también su desempeño y motivación en el trabajo. Es fundamental que la entidad implemente estrategias para mejorar la comunicación y brindar seguridad a sus empleados, así como fomentar un ambiente de confianza que minimice estos temores.

Tabla 20. *Inseguridad laboral: ¿Siente temor a perder el empleo?*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	9	19%
2. Casi nunca	6	13%
3. Pocas Veces	8	17%
4. Algunas veces	9	19%
5. Relativamente frecuente	8	17%
6. Muy frecuente	7	15%

Total	47	100%
--------------	-----------	-------------

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 21, se identifica que los trabajadores encuestados del GAD Municipal del cantón Zamora, en referencia a la pregunta sobre el ambiente físico en donde trabaja muestra que, aunque un 59% de los encuestados considera que el ambiente es adecuado en alguna medida, existe un 17% que expresa insatisfacción con las condiciones físicas. Esta discrepancia indica que, si bien una mayoría se siente relativamente cómoda en su entorno laboral, aún hay áreas que requieren atención y mejora. Es fundamental que la administración lleve a cabo una evaluación exhaustiva del ambiente físico y escuche las preocupaciones de los empleados para implementar cambios que optimicen su experiencia laboral.

Tabla 21. *Condiciones de trabajo: ¿El ambiente físico en donde trabaja es adecuado?*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	2	4%
2. Casi nunca	6	13%
3. Pocas Veces	6	13%
4. Algunas veces	9	19%
5. Relativamente frecuente	19	40%
6. Muy frecuente	5	11%
Total	47	100%

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 22, se identifica que los trabajadores encuestados del GAD Municipal del cantón Zamora, con referencia a la pregunta sobre si a las situaciones difíciles responde con tranquilidad; revela que un 44% de ellos se siente capaz de mantener la calma con frecuencia, lo que indica una resiliencia notable en el entorno laboral. Sin embargo, un 17% expresa que rara vez o nunca logra hacerlo, lo que sugiere que hay un grupo significativo que podría estar enfrentando desafíos emocionales o de manejo del estrés.

Tabla 22. *Demandas emocionales: ¿Frente a situaciones difíciles responde con tranquilidad?*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	3	6%
2. Casi nunca	5	11%
3. Pocas Veces	7	15%
4. Algunas veces	11	23%

5. Relativamente frecuente	10	21%
6. Muy frecuente	11	23%
Total	47	100%

7. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos a través del test aplicado que los trabajadores del GAD Municipal del cantón Zamora tienen diversos niveles de estrés, lo que incide en su rendimiento laboral y el cumplimiento de las diversas metas planificadas; información que se relaciona con lo aportado por Ruiz et al., (2023) quien identifica en su estudio que el ritmo laboral y las diversas actividades que se realizan en una jornada de trabajo son el origen de que un trabajador se someta a estrés laboral, lo que incide en forma negativa en su desempeño socio emocional; por lo que se hace necesario tomar las medidas adecuadas que permitan disminuir los factores estresantes que se presentan en los puestos de trabajo y lograr un mejor desempeño a nivel laboral, social y emocional.

Uno de los factores que incide en el nivel de estrés de una persona es una adecuada rutina de sueño; de acuerdo con Chiang et al., (2024) “un trabajador con un bajo nivel de descanso nocturno, no logra tener un adecuado rendimiento en su puesto de trabajo” (p. 58) información que debe ser analizada en razón que entre los resultados obtenidos los trabajadores del GAD Municipal del cantón Zamora en diversas magnitud tienen imposibilidad de conciliar el sueño, solo un 6% de los encuestados muestra un ritmo habitual de descanso a través de una correcta rutina de sueño; pero la mayoría de trabajadores no tiene un adecuado descanso; lo que estaría siendo una de las causales que desencadene en distintos niveles de estrés para el trabajador.

En el análisis de los factores que inciden en la presencia de estrés en una persona se encuentran los dolores de cabeza; por lo cual se analiza lo aportado por Lema y Reinoso (2023) quien identifica que el personal de la salud que investigó presenta diversos niveles de dolores de cabeza que originan en forma posterior en un 77% en diagnósticos de estrés (p. 114); información que debe ser tomada en cuenta al identificarse resultados en los que los trabajadores del GAD Municipal del cantón Zamora en su mayoría presentan dolores de frecuencia los indicadores más bajos como son el 9% de los encuestados nunca ha presentado dolores de cabeza; por lo que el resto de recurso humano está siendo afectado por diversos dolores de cabeza que pueden ser producto de situaciones estresantes que están siendo sometidos y que podría llegar a afectar a su situación socio emocional.

Otro de los factores que se cuestionó a los trabajadores del GAD Municipal del cantón

Zamora es sobre la presencia de molestias gastrointestinales, para lo cual se cita a Rangel et al, (2023) quien en su estudio identifica que el “estrés de un trabajador se origina a partir de diversas complicaciones en la salud siendo las indigestiones y dolores estomacales uno de los problemas que desencadena en cuadros de estrés” (p. 283), información que está relacionada con el instrumento aplicado en el cual se identifica que los trabajadores tienen diversas complicaciones con las indigestiones que son permanentes y que afectan en diversa medida el rendimiento del trabajador dentro de los ámbitos sociales y emocionales.

