



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSTGRADO

CARRERA: MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR,
MODALIDAD DISTANCIA**

TEMA:

**“EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR
EMOCIONAL Y FÍSICO EN TRABAJADORES MUNICIPALES DEL
CANTÓN ATAHUALPA, PERÍODO 2023”**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de *MAGISTER EN HIGIENE Y
SALUD OCUPACIONAL***

Línea de investigación: Salud y Bienestar Integral

AUTOR(A):

Nombres y Apellidos: Byron Augusto Freire Matamoros, MD.

DIRECTOR(A):

Nombres y Apellidos: Widmark Enrique Báez Morales, Mgtr. MD.

Ibarra 2024

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Yo, **Mgtr. MD. Widmark Enrique Baez Morales**, certifico que el Maestrante **Freire Matamoros Byron Augusto** con cedula N° **0705644862** ha elaborado bajo mi tutoría la sustentación del Trabajo de Grado titulado:

EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR EMOCIONAL Y FÍSICO EN TRABAJADORES MUNICIPALES DEL CANTÓN ATAHUALPA, PERIODO 2023.

Este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en los Reglamentos de Titulación a obtener, por lo tanto, autorizo la presentación sustentación para la calificación respectiva. Ibarra, a los 29 días del mes de febrero del 2024.

Director:

.....

Widmark Enrique Báez Morales MD.

Mgtr. Gerencia en Salud para el desarrollo local.

CI: 1711319481

DEDICATORIA

El presente de fin de titulación se lo dedico con todo mi corazón a mis queridos padres, Augusto Juvenal Freire Sánchez e Ileanita María Matamoros Pontón, por ser la columna vertebral en mi vida, por inculcarme valores y darme una buena educación. A mi papi Augusto por darme apoyo moral, educación y consejos. A mi mami Ileanita por estar a mi lado cuando la necesitaba, por motivarme para ser mejor cada día. A mis hermanos, Yesenia y Diego, quienes estuvieron apoyándome desde que inicie mi formación profesional. A mis tías María y Herlinda, que están en el cielo, por ser como una madre, siempre estuvieron apoyándome moralmente a lo largo de esta carrera. A mi prima Mayra Freire por siempre estar celebrando mis logros. De igual manera a mis amigos y amigas cercanos, en especial a Paula Mora, Karla Granda y Andrea Guerrero, amigas incondicionales. No podían quedarse de lado Jorge Emilio (El Inge), Alicia (Smotksi), los dos perritos que me acompañaron en las noches de estudio y trabajo.

Byron Augusto Freire Matamoros

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradezco a la Universidad Técnica del Norte (UTN), por haberme aceptado y permitirme estudiar la maestría de Higiene y Salud Ocupacional, por sus instalaciones, biblioteca y laboratorios, que fueron parte fundamental para mi formación académica.

Agradezco al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Atahualpa, representado por el Md. Exar Quezada junto al Director Administrativo de talento humano Abg. Víctor Carreño, permitieron el ingreso a las instalaciones para realizar las mediciones correspondientes para poder realizar este trabajo de fin de titulación.

Agradezco al Dr. Widmark Enrique Báez Morales, por ser el tutor de este trabajo de fin de titulación, por compartir su conocimiento científico, la paciencia que tuvo para orientarme durante el desarrollo de la tesis.

Agradezco al Dra. Yu Ling Reascos Paredes, por ser la asesora de este trabajo de fin de titulación, quien me ayudo a despejar dudas y dio su apoyo al desarrollo del presente trabajo.

Agradezco a todos mis docentes, por sus conocimientos brindados, la paciencia que tuvieron para explicar, quiero agradecer de forma especial a la Dr. Edmundo Navarrete, por su ayuda incondicional en el transcurso de la maestría.

Agradezco a mis queridos padres, hermanos y tías por acompañarme en este sueño que finalmente se cumplirá.

¡Gracias a todos!

Byron Augusto



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
Cédula de Identidad:	0705644862		
Apellidos y Nombres:	Freire Matamoros Byron Augusto		
Dirección:	Imbabura-Otavalo-San Pablo de Lago – Carrera Ibarra		
Email Institucional:	bafreirem1@utn.edu.ec		
Teléfono Fijo:	webaez@utn.edu.ec 0995328931	Teléfono Móvil:	webaez@utn.edu.ec 0995328931
DATOS DE LA OBRA			
Título:	Efectos del estrés laboral y su relación con el bienestar emocional y físico en trabajadores municipales del cantón Atahualpa, periodo 2023		
Autores (es):	Freire Matamoros Byron Augusto		
Fecha: DD/MM/AA	5/04/2024		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
DIRECTOR:	Widmark Enrique Báez Morales. Mgtr. MD.		

2.- CONSTANCIA

El Autor, Freire Matamoros Byron Augusto manifiesta que la obra es objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo sin violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que se asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 5 días del mes de abril del 2024.