La jornada laboral produce diversos efectos en la persona una de ellas es el cansancio normal producto de la actividad que realiza; “pero es necesario analizar si el cansancio está dejando a la persona sin mayor motivación de realizar una determinada actividad, debido a que una persona cansada tanto física como emocionalmente es más susceptible de sufrir episodios de estrés” (Lizardo, 2022, p. 77) datos que deben ser analizados en razón que entre los encuestados del GAD Municipal del cantón Zamora, se identifica que ellos tienen diversos niveles de cansancio extremo, sólo el 6% considera que nunca casi nunca ha tenido cansancio o agotamiento extremo; información que orienta a identificar que los trabajadores encuestados están sometidos a diversos niveles de estrés.

Continuando con el análisis de los resultados obtenidos se identifica el factor de tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual; los trabajadores del GAD Municipal del cantón Zamora, han notado que si se han incrementado estos hábitos, datos relacionados con el aporte efectuado por Ramos et al., (2023) quien entre los resultados a los que llegó en su trabajo, identifica al incremento de diversos hábitos como el incremento de consumo de sustancias o refugiarse en hábitos cotidianos como la alimentación como actividades que realiza la persona que se encuentra expuesta a diversas situaciones estresantes; en tal motivo es de importancia analizar con minuciosidad este factor que se encuentra presente en los trabajadores cuestionados para identificar si ellos están expuestos a situaciones estresantes.

Uno de los factores que se ha analizado es la disminución del interés sexual que puede presentar una persona por lo cual se analiza el aporte brindado por Hernández (2021) quien en su estudio identificó que la persona que se somete a cuadros de estrés presentan una disminución de actividades placenteras como es los hábitos sexuales, su situación se complica y lo enfoca a pensar sólo en la actividad estresante y se olvida de una necesidad fisiológica que lo ayudaría a superar estos problemas; información que está relacionada con los resultados alcanzados debido a que si existen trabajadores que está experimentado esta disminución del interés sexual, lo cual sería provocado por actividades estresantes que se encuentran

atravesando.

Continuando con la discusión de los resultados alcanzados se analiza el resultado en referencia al factor de sensación de ahogo que puede presentar una persona; que, de acuerdo con Gómez et al., (2021) una persona que padece de estrés frecuente tiene fuertes sensaciones de agotamiento, siente que le falta la respiración y necesita de espacios amplios en los cuales pueda sentir aire fresco y deje sentir esa sensación de ahogo; aporte que se relaciona con los resultados a los que se llega en razón que los encuestados los trabajadores del GAD Municipal del cantón Zamora en su mayoría sienten en diversas situaciones esta sensación; son pocos los que manifiestan que no han tenido nunca o casi nunca esta sensación y que se los podría considerar como personas que este factor que es indicador de estrés no los afecta.

8. Conclusiones

El estrés laboral en el GAD Municipal del Cantón Zamora es un problema multifactorial con graves consecuencias. Las principales causas incluyen la sobrecarga de trabajo, relaciones interpersonales conflictivas, condiciones físicas deficientes del entorno laboral y falta de equilibrio entre vida laboral y personal. Esto se traduce en altos niveles de estrés entre los empleados, lo cual afecta negativamente su salud, bienestar y desempeño laboral, además de impactar la eficiencia y eficacia organizacional.

La investigación ha evidenciado que el estrés laboral no es un fenómeno simple; se fundamenta en diversos modelos teóricos que intentan explicar sus causas y consecuencias. Además, se ha corroborado que su impacto trasciende el ámbito laboral, afectando la esfera socioemocional de los trabajadores. Por lo tanto, el estrés no solo influye en el desempeño laboral; también repercute en las relaciones interpersonales y familiares, generando un impacto negativo en su calidad de vida general.

El diagnóstico reveló que una proporción significativa de trabajadores presenta altos niveles de estrés, manifestándose a través de síntomas como ansiedad, agotamiento emocional y dificultades para concentrarse. Estos hallazgos sugieren que el estrés laboral es un problema prevalente en este contexto y requiere atención urgente. La presencia de estos síntomas no solo afecta el bienestar individual sino también puede tener consecuencias negativas para la organización en términos de productividad, ausentismo y rotación del personal.

Ante este panorama, se ha diseñado un plan de intervención con diversas estrategias dirigidas tanto al bienestar emocional como a mejorar el ambiente laboral. Esta propuesta reconoce que el estrés laboral es un problema complejo que requiere soluciones integrales. Al abordar tanto factores individuales como organizacionales, se busca crear un entorno más saludable propicio para el desarrollo profesional. Se espera que esta intervención tenga un impacto positivo en la satisfacción laboral, productividad y clima organizacional."

9. Recomendaciones

Se propone desarrollar un manual o guía de referencia que compile los principales modelos teóricos sobre el estrés laboral, incluyendo conceptos fundamentales como la teoría de la demanda-control y el modelo de estrés transaccional. Esta guía no solo debe contener definiciones y descripciones de estos modelos, sino también ejemplos prácticos que ilustren cómo se manifiestan en el entorno laboral específico del GAD Municipal del Cantón Zamora. Al proporcionar un recurso accesible y comprensible, se facilitará la formación continua de los empleados y directivos, promoviendo una cultura organizacional basada en la comprensión del estrés y su impacto en la salud emocional de los trabajadores.

Para diagnosticar de manera efectiva la incidencia del estrés laboral, se recomienda implementar encuestas periódicas que evalúen los niveles de estrés entre los empleados. Estas encuestas deben ser diseñadas para captar no solo el grado de estrés percibido, sino también factores contribuyentes como las cargas laborales, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales. Al realizar estos estudios de manera regular, se podrán identificar tendencias y áreas críticas que requieran atención inmediata. Esta información permitirá a la dirección tomar decisiones informadas y ajustar las estrategias de intervención según las necesidades específicas observadas en cada momento.

Para lograr una reducción efectiva del estrés laboral, es fundamental llevar a cabo talleres de capacitación enfocados en el manejo del estrés y técnicas de autocuidado. Estos talleres deben incluir herramientas prácticas como técnicas de respiración, mindfulness y gestión del tiempo, así como fomentar espacios donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias abiertamente con la dirección. Además, es crucial establecer un sistema de seguimiento continuo que evalúe la efectividad de estas intervenciones mediante retroalimentación regular y métricas claras. Esto permitirá realizar ajustes necesarios a las estrategias implementadas, garantizando que se adapten a las realidades cambiantes del entorno laboral.

10. Bibliografía

- Bryman, A. (2016). *Métodos de investigación social*. Oxford University Press.
- Código del Trabajo. (2005). Registro Oficial No. 167.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). Una medida global del estrés percibido. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Estrés organizacional: Una revisión y crítica de la teoría, la investigación y las aplicaciones*. Sage Publications.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018). Sentencia No. 003-18-SIS-CC.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Diseño de la investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y métodos mixtos*. Sage Publications.
- Decreto Ejecutivo No. 2393. (1986). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. Registro Oficial No. 268.
- Día, M., De, L., Seguridad, Y., La, S., En, E., Trabajo, El, E., & Estres, T. (2016). *Un Reto Colectivo*. <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Griffiths, Amanda, Leka, Stavroula & Cox, Tom. (. (2004). *La organización del personal directivo y representantes sindicales*.
- González, J. (2019). Estrategias de intervención del Trabajador Social en el estrés laboral. *Revista de Trabajo Social*, 16(1), 45-57.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw- Hill.
- Hernández, J. (2017). El papel del Trabajador Social en la salud mental en el trabajo. *Revista de Trabajo Social*, 14(2), 123-135
- Houdmont, J., Kerr, R., & Addley, K. (2012). Factores psicosociales y recesión económica: El estudio Stormont. *Occupational Medicine*, 62(2), 98-104.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). La experiencia del estrés laboral en las distintas ocupaciones. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable: Estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral*. Basic Books.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Fundamentos de la investigación conductual*. Harcourt College Publishers.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Organización del trabajo y estrés: Planteamientos sistemáticos de problemas para empresarios, directivos y representantes sindicales*. WHO.

Levin, K. A. (2006). Diseño del estudio III: Estudios transversales. *Odontología basada en la evidencia*, 7(1), 24-25.

Ley de Seguridad Social. (2001). Ley No. 55. Registro Oficial No. 465. Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Registro Oficial No. 294.

López, M. (2020). Programas de apoyo emocional y psicológico para trabajadores con estrés laboral. *Revista de Salud Mental*, 43(2), 115-125.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: Una perspectiva multidimensional. En C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. (pp. 1-22). Wiley.

Martínez, M. (2020). La intervención del Trabajador Social en el estrés laboral. *Revista de Salud Pública*, 22(1), 1-9.

Naciones Unidas. (n.d.). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Teoría psicométrica*. McGraw-Hill.

Organización Mundial de la Salud. (2020). Salud laboral: Estrés en el lugar de trabajo. Recuperado de <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Organización Mundial De La, S. (s/f). OMS define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. Los riesgos del estrés laboral para la salud. (2023). Insp.mx. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Rodríguez, J. (2018). La importancia de la intervención del Trabajador Social en el estrés laboral. *Revista de Trabajo Social*, 15(2), 89-101.

Sánchez, M. (2020). La intervención del Trabajador Social en el estrés laboral y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores. *Revista de Salud Pública*, 22(2), 1-10.

Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Diseños experimentales y cuasi experimentales para la inferencia causal generalizada*. Houghton Mifflin.

Taherdoost, H. (2016). Métodos de muestreo en la metodología de la investigación; cómo elegir una técnica de muestreo para la investigación. *Revista Internacional de Investigación Académica en Gestión*, 5(2), 18-27.

11. Anexo

Anexo A Oficio de Solicitud



Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Oficio.: UNL-UEDL-CTS-2024-396

Loja, 23 de julio de 2024

Sr. Víctor Manuel Gonzalez Salinas
Alcalde del GADM Zamora
Ciudad.

De mi consideración:

En mi calidad de Docente Académica de la Carrera de Trabajo Social de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, me es grato saludarlo deseándole, el mejor de los éxitos en sus actividades personales y laborales.

Como es de su conocimiento la Universidad Nacional de Loja es una institución de Educación Superior que tiene como misión la formación académica y profesional de estudiantes, con sólidas bases científicas y técnicas con pertinencia social y valores. Dentro de su oferta académica se encuentra la Carrera de Trabajo Social la cual tiene como finalidad desarrollar capacidades para diagnosticar problemas en función a la demanda e situaciones que generan malestar en grupos de atención prioritaria familia, grupos y comunidades mediante la elaboración y ejecución de planes, programas y proyectos de intervención con responsabilidad social.

El Plan de Estudios del Régimen 2019, de la Carrera Trabajo Social -UEDL de la UNL, contempla el desarrollo del Trabajo de Investigación de Integración Curricular, en el cual el estudiante desarrollará su Tesis, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación, los mismos buscan determinar e implementar alternativas de solución viables, innovadoras y sustentables a los diferentes problemas relacionados con la comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano para contribuir a la solución de problemas sociales.