.....

Freire Matamoros Byron Augusto, MD.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
ÍNDICE DE ANEXOS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	1
1. Problema de investigación.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Objetivos	5
1.2.1. Objetivo General.....	5
1.2.2. Objetivos Específicos.....	5
1.3. Justificación.....	5
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL	9
2. Marco Teórico	9
2.1. Bienestar físico.....	9
2.2. Bienestar emocional	9

2.3.	Calidad de vida.....	10
2.4.	Estrés laboral	10
2.5.	Marco Legal Ecuatoriano	11
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO		14
3.	Metodología de la investigación.....	14
3.1.	Diseño de la investigación.....	14
3.2.	Enfoque y tipo de investigación	14
3.3.	Descripción del área de estudio / Grupo de estudio.....	15
3.3.1.	Población y muestra.....	15
3.3.2.	Criterios de inclusión	15
3.3.3.	Criterios de exclusión	15
3.5.	Técnicas e instrumentos de información	15
3.5.1.	Técnica.....	15
3.5.2.	Instrumentos.....	15
3.6.	Validación del instrumento de recolección de datos	17
3.7.	Método de análisis de datos	18
3.8.	Consideraciones bioéticas	26
CAPITULO IV.....		28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		28
4.	Resultados y discusión	28
4.1.	Resultados	28
4.2.	Discusión.....	42
CONCLUSIONES		45

RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Normativa vigente en Ecuador</i>	13
Tabla 2. <i>Variables</i>	18
Tabla 3 <i>Respuestas a las preguntas del MBI por subescala</i>	28
Tabla 4. <i>Subescala agotamiento por variables sociodemográficas</i>	32
Tabla 5. <i>Subescala despersonalización por variables sociodemográficas</i>	33
Tabla 6. <i>Subescala realización personal por variables sociodemográficas</i>	34
Tabla 7. <i>Variables sociodemográficas</i>	35
Tabla 8. <i>Puntajes medios del qBLG por factores y sus preguntas</i>	36
Tabla 9. <i>Medias de los factores bienestar psicosocial, competencias y somático del qBLG por variables sociodemográficas</i>	37
Tabla 10. <i>Media de los puntajes de MBI y qBGL</i>	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. <i>Factor somático por trastornos (qBLG) por edad, sexo, tiempo en la institución y relación laboral</i>	38
Figura 2. <i>Cajas y bigotes de los factores del qBLG por edad y sexo</i>	39
Figura 3. <i>Cajas y bigotes de los factores del qBLG por nivel educativo, tiempo que trabaja en la institución y relación laboral</i>	40

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. <i>Solicitud de Practica Profesional para Trabajo de Grado</i>	51
Anexo 2. <i>Consentimiento para participar en el estudio</i>	52
Anexo 3. <i>Instrumento de recolección de datos</i>	53
Anexo 4. <i>Validez del instrumento de investigación</i>	58
Anexo 5.. <i>Fiabilidad por alfa de Cronbach</i>	61

RESUMEN

Introducción y objetivo: En salud ocupacional siempre se habla del riesgo de estrés laboral o psicosocial, pero nunca se habla del bienestar físico y del bienestar emocional por lo que es importante para las organizaciones tanto prevenir el estrés, como también mejorar el bienestar. El objetivo es determinar como el estrés laboral se relaciona con el bienestar emocional y el bienestar físico en los trabajadores municipales del cantón de Atahualpa en 2023. Métodos: Esta investigación es no experimental, cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal en donde se midió el bienestar emocional y físico con el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) y el estrés laboral con el Inventario de Burnout Maslach (MBI). Resultados: Se evaluaron 54 trabajadores municipales del cantón Atahualpa en el año 2023, donde el 53,7% se encontraban entre 20 y 39 años, el 50% eran mujeres el 37% tienen un nivel educativo de secundaria, el 64,8% tienen más de 4 años de antigüedad y su relación laboral fue 42,6% nombramiento provisional. En su evaluación se encontró que tienen un adecuado bienestar emocional y un bienestar físico regular, el 18,51% estaban en riesgo alto de estrés o burnout, que al observarlo por subescala del MBI tienen mayor estrés en subescala despersonalización 83,5% y subescala realización personal 75,9% que en la subescala agotamiento 38,9%. Al evaluar la relación entre el estrés laboral y el bienestar emocional y físico este estudio observó que los puntajes del qBLG por factores del MBI fueron similares entre los grupos, con una relación estadísticamente significativa entre el puntaje del factor bienestar psicosocial con el Burnout por agotamiento ($p=0,014$). Conclusiones: El agotamiento es un factor clave para el estrés e incide directamente sobre el bienestar emocional, mientras que la despersonalización y la realización personal tuvieron mayor afectación de manera independiente, sin afectar el bienestar físico.

Palabras claves: estrés laboral, burnout, bienestar laboral

ABSTRACT

Introduction and objective: In occupational health we always talk about the risk of occupational stress or psychosocial risk, but we never talk about physical and emotional well-being, so it is important for organizations prevent stress, but also improve well-being. The objective is to determine how work stress is related to emotional and physical well-being in municipal workers in the canton of Atahualpa in the year 2023. Methods: This is a non-experimental, quantitative, observational, correlational, cross-sectional research where emotional and physical well-being was measure with the General Work Well-Being Questionnaire (qBLG) and work stress with the Maslach Burnout Inventory (MBI). Results: Fifty-four municipal workers of the Atahualpa canton were evaluated in the year 2023, 53.7% were between 20 and 39 years old, 50% were women, 37% had a high school education, 64.8% had more than 4 years of seniority in the municipality and their employment relationship was 42.6% provisional appointment.

In their evaluation it was found that they have adequate emotional well-being and regular physical well-being, 18.51% were at elevated risk of stress or burnout, which when observed by subscale of the MBI have higher stress in subscale depersonalization 83.5% and subscale personal fulfillment 75.9% than in subscale exhaustion 38.9%. When evaluating the relationship between work stress and emotional and physical well-being, this study observed that the qBLG scores by MBI factors were similar between the groups, with a statistically significant relationship between the psychosocial well-being factor score and burnout due to exhaustion ($p=0.014$). Conclusions: Burnout is a key factor for stress and directly impacts emotional well-being, whereas depersonalization and self-fulfillment were more affected independently, without affecting physical well-being.

Keywords: occupational stress, burnout, occupational wellbeing

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1. Problema de investigación

1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral es un problema de salud significativo que afecta a millones de personas alrededor del mundo. A medida que las demandas del entorno laboral evolucionan y se intensifican, el estrés laboral cada vez más se ha convertido en una preocupación relevante en las organizaciones y la sociedad en general. El estrés laboral no solo tiene un impacto negativo en la salud y el bienestar de los empleados, sino que también puede tener efectos perjudiciales en la productividad y el rendimiento laboral, lo que plantea un desafío significativo tanto para los trabajadores como para las empresas.

La primera vez que se describió al estrés desde la psicología ocurrió en las décadas de 1950 y 1960 principalmente por los trabajos de Selye (1953). Los primeros estudios sobre el estrés laboral se centraron en los efectos físicos y psicológicos de las condiciones laborales en la salud de los empleados. Los investigadores comenzaron a observar que las altas demandas y la falta de control sobre el trabajo podían conducir a problemas de salud.

Ya para la década de 1970, los investigadores comenzaron a enfocarse en el estrés como un evento psicológico y a analizar cómo las percepciones de las demandas del trabajo y la capacidad de afrontamiento de los empleados influían en su bienestar. En 1980, se desarrollaron modelos teóricos más sofisticados para comprender el estrés laboral. El modelo de "demanda-control-apoyo" de Karasek se convirtió en uno de los más influyentes, enfatizando la importancia de la interacción entre las demandas y el control que tiene el empleado sobre su trabajo.

En 1990, los estudios comenzaron a explorar los efectos a largo plazo del estrés laboral, incluyendo su relación con enfermedades crónicas y salud mental, como es el caso de la depresión. También

se investigaron las estrategias de intervención para reducir el estrés en el lugar de trabajo. Desde ese entonces, la investigación sobre el estrés laboral se expandió para abordar cuestiones relacionadas con la globalización, la tecnología y la creciente presión para estar siempre conectado. Se prestó más atención al equilibrio entre trabajo y vida personal.

La creciente conciencia sobre el impacto del estrés laboral en la productividad y el bienestar de los trabajadores llevó a un mayor enfoque en estrategias de gestión del estrés y programas de bienestar en el lugar de trabajo. La pandemia de COVID-19, en el año 2020, exacerbó el estrés laboral en todo el mundo debido a la transición de la oficina al trabajo remoto, la incertidumbre y la carga emocional asociada con la crisis sanitaria. Las investigaciones en este punto se centraron en analizar cómo la pandemia afectó la incidencia de estrés laboral y en las estrategias de afrontamiento de los trabajadores (Larrea et al., 2021).

Por otro lado, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist: Johannes Siegrist, que fuera desarrollado en la década de 1990; se centra en la percepción de que los empleados hacen un gran esfuerzo en el trabajo, pero no reciben recompensas adecuadas, ya sea en términos de salario, reconocimiento o seguridad laboral. Esta falta de equilibrio puede llevar al estrés laboral y a problemas de salud (Fernández-López et al., 2005).