Por lo expuesto y condecoradora de su espíritu de colaboración y apoyo con la formación de profesionales idóneos para la sociedad, le solicito muy comedidamente, se permita a el estudiante del Ciclo 7 paralelo "A", **Katherin Gissela Cajas Soto realizar su trabajo de tesis en las dos etapas I y II, durante los periodos académicos abril - agosto 2024, y octubre 2024-marzo 2025** en su prestigiosa institución que acertadamente dirige, tengo la convicción que el aporte será significativo para su sociedad.

Por la atención favorable que se dé a la presente, desde ya le antelo mi agradecimiento y testimonio de consideración y estima.

Lcda. Cinthya Alexandra Torres Calderón, Mgtr.
**DOCENTE TUTORA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE
EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

cinthya.a.torres@unl.edu.ec
C.I.1105161945

Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa" Casilla letra "S"
Teléfono: 2545191

Educamos para **Transformar**

Anexo B Oficio de Aceptación



Gobierno Municipal
del cantón Zamora
Administración 2023-2027

Alcaldía

Oficio No. GADMZ-ACZ-0618-2024

Zamora, 24 de julio de 2024

Asunto: Autorización.

Licenciada
Cintha Alexandra Torres Calderón
Docente Tutora de la carrera de Trabajo Social
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Loja

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para reiterarle mis mejores augurios en el ejercicio de sus actividades tanto laborales como personales.

Luego de ello, y en atención al oficio UNL-UEDL-CTS-2024-396, de fecha 23 de julio de 2024, mediante el cual se solicita la autorización para la Srta. Katherin Gissela Cajas Soto, estudiante del ciclo 7, paralelo "A", de la carrera de Trabajo Social, realice su trabajo de tesis, en esta Entidad Municipal; por lo que, mediante el presente me permito hacerle conocer que esta Alcaldía **AUTORIZA** a la Srta. Katherin Gissela Cajas Soto, para que realice su investigación del proyecto antes indicado, dentro de las instalaciones de esta Entidad Municipal, la misma que se desarrollara en dos etapas I y II, durante los periodos académicos abril – agosto 2024 y octubre 2024-marzo 2025.

A su vez manifiesto que nos sentimos orgullosos de formar parte del crecimiento académico de los futuros profesionales del Ecuador, procurando brindar todas las facilidades que estén a nuestro alcance, para que las actividades sean desarrolladas con absoluta normalidad, para el desarrollo exitoso de lo solicitado.

Con sentimientos de mí distinguida consideración y estima, suscribo.

Atentamente,



Víctor Manuel González Salinas
ALCALDE DEL CANTON ZAMORA

Adjunto: Lo Indicado.
Copia: Archivo.
GA



gobmzamora@gmail.com
2605-316 / 2605-116
Torre 1: Diego de Vaca y 24 de Mayo.
Torre 2: Av. Heroes de Paquisha y C. Manuelita Cañizares.
www.zamora.gob.ec

Anexo C Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado para la participación en el estudio:

Estrés Laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del Gad Municipal del Cantón Zamora en el periodo actual.

Investigadora Responsable: Katherin Gissela Cajas Soto

Institución: Universidad Nacional de Loja

Fecha: Zamora, 09 de enero del 2024

Estimado/a

Le invitamos a participar en un estudio de investigación sobre Estrés Laboral y su Incidencia socioemocional en los trabajadores del Gad Municipal del Cantón Zamora en el periodo actual. Antes de decidir si desea participar, es importante que comprenda los detalles del estudio y sus implicaciones. A continuación, se le proporciona la información necesaria para tomar una decisión informada.

1. **Objetivo del estudio:** El objetivo principal de esta Determinar el estrés laboral y su incidencia socioemocional en las/os trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora en el periodo actual.
2. **Procedimiento de participación:** Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario que incluirá preguntas sobre su el estrés laboral y las consecuencias que genera. El cuestionario será confidencial y sólo se utilizará con fines de investigación.
3. **Confidencialidad:** Toda la información recopilada durante el estudio se mantendrá estrictamente confidencial. Los datos serán analizados y reportados de forma agregada, sin revelar la identidad de los participantes de manera individual.
4. **Voluntariedad de la participación:** Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene derecho a negarse a participar o a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas para usted. Su decisión de participar o no participar no afectará su vida laboral.

5. **Contacto e información adicional:** Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre este estudio, puede comunicarse con el investigador responsable, Katherin Gissela Cajas Soto, teléfono celular 0990012386.

Al firmar a continuación, indico que he leído y comprendido la información proporcionada en este formulario de consentimiento informado. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas mis dudas han sido respondidas satisfactoriamente. Entiendo que mi participación en este estudio es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Firma

Anexo D Plan de intervención Social

TITULO

Bienestar en Acción: Estrategias para un Entorno Laboral Saludable en el GAD Municipal del Cantón Zamora.

a. ANTECEDENTES

El estrés laboral es un fenómeno que afecta a los trabajadores de diversas organizaciones a nivel mundial. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como "la respuesta que pueden tener los trabajadores cuando se enfrentan a demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para hacerles frente". Este fenómeno puede tener consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones, incluyendo problemas de salud física y mental, disminución de la productividad y aumento del ausentismo.

El GAD Municipal del Cantón Zamora es una entidad pública encargada de la administración y gestión del territorio del cantón Zamora, en la provincia de Zamora Chinchipe, Ecuador. Esta organización desempeña un papel crucial en la planificación y ejecución de políticas públicas locales, lo que implica una carga de trabajo significativa para sus empleados.