En la Teoría del Estrés de Desgaste Profesional (Burnout); Christina Maslach y otros investigadores han desarrollado esta teoría que se centra en el concepto de burnout, que se caracteriza por la despersonalización, el agotamiento emocional y la falta de realización personal en el trabajo. El burnout se asocia con trabajos que requieren una alta inversión emocional, como los servicios sociales y el cuidado de la salud. Si bien esta categoría en un principio se la consideró como una dimensión del estrés laboral, actualmente se conceptualiza como una enfermedad

producto de la exposición crónica de factores de riesgo psicosociales y que se diferencia del concepto tradicional del estrés (Fernández-López et al., 2005).

Así también, en la Teoría del Estrés Psicosocial de Lazarus y Folkman: Richard Lazarus y Susan Folkman desarrollaron una teoría que enfatiza la evaluación cognitiva de una situación como un determinante clave del estrés. Según esta teoría, el estrés es el resultado de la percepción de una discrepancia entre los recursos personales y las demandas del entorno para hacer frente a esas demandas. El proceso de evaluación y afrontamiento es fundamental en esta teoría.

Otro paradigma importante es el Modelo de Estrés Traumático de Eventos Críticos (TEC): Esta teoría se aplica principalmente a profesionales que enfrentan situaciones traumáticas, como socorristas o personal militar. Sugiere que el estrés laboral puede ser el resultado de la exposición a eventos críticos traumáticos en el trabajo y que el impacto puede ser duradero en la salud mental de los trabajadores (Moreno-Jiménez et al., 2004).

Finalmente, el Modelo Integrador del Estrés Laboral considera que el estrés laboral es el resultado de la interacción de múltiples factores, como las demandas laborales, el control, el apoyo social, los factores individuales y la cultura organizacional. Propone que la combinación de estos factores de un individuo en el trabajo determina el nivel de estrés ejercitado (Patlan, 2019).

En términos conceptuales, el estrés laboral se puede definir como la respuesta emocional, cognitiva y fisiológica negativa a las demandas excesivas o abrumadoras del trabajo. Este fenómeno se ha vuelto, en el entorno laboral moderno, cada vez más común y se asocia con una serie de problemas para las organizaciones y los individuos. Algunos de los principales aspectos del problema del estrés laboral incluyen:

- Impacto en la Salud Física y Mental: El estrés laboral crónico puede dar lugar a problemas de ansiedad y la depresión, entre otros de salud mental, así como a

afecciones físicas, como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos.

- **Disminución del Rendimiento Laboral:** Los empleados que experimentan estrés laboral suelen tener un rendimiento laboral inferior, lo que puede afectar negativamente a la productividad y la calidad laboral.
- **Absentismo y Rotación de Personal:** El estrés laboral puede dar lugar al absentismo laboral y a una mayor rotación de personal, lo que puede aumentar los costos operativos para las organizaciones.
- **Clima Laboral Negativo:** Un entorno laboral estresante contribuye a un clima laboral negativo, lo que puede afectar las relaciones entre compañeros y la moral de los empleados.
- **Costos Económicos y Sociales:** El estrés laboral tiene costos económicos significativos tanto para los individuos como para la sociedad en general, incluyendo gastos médicos, pérdida de ingresos y costos asociados con el tratamiento de enfermedades relacionadas con el estrés.

Dada la creciente prevalencia del estrés laboral y sus múltiples implicaciones negativas, es crucial comprender en profundidad sus causas, efectos y estrategias de mitigación. La investigación en este campo puede ayudar a desarrollar intervenciones efectivas para prevenir y gestionar el estrés laboral, beneficiando a las organizaciones y a los empleados. Además, el estrés laboral se ha agravado aún más con la pandemia de COVID-19 y las cambiantes dinámicas laborales, lo que hace que la investigación sea aún más pertinente en el contexto actual.

Es por esto por lo que esta investigación se plantea la pregunta: ¿Cuáles son los efectos del estrés laboral y su relación con el bienestar emocional y físico en trabajadores municipales del cantón Atahualpa, periodo 2023?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar como el estrés laboral se relaciona con el bienestar emocional y físico en los trabajadores municipales del cantón Atahualpa del año 2023.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Establecer el nivel de estrés laboral en los trabajadores municipales del cantón Atahualpa del año 2023.
- Identificar los padecimientos de carácter físico y emocional más comunes que presentan por el estrés laboral de los trabajadores municipales del cantón Atahualpa del año 2023.
- Definir la correlación entre el estrés laboral y el bienestar emocional y físico de los trabajadores municipales del cantón Atahualpa del año 2023, que permita la priorización de estrategias correctivas y preventivas.

1.3. Justificación

La presente investigación tiene como finalidad describir los efectos que tiene el estrés laboral sobre dos elementos esenciales de la persona, como lo son su bienestar emocional y físico, esto se debe principalmente a que como indica Quispe et al. (2020), la actividad laboral es la principal fuente económica, por ello muchos hombres y mujeres trabajan no solo para satisfacer sus necesidades, sino que a esto se suman las necesidades de su familia. Como resultado una persona empieza a

mostrar no solo agotamiento físico, sino también emocional, lo que genera la aparición de una actitud negativa hacia su trabajo, mostrando fatiga, molestia, ira, etc.

Así pues, el estrés es una preocupación a escala global, acuerdo con la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2022) las regiones donde se experimentaron mayores índices de estrés en el ámbito laboral fueron México y China, señalando a este primero con un 75% por encima del 73% correspondiente al país asiático, seguidos por Estados Unidos y Canadá con un 57%, mientras que en los países Europeos la incidencia de problemas relacionados con el estrés disminuyó hasta el 39%, cuando en años posteriores su prevalencia era de hasta el 49%. En el caso de India se resalta el alto riesgo del estrés laboral ya que se expresa en un alcance del 59%.

Además en este contexto, en cuanto a América Latina se refiere, esta realidad asido poco estudiada, teniendo en cuenta esto Marsh McLennan, una firma enfocada en los riesgos, estrategias y personas en el entorno laboral, a principios del año 2021 realizo una encuesta en 13 países, siendo 14.000 empleados evaluados, para el mes de octubre los datos obtenidos señalan a México (63%) de estrés mayor que en Colombia (57%) y Brasil (49%), siendo estos países de la región donde las personas sufren de mayor estrés laboral, de acuerdo con la encuesta Health On Demand (McLeannan, 2021).

En la actualidad, a nivel global se reconoce que la salud mental se ve disminuida por el estrés propiciando la aparición de ansiedad, preocupación, problemas de ira, tristeza e incluso depresión, por las altas exigencias de tipo laboral o profesional, que están más allá del conocimiento y las habilidades de afrontamiento con las que cuentan los trabajadores, por lo cual esto les impide lograr el máximo rendimiento, la sobre carga de trabajo, incluso hace que el trabajo deje de disfrutarse, predisponiendo al trabajador a desarrollar el Síndrome de Burnout.

De igual manera, los empleados que brindan servicios de atención y servicio al público en el sector público presentan altos niveles de estrés relacionados con los factores emocionales, mientras que los trabajadores presentan un estrés moderado por condiciones laborales desfavorables (Minda et al., 2019). Esto es significativo porque el impacto negativo en el desempeño laboral o profesional es secundario al estrés resultante de estos factores.

Por tal motivo desde las organizaciones se busca la implementación de protocolos donde la salud ocupacional no solo sea encargada de vigilar las problemáticas de carácter físico de los trabajadores, sino también de las circunstancias de carácter psicológico, de modo que se pueda brindar apoyo adicional para influir en sus competencias de trabajo a través del equilibrio físico y mental.

De acuerdo con el marco legal y su aplicación en salud ocupacional en Ecuador, el cual se sustenta en la implementación de medidas de protección de la seguridad y la salud en el trabajo, por medio del numeral 5 del art. 326 de la Constitución del Ecuador, junto con la reglamentación del instrumento Andino, decreto ejecutivo 2393, así como el reglamento general de Seguridad de Riesgos del Trabajo, Normas Técnicas INEN, mediante los cuales se expresa que las persona tiene derecho a desempeñar su trabajo en un entorno favorable y adecuado que proteja su salud, seguridad, bienestar, integridad e higiene, precautelando de esta forma a los trabajadores en cada una de sus actividades laborales para un adecuado cumplimiento de las mismas.

Estos apartados legales demuestran que se pueden establecer las bases para una investigación enfocada en los efectos del estrés laboral sobre el bienestar emocional y físico en trabajadores públicos, específicamente en aquellos que se desenvuelven en las diversas áreas del municipio.

Ya que para el año 2019, el Ministerio de Salud Pública (MSP), a través de un especialista en salud ocupacional indico que el estrés laboral se ve expresado en extenuación emocional, desrealización

personal y despersonalización, por medio de este informe se indica que cerca del 20% de los trabajadores expreso presentar uno de estos tres indicadores, los cuales se ven asociados a temas intralaborales (demandas laborales, relaciones sociales, remuneración en el trabajo y control), así como extralaborales (relaciones familiares, interpersonales, la realidad económica familiar, etc.). Mediante esta investigación, los datos obtenidos a través de un análisis cuantitativo podrán ser comparados con antecedentes previos, donde se pueda evidenciar que tipo de criterios se debe tener a consideración, la priorización de los factores de protección y riesgo más importantes, que tipo de habilidades afrontamiento deben ser incorporadas, cuales reforzadas, en la determinación de los factores preponderantes para la aparición del estrés laboral junto a sus efectos sobre el bienestar físico y emocional.