En el GAD Municipal del Cantón Zamora, se ha observado un aumento en los niveles de estrés laboral entre los empleados. Factores como la sobrecarga de trabajo, la presión para cumplir con plazos ajustados, la falta de recursos adecuados, han contribuido a esta situación.

El estudio del estrés laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora es fundamental para entender las dinámicas internas de la organización y el bienestar de sus empleados. Identificar las causas y efectos del estrés laboral permitirá diseñar e implementar estrategias de intervención efectivas que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Además, este estudio contribuirá a la literatura existente sobre el estrés laboral en el sector público, proporcionando datos específicos del contexto ecuatoriano.

El presente Plan de Intervención Social tiene como objetivo abordar el estrés laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora en el período actual. A través de un diagnóstico exhaustivo de los niveles de estrés y la identificación de sus principales causas, se buscará desarrollar e implementar estrategias efectivas para mitigar este problema. El plan contempla la realización de programas de apoyo

psicológico, talleres de manejo del estrés, y actividades de promoción de la salud, entre otras intervenciones. Además, se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la efectividad de las medidas adoptadas y realizar los ajustes necesarios.

Abordar el estrés laboral es crucial no solo para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, sino también para potenciar la eficiencia y el rendimiento de la organización. Al promover un ambiente de trabajo saludable y equilibrado, se contribuirá a la satisfacción laboral, la motivación y la productividad de los trabajadores, lo que a su vez beneficiará la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad del cantón Zamora.

Este Plan de Intervención Social se enmarca en el compromiso del GAD Municipal del Cantón Zamora con el bienestar de sus empleados y la mejora continua de su entorno laboral. A través de un enfoque integral y participativo, se espera lograr un impacto positivo y sostenible en la gestión del estrés laboral, fortaleciendo así la capacidad institucional para enfrentar los desafíos presentes y futuros.

b. JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral es una de las principales preocupaciones en el ámbito organizacional, afectando no solo la salud de los empleados, sino también la eficiencia y la calidad del servicio que ofrecen. En el contexto del GAD del cantón Zamora, donde el trabajo en equipo y la atención al público son fundamentales, es crucial abordar esta problemática. La acumulación de estrés puede llevar a un aumento en el ausentismo, disminución de la productividad y un deterioro en las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

Por lo tanto, el bienestar emocional de los empleados está estrechamente relacionado con su rendimiento laboral. Un ambiente de trabajo estresante puede generar desmotivación, falta de creatividad y una actitud negativa hacia las tareas diarias. Al fomentar un clima laboral positivo donde se priorice la salud mental, se espera que los trabajadores se sientan más comprometidos y satisfechos con su labor.

Asimismo, promover la salud emocional y reducir el estrés no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también fortalece la cohesión grupal dentro de la organización. Un ambiente laboral saludable fomenta la colaboración y mejora las relaciones interpersonales. Esto no solo mejora el clima laboral, sino que también contribuye a una cultura organizacional positiva donde se valoran el apoyo mutuo y el respeto.

La implementación de esta propuesta se justifica en la necesidad de crear un espacio donde los trabajadores se sientan valorados y apoyados, lo que repercute en su compromiso con la institución y su capacidad para brindar un mejor servicio a la comunidad. Además, al invertir en el bienestar de los empleados, el GAD Municipal demuestra su responsabilidad

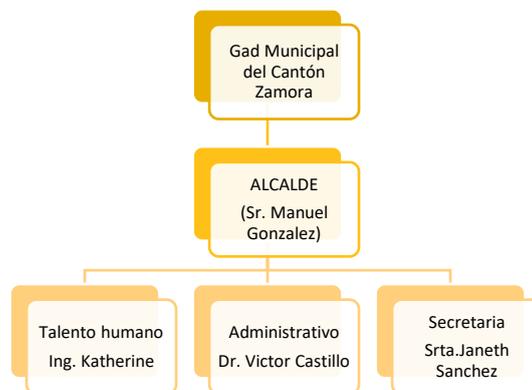
social y su compromiso con el desarrollo sostenible.

c. MARCO INSTITUCIONAL

La investigación se la llevó a cabo en la Provincia de Zamora Chinchipe que se encuentra ubicado en el sur del Ecuador, el Gad Municipal, se encuentra ubicada en el cantón Zamora. El GAD Municipal del cantón Zamora está regido por normativas nacionales e internacionales que promueven el desarrollo humano y el bienestar social. Este marco incluye políticas sobre derechos laborales, igualdad y salud ocupacional. La propuesta se alinea con estas directrices al buscar no solo mejorar las condiciones laborales, sino también establecer un ambiente donde se priorice la salud mental.

Además, el GAD del cantón Zamora está comprometido con el respeto a los derechos laborales de sus empleados, lo que incluye la promoción de un ambiente de trabajo saludable y la implementación de programas para el bienestar emocional. Este compromiso se refleja en la creación de normativas y protocolos que buscan prevenir el estrés laboral y fomentar un clima organizacional positivo. Al establecer este marco institucional, el GAD no solo fortalece su capacidad operativa, sino que también contribuye al desarrollo integral de sus trabajadores y, por ende, al bienestar general de la comunidad.