Por otra parte, este abordaje relacional contó con los recursos teóricos, tecnológicos y financieros para su realización, como lo son las bases conceptuales en las que se encuentra enmarcada esta investigación, complementándose con la utilización de plataformas para la búsqueda de información con sustento científico, de la misma forma se utilizaron instrumentos de aplicación que permitieron conocer tanto el aspecto emocional y físico de los participantes. A su vez esto permitió la completa realización desde el planteamiento hasta la entrega de resultados.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

2. Marco Teórico

2.1. Bienestar físico

El bienestar físico es una dimensión integral de la salud que se refiere a la capacidad del individuo para mantener un estado óptimo de salud y funcionamiento. Es esencial para llevar a cabo las actividades diarias, y su falta puede llevar a enfermedades crónicas o discapacidades a lo largo del tiempo. La investigación científica ha demostrado que la adopción de un estilo de vida dinámico y una alimentación balanceada son factores clave para lograr y mantener un buen bienestar físico (Abarca & Zúñiga, 2017; Fernández-López et al., 2010).

En el ámbito de la investigación científica, numerosos estudios han explorado la relación entre el bienestar físico y otros aspectos de la salud, como el mental y el social. Estos estudios han revelado que una salud física óptima puede influir positivamente en la salud mental, mejorando el estado de ánimo, reduciendo los niveles de estrés y fomentando relaciones interpersonales más saludables (Abarca & Zúñiga, 2017; Fernández-López et al., 2010)

Adicionalmente, es importante destacar que el bienestar físico no solo se centra en la ausencia de enfermedades. Incluye aspectos como la energía, la vitalidad, el descanso adecuado y la resistencia. La literatura científica sugiere que es esencial adoptar un enfoque preventivo, donde las intervenciones tempranas y el autocuidado juegan un papel importante en la promoción del bienestar físico a lo largo de la vida (Abarca & Zúñiga, 2017; Fernández-López et al., 2010).

2.2. Bienestar emocional

El bienestar emocional es la capacidad para adaptarse positivamente y enfrentar las adversidades de la vida de una persona. Es esencial para el desarrollo integral del individuo y se asocia con una reducción en la aparición de trastornos psicológicos y enfermedades relacionadas con el estrés.

Además, el bienestar emocional está vinculado con el reconocimiento, expresión y manejo adecuado de los sentimientos, lo que contribuye a un tratamiento eficaz en intervenciones psicológicas y terapéuticas (Pérez de Albéniz Iturriaga & Fonseca-Pedrero, 2020).

Desde el enfoque de la psicología positiva, el bienestar emocional no solo se relaciona con la ausencia de emociones negativas, sino también con la presencia de emociones positivas, optimismo y un sentido profundo de propósito en la vida. Estos elementos, cuando se cultivan y se nutren, pueden conducir a una mayor calidad de vida y satisfacción personal (Pérez de Albéniz Iturriaga & Fonseca-Pedrero, 2020).

Es esencial resaltar que el bienestar emocional no es un estado estático, sino dinámico y susceptible a cambios en función de las experiencias vitales. Promover prácticas y educación emocional desde edades tempranas puede ser una herramienta valiosa para fortalecer este bienestar a lo largo de la vida, facilitando el desarrollo y felicidad tanto en el ámbito educativo como en la vida cotidiana (Pérez de Albéniz Iturriaga & Fonseca-Pedrero, 2020).

2.3. Calidad de vida

Algunos autores sugieren que la calidad de vida es la correlación entre una población determinada, la valoración subjetiva de bienestar y satisfacción y un nivel de vida objetivo, donde se toman en cuenta los aspectos como función física, bienestar físico, estado de salud, adaptación psicológica, satisfacción con la felicidad y vida y bienestar general (Fernández-López et al., 2010).

2.4. Estrés laboral

El estrés laboral es una respuesta emocional y física que surge cuando las demandas laborales superan las necesidades, capacidades o recursos del trabajador. Este fenómeno puede ser consecuencia de situaciones en las que los requerimientos laborales no coinciden con las

habilidades o recursos disponibles del empleado. Estas demandas excesivas pueden conducir a reacciones nocivas tanto a nivel físico como emocional (Patlan, 2019; Rodriguez & Rivas, 2011)

La pérdida o inestabilidad en el empleo también tiene un impacto profundo en el individuo, afectando todos los aspectos de su vida, desde su rutina diaria hasta sus relaciones interpersonales. En el entorno laboral contemporáneo, factores como la alta competitividad y las cambiantes demandas del mercado pueden intensificar las experiencias de estrés laboral, ya que los empleados para cumplir con estándares cada vez más altos sienten mayor presión por obtenerlos (Flóres, 2014).

Es esencial abordar el estrés laboral ya que el desempeño se puede ver negativamente afectado, la salud mental y física del trabajador. La vinculación del estrés con problemas en el desempeño laboral es un área de interés en la investigación, ya que los efectos perjudiciales del estrés pueden tener repercusiones para el individuo, la organización y la sociedad en su conjunto (Flóres, 2014; Patlan, 2019)

2.5. Marco Legal Ecuatoriano

La salud y seguridad ocupacional en Ecuador es una prioridad. Con el fin de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, se ha establecido un marco legal que regula las actividades laborales en el país. Esta normativa busca garantizar un ambiente laboral seguro para todos los trabajadores ecuatorianos (Martinez Barranco & Yandun Burbano, 2017; Ministerio del Trabajo Ecuador, s. f.)