Organización funcional y administración



d. OBJETIVO

Reducir los niveles de estrés laboral entre los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora mediante la implementación de estrategias de intervención que promuevan un ambiente de trabajo saludable, mejoren el bienestar de los empleados y aumenten la productividad organizacional.

e. METAS

Implementar programas que fortalezcan la salud emocional de los empleados del GAD Municipal del cantón Zamora. Se busca llevar a cabo al menos tres capacitaciones sobre manejo del estrés y salud emocional en el primer año, así como realizar encuestas semestrales para evaluar el clima laboral y recoger retroalimentación. Además, se establecerá un programa de apoyo psicológico accesible para todos los trabajadores y se fomentarán actividades recreativas trimestrales para mejorar la unión entre los empleados. Estas acciones están diseñadas para crear un entorno laboral más saludable y productivo.

f. BENEFICIARIOS

BENEFICIARIOS	
DIRECTOS	INDIRECTOS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajadores y empleados del área administrativa y talento humano del Gad municipal del cantón Zamora 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La investigadora ✓ Universidad Nacional de Loja ✓ Gad Municipal del Cantón Zamora ✓ Comunidad Local

g. PLAN DE ACCIÓN

Actividad No. 1

Tema: Implementación de Programas de Apoyo Psicológico

ACTIVIDAD 1			
CONTENIDO	INVOLUCRADOS	TIEMPO	RESULTADOS ESPERADOS
<p>Capacitación sobre técnicas de manejo del estrés, incluyendo respiración consciente, meditación y estrategias de organización personal.</p>	<p>Trabajadores y empleados del GAD Municipal del cantón Zamora</p>	<p>4 horas, divididas en dos sesiones de 2 horas cada una, durante un mes. Inicio: Abril Fin: Mayo</p>	<p>Los empleados adquirirán herramientas prácticas para gestionar el estrés, lo que se reflejará en una disminución de quejas relacionadas con la carga laboral y un aumento en la satisfacción laboral.</p>

Actividad No. 2

Tema: Actividades de Promoción de la Salud

ACTIVIDAD 2			
CONTENIDO	INVOLUCRADOS	TIEMPO	RESULTADOS ESPERADOS
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar un estilo de vida activo y saludable entre los empleados. • Reducir la tensión física y mental acumulada durante la jornada laboral. • Promover un ambiente laboral más dinámico y colaborativo 	Trabajadores y empleados del GAD Municipal del cantón Zamora MSP Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	4 semanas. Inicio: Junio del 2025 Fin: Julio del 2025	Se esperar una mejora en la salud de los empleados, obteniendo una mayor satisfacción laboral, y una disminución en el ausentismo por enfermedad. Además, mejorar la comunicación y la colaboración entre los empleados, un aumento de la motivación y la satisfacción laboral, y un clima laboral más positivo.

Actividad No. 3

Tema: Día de Recreación y Cohesión

ACTIVIDAD 3			
CONTENIDO	INVOLUCRADOS	TIEMPO	RESULTADOS ESPERADOS
Organización de un día completo de actividades recreativas como deportes, juegos en equipo y dinámicas grupales para fomentar la integración.	Trabajadores y empleados del GAD Municipal del cantón Zamora	Un día completo cada tres meses Inicio: Abril del 2025	Fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los empleados, mejora en el trabajo en equipo y un ambiente laboral más positivo y colaborativo.

Anexo E Guía de entrevista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Unidad de Educación a distancia y en Línea
Carrera de trabajo social

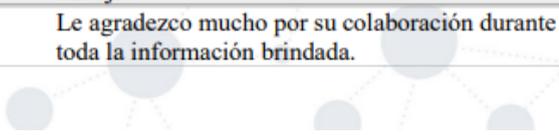
Guía para desarrollo de entrevista

Presentación.	<p>Lugar y fecha de la entrevista: Código a asignar: Hora de comienzo y final:</p> <p>Mi nombre es Katherin Cajas soy estudiante de 8vo ciclo de la UNL-UED, estoy recolectando información a través de esta encuesta para mi proyecto de titulación denominado “Estrés Laboral y su incidencia socio emocional en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora en el periodo actual”.</p>
---------------	---

Explicación introductoria.	<p>Por ende, solicito que se me permita grabar la inducción o capacitación sobre el tema para poder realizar la encuesta, dado el caso que a través de la grabación podré contar con mayor información relevante y realizar un mejor análisis de la información obtenida. Dicha encuesta mantendrá la confidencialidad y el anonimato del caso a la hora de redactar los resultados obtenidos.</p>
----------------------------	--

Categorías/Dimensión	Preguntas Generadoras
<p>Sección 1: Información Demográfica</p> <hr style="border: 1px solid red; width: 20%; margin-left: 0;"/>	<p>1. Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Menos de 25 años 25-34 años 35-44 años 45-54 años 55 años o más <p>2. Género:</p> <ul style="list-style-type: none"> Masculino Femenino Otro <p>3. Departamento en el que trabaja:</p> <ul style="list-style-type: none"> Administración Finanzas Obras Públicas Planificación Recursos Humanos Otros (especificar): _____ <p>4. Antigüedad en el GAD Municipal del Cantón Zamora:</p>

	<p>Menos de 1 año</p> <p>1-3 años</p> <p>4-6 años</p> <p>7-10 años</p> <p>Más de 10 años?</p>
Sección 2: Nivel de Estrés Laboral	5. En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificaría su nivel de estrés laboral en el último mes? 6. ¿Con qué frecuencia se siente estresado debido a su trabajo?
Sección 3: Causas del Estrés Laboral	7. ¿Cuáles son las principales causas de su estrés laboral?
Sección 4: Impacto del Estrés Laboral	8. ¿Cómo afecta el estrés laboral su desempeño en el trabajo? 9. ¿Ha experimentado alguno de los siguientes síntomas debido al estrés laboral?
Sección 5: Soluciones y Apoyo	10. ¿Qué medidas cree que podrían ayudar a reducir el estrés laboral en su lugar de trabajo? 11. ¿Estaría interesado en participar en programas de apoyo psicológico o de manejo del estrés organizados por el GAD Municipal del Cantón Zamora?
Sección 6: Comentarios Adicionales	12. Por favor, comparta cualquier comentario adicional que considere relevante sobre el estrés laboral y cómo podría mejorarse en su lugar de trabajo:
Agradecimientos	Le agradezco mucho por su colaboración durante la encuesta y por toda la información brindada.