El principal instrumento legal en materia de salud y seguridad ocupacional es el Decreto ejecutivo 2393. No obstante, existen otros documentos y reglamentaciones, como los instrumentos andinos y el Código de Trabajo, que complementan y fortalecen las disposiciones establecidas en el

Decreto mencionado (Martinez Barranco & Yandun Burbano, 2017; Ministerio del Trabajo Ecuador, s. f.)

Es esencial destacar el papel de la Constitución del Ecuador en este ámbito. La Carta Magna no solo establece las bases y principios sobre seguridad y salud ocupacional, sino que también actúa como el pilar fundamental para la creación de normativas secundarias y decretos relacionados con la materia (Martinez Barranco & Yandun Burbano, 2017; Ministerio del Trabajo Ecuador, s. f.)

Con el transcurso de los años, el país ha trabajado en reforzar su marco normativo, integrando no solo disposiciones de la Constitución sino también de distintos instrumentos que tienen como finalidad el bienestar y protección de los trabajadores (Martinez Barranco & Yandun Burbano, 2017; Ministerio del Trabajo Ecuador, s. f.).

En 2017, se llevó a cabo un estudio que tuvo como finalidad identificar y comparar la normativa legal ecuatoriana sobre seguridad y salud ocupacional con la Norma internacional Guía ISO 26000. Este ejercicio evidencia el compromiso de Ecuador con estándares internacionales y la mejora continua en el ámbito laboral (Martinez Barranco & Yandun Burbano, 2017; Ministerio del Trabajo Ecuador, s. f.)

Además de las regulaciones nacionales, Ecuador se rige también por Normas Comunitarias Andinas y Convenios Internacionales de la OIT, lo que refuerza su compromiso con la promoción de un ambiente laboral seguro y saludable para todos sus ciudadanos (Martinez Barranco & Yandun Burbano, 2017; Ministerio del Trabajo Ecuador, s. f.).

La normatividad vigente en Ecuador sobre salud ocupacional es (Ministerio del Trabajo Ecuador, s. f.):

Tabla 1.

Normativa vigente en Ecuador

ACUERDOS INTERNACIONALES	
Decisión 584. Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo	
Resolución 957. Reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo	

LEYES NACIONALES	
Código del trabajo	
Ley de comercialización y empleo de plaguicidas	
Ley de defensa contra incendios	
Ley de minería	
Ley orgánica de discapacidades, LOD	
Ley orgánica de empresas públicas, LOEP	
Ley orgánica de prevención integral fenómeno socio económico drogas	
Ley orgánica de servicio público, LOSEP	
Ley orgánica justicia laboral y reconocimiento del trabajo en hogar	
Ley orgánica para promoción del trabajo juvenil, cesantía desempleo	
Reglamento a la ley orgánica del sistema	
Reglamento general a la ley de minería	

ACUERDOS MINISTERIALES	
Am-nro.-mdt-2020-001 - reformar el acuerdo ministerial nro. Mdt-2017-0135, <instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores>	
Am 13. Reglamento de riesgos de trabajo en instalaciones eléctricas	
Am 82. Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral	
Am 135. Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores	
Am 174. Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas	
Am 398. Prohibida terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA	
Am 1404. Reglamento de los servicios médicos de las empresas	

DECRETOS EJECUTIVOS

Decreto ejecutivo 860. Sistema nacional de cualificaciones y capacitación profesional

Decreto ejecutivo 2393. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores

Fuente: Tomado de (Ministerio del Trabajo Ecuador, s. f.)

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3. Metodología de la investigación

3.1. Diseño de la investigación

Se trata de una investigación no experimental de abordaje cuantitativo (escalas de medición). Está se centra en el estudio de variables tal y como se presentan en su entorno natural, sin alterar o intervenir en ellas. Este tipo de investigación se distingue por no manipular activamente las variables de estudio, a diferencia de la investigación experimental. En lugar de ello, observa y analiza las relaciones y patrones existentes entre las variables en un contexto real y sin perturbaciones, lo cual en este caso se realiza por medio de escalas de medición ya validadas por estudios previos (Flores, 2019).

3.2. Enfoque y tipo de investigación

Observacional, correlacional de corte transversal, la cual es una metodología de investigación que busca describir y analizar la relación entre dos o más variables en un momento específico, sin realizar intervenciones o manipulaciones en la población estudiada. En este tipo de estudio, se recolectan datos en un solo punto en el tiempo, proporcionando una "instantánea" de las características y relaciones de interés en una población determinada (Flores, 2019).