Anexo F Test del Estrés Laboral

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA

Test para determinar estrés laboral

Objetivo: Conocer el nivel de estrés laboral y sus causas entre los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Zamora, así como las posibles soluciones para mejorar el bienestar laboral.

Instrucciones: Por favor, responda las siguientes preguntas de manera honesta. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación para mejorar las condiciones laborales.

Sección 1: Información personal

1) Edad

- Menos de 25 años
- Entre 26 a 34 años
- Entre 35 a 44 años
- Entre 45 – 54 años
- 55 años o más

2) Género

- Masculino
- Femenino
- Otro

3) Departamento en el que trabaja

- Administración
- Finanzas
- Obras públicas
- Planificación
- Recursos humanos
- Otros (especificar): _____

4) Antigüedad en el GAD Municipal del Cantón Zamora

- Menos de 1 año
- Entre 1 a 3 años
- Entre 4 a 6 años
- Entre 7 a 10 años
- Más de 10 años

Sección 2: Nivel de estrés laboral

Instrucciones: De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo a la siguiente escala:

1 Nunca	2 Casi nunca	3 pocas veces	4 Algunas veces	5 Relativamente frecuente	6 Muy frecuente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5	6
Imposibilidad de conciliar el sueño	<input type="radio"/>					
Jaquecas y dolores de cabeza	<input type="radio"/>					
Indigestiones o molestias gastrointestinales	<input type="radio"/>					
Sensación de cansancio extremo o agotamiento	<input type="radio"/>					
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual	<input type="radio"/>					
Disminución del interés sexual	<input type="radio"/>					
Respiración entrecortada o sensación de ahogo	<input type="radio"/>					
Disminución del apetito	<input type="radio"/>					
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos)	<input type="radio"/>					
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	<input type="radio"/>					
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	<input type="radio"/>					
Tendencias a sudar o palpitaciones	<input type="radio"/>					

Sección 3: Factores que pueden influir en la incidencia del estrés laboral en servidores públicos

1 Nunca	2 Casi nunca	3 pocas veces	4 Algunas veces	5 Relativamente frecuente	6 Muy frecuente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				

Carga de trabajo: ¿Considera que tiene exceso de tareas a su cargo?	1	2	3	4	5	6
Falta de control sobre el trabajo: ¿Tiene poca autonomía para tomar decisiones?	<input type="radio"/>					
Relaciones interpersonales: ¿Existen conflictos con alguien de compañeros o superiores?	<input type="radio"/>					
Falta de apoyo social: ¿Está experimentando sentimiento de aislamiento?	<input type="radio"/>					
Inseguridad laboral: ¿Siente temor a perder el empleo?	<input type="radio"/>					
Condiciones de trabajo: ¿El ambiente físico en donde trabaja es adecuado?	<input type="radio"/>					
Demandas emocionales: ¿Frente a situaciones difíciles responde con tranquilidad?	<input type="radio"/>					

Anexo G Ficha Bibliográfica

<i>Anexo I</i>						
Universidad Nacional de Loja						
<i>Carrera de Trabajo Social</i>						
<i>Unidad de Educación a distancia y en línea</i>						
N°	Autor(es)	Título del Artículo	Revista	Año	Categorías	Citas Clave
1	Bryman, A.	Métodos de investigación social	Oxford University Press	2016	Metodología de la investigación	"El método mixto es una herramienta clave para abordar problemas complejos en ciencias sociales."
					Técnicas de investigación	"El análisis de datos cualitativos complementa la investigación cuantitativa para una visión más integral."
2	Código del Trabajo	Código del Trabajo	Registro Oficial No. 167	2005	Legislación laboral	"El Código del Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores en Ecuador."
					Derechos del trabajador, normativas	"Se establecen los derechos fundamentales de los trabajadores y las condiciones de empleo."
3	Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R.	Una medida global del estrés percibido	Journal of Health and Social Behavior, 24(4), 385-396	1983	Estrés laboral	"El estrés percibido está relacionado con la salud mental y el bienestar general."
					Salud mental	"Los factores externos e internos juegan un papel crucial en la percepción del estrés."
4	Constitución de la República del Ecuador	Constitución de la República del Ecuador	Registro Oficial No. 449	2008	Derecho constitucional	"La Constitución garantiza el derecho al trabajo digno y estable."
					derechos humanos	"Se reconoce la importancia del bienestar y la seguridad social de los ciudadanos."
5	Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P.	Estrés organizacional: Una revisión y crítica de la teoría, la investigación y las aplicaciones	Sage Publications	2001	Psicología organizacional, estrés laboral,	"El estrés organizacional tiene un impacto directo en la productividad y satisfacción laboral."
					Bienestar en el trabajo	"Las estrategias de afrontamiento pueden mitigar los efectos negativos del estrés laboral."
6	Creswell, J. W., & Creswell, J. D.	Diseño de la investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y métodos mixtos	Sage Publications	2017	Metodología de investigación, métodos mixtos, análisis de datos	"El diseño de la investigación debe ajustarse a la naturaleza del problema estudiado."
						"Los enfoques cualitativos y cuantitativos pueden complementarse para una mejor comprensión de los fenómenos sociales."
7	Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P.	Metodología de la investigación	McGraw-Hill	2014	Investigación científica, metodología, técnicas de análisis	"El proceso de investigación debe ser sistemático y riguroso."
						"Existen múltiples enfoques metodológicos para abordar un mismo fenómeno de estudio."
8	Karasek, R. A., & Theorell, T.	Trabajo saludable: Estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral	Basic Books	1990	Estrés laboral, bienestar organizacional, productividad	"La relación entre la demanda laboral y el control sobre el trabajo afecta directamente el nivel de estrés."
						"Un entorno de trabajo saludable es clave para la productividad y el bienestar del empleado."

9	Maslach, C., & Leiter, M. P.	Burnout: Una perspectiva multidimensional	Wiley	2016	Psicología laboral, agotamiento profesional, bienestar emocional	"El burnout es el resultado de una exposición prolongada al estrés laboral crónico."
						"El apoyo organizacional y la gestión del tiempo son factores clave para prevenir el agotamiento."
10	Organización Mundial de la Salud	Salud laboral: Estrés en el lugar de trabajo	Organización Mundial de la Salud	2020	Salud ocupacional, bienestar laboral, estrés en el trabajo	"El estrés laboral es una de las principales causas de enfermedades relacionadas con el trabajo."
						"Las empresas deben adoptar medidas preventivas para reducir los factores de riesgo psicosocial."
11	Houdmont, J., Kerr, R., & Addley, K.	Factores psicosociales y recesión económica: El estudio Stormont	Occupational Medicine, 62(2), 98-104	2012	Estrés laboral, salud ocupacional, impacto económico	"Las recesiones económicas pueden agravar los factores de estrés en el lugar de trabajo."
						"Los riesgos psicosociales influyen directamente en la salud y el bienestar de los trabajadores."
12	Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C.	La experiencia del estrés laboral en las distintas ocupaciones	Journal of Managerial Psychology, 20(2), 178-187	2005	Psicología organizacional, estrés laboral, productividad	"El estrés laboral afecta de manera diferenciada según el tipo de ocupación."
						"El apoyo organizacional es clave para reducir los niveles de estrés en los empleados."
13	Kerlinger, F. N., & Lee, H. B.	Fundamentos de la investigación conductual	Harcourt College Publishers	2020	Metodología de investigación, análisis de datos, psicología	"La investigación conductual se basa en la observación sistemática y el análisis empírico."
						"El diseño experimental es crucial para establecer relaciones de causalidad en la investigación."
14	Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T.	Organización del trabajo y estrés: Planteamientos sistemáticos de problemas para empresarios, directivos y representantes sindicales	Organización Mundial de la Salud (WHO)	2004	Salud ocupacional, estrés laboral, gestión organizacional	"La gestión ineficaz del estrés laboral puede provocar problemas de salud a largo plazo."
						"Las empresas deben desarrollar políticas para prevenir el estrés y mejorar la salud de los trabajadores."
15	Levin, K. A	Diseño del estudio III: Estudios transversales	Odontología basada en la evidencia, 7(1), 24-25	2006	Metodología de investigación, estudios transversales, salud pública	"Los estudios transversales permiten evaluar la prevalencia de fenómenos en un momento determinado."
						"La selección de la muestra influye en la validez de los resultados en estudios transversales."
16	López, M.	Programas de apoyo emocional y psicológico para trabajadores con estrés laboral	Revista de Salud Mental, 43(2), 115-125	2020	Psicología laboral, bienestar emocional, estrés en el trabajo	"Las intervenciones psicológicas en el entorno laboral pueden reducir significativamente el estrés."
						"El apoyo emocional es un factor clave para la resiliencia en el trabajo."

17	Martínez, M	La intervención del Trabajador Social en el estrés laboral	Revista de Salud Pública, 22(1), 1-9	2020	Trabajo social, estrés ocupacional, salud mental	"El trabajador social desempeña un papel fundamental en la prevención del estrés laboral." "La intervención psicosocial es clave para mejorar la calidad de vida de los empleados."
18	Naciones Unidas (s.f.)	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Naciones Unidas		Desarrollo sostenible, derechos laborales, bienestar social	"Garantizar empleos decentes y un crecimiento económico sostenible es un objetivo clave del desarrollo global." "El bienestar laboral es un componente esencial para el desarrollo social y económico."
19	Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H.	Teoría psicométrica	McGraw-Hill	1994	Psicometría, análisis estadístico, medición en psicología	"Las escalas de medición deben cumplir con criterios de validez y confiabilidad." "El análisis factorial es una herramienta clave en la psicometría aplicada."
20	Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T.	Diseños experimentales y cuasi-experimentales para la inferencia causal generalizada	Houghton Mifflin	2002	Metodología de investigación, diseño experimental, inferencia causal	"El diseño cuasi-experimental permite evaluar relaciones causales en entornos naturales." "Las inferencias causales deben ser respaldadas por evidencia empírica y métodos estadísticos adecuados."
21	Taherdoost, H.	Métodos de muestreo en la metodología de la investigación; cómo elegir una técnica de muestreo para la investigación	Revista Internacional de Investigación Académica en Gestión, 5(2), 18-27	2016	Muestreo en investigación, selección de muestras, diseño metodológico	"La elección del método de muestreo es fundamental para la validez de un estudio." "Los métodos probabilísticos y no probabilísticos ofrecen distintas ventajas en el diseño de la investigación."