El enfoque principal de los estudios correlacionales es identificar y evaluar las asociaciones o correlaciones entre variables. Por otro lado, el término "corte transversal" hace referencia a la naturaleza temporal del estudio, ya que se realiza en un momento específico y determinado. A diferencia de otros diseños, como los estudios longitudinales, el corte transversal no sigue a los participantes a lo largo del tiempo, sino que se enfoca en un periodo concreto (Flores, 2019).

3.3. Descripción del área de estudio / Grupo de estudio

3.3.1. Población y muestra

La población objeto estuvo constituida por los trabajadores municipales del cantón Atahualpa, los cuales son 54 que están en cargos administrativos, dada una población pequeña y cautiva, no se tomó muestra, se invitó a participar a todos en esta investigación.

3.3.2. Criterios de inclusión

- Trabajadores municipales del cantón Atahualpa
- Trabajadores administrativos

3.3.3. Criterios de exclusión

- Trabajadores con menos de 1 mes de ingreso laboral al municipio.

3.4. Métodos de recolección de información

Posterior a firma de consentimiento informado (Anexo 2), la información se recolectó por medio del instrumento de recolección de datos (Anexo 3).

3.5. Técnicas e instrumentos de información

3.5.1. Técnica

La técnica es cuantitativa encuesta: se obtendrá información relevante por medio de esta técnica, con una aplicación directa del investigador a los participantes para obtener los datos reales y fieles.

3.5.2. Instrumentos

El instrumento de recolección de datos fue construido para contener 3 partes:

Parte 1. Información sociodemográfica: como edad, fecha de nacimiento, estado civil, educación, ocupación actual, años de experiencia laboral.

Parte 2. Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG): el qBLG es un cuestionario desarrollado para la medición del bienestar de los trabajadores desarrollado en el 2010 por Blanch

y colaboradores (Blanch et al., 2010) que está constituido por dos factores Bienestar psicosocial y Efectos colaterales. El factor bienestar psicosocial tiene 42 preguntas agrupados en 3 escalas: afectos (10 preguntas), competencias (10 preguntas) y expectativas (22 preguntas). El factor efectos colaterales está compuesto por 14 preguntas en somatización (5 preguntas), desgaste (4 preguntas) y alineación (4 preguntas).

Para esta investigación dado que es en combinación con el Inventario De Burnout De Maslach MBI (ver más adelante), se utilizó el instrumento completo aplicado en la población de estudio y respondiendo las preguntas de las variables, se procedió a solo utilizar los apartados factor bienestar psicosocial con las dos escalas: afectos (10 preguntas) y competencias (10 preguntas) y el factor efectos colaterales con la escala somatización (5 preguntas).

Cada pregunta se puntúa de 1 a 7, donde en el factor bienestar psicosocial 1 representa menor bienestar y 7 mayor bienestar o excelente estado de bienestar mientras que en el factor efectos colaterales 7 representa menor bienestar y 1 mayor bienestar o excelente estado de bienestar.

Parte 3. Inventario De Burnout De Maslach MBI: El objetivo principal es medir el desgaste profesional o “Burnout” del individuo por causa del trabajo. Está constituido por 22 preguntas en forma de afirmaciones sobre actitudes y sentimientos en el trabajador y hacia las personas que ofrece sus labores, las cuales se puntúan de 0 a 6 así: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días (Aranda Beltrán et al., 2016; Gilla et al., 2019). Se divide en 3 subescalas:

- Subescala de agotamiento o cansancio emocional: valora el cansancio emocional secundario al trabajo, son 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), con una puntuación máxima de 54, donde más de 26 es indicios de burnout.

- Subescala de despersonalización: valora las actitudes distanciamiento y frialdad secundario al trabajo, son 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22.), con una puntuación máxima de 30, donde más de 9 es indicio de burnout.
- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de realización y auto eficiencia personal, consta de 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), con una puntuación máxima de 48, donde menos de 34 es indicio de burnout.

3.6. Validación del instrumento de recolección de datos

Una vez construido el instrumento se validó por tres expertos: dos médicos especializados en salud ocupacional y un especialista en talento humano, quienes validaron el instrumento de investigación con calificación de 20 cada uno (ver anexo 4). Adicionalmente, el instrumento de recolección de datos se validó con el alfa de Cronbach. El alfa de Cronbach es un coeficiente utilizado para determinar la fiabilidad de una escala o test. Específicamente, mide la consistencia interna de un conjunto de ítems. Esta métrica es un recurso ampliamente empleado en psicometría, permitiendo cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para magnitudes inobservables construidas a partir de diversas variables. Esencialmente, el coeficiente alfa de Cronbach se basa en el promedio de las correlaciones entre los ítems, ofreciendo una estimación de cómo los ítems de una prueba están correlacionados entre sí. Un alfa de Cronbach elevado indica que los ítems miden el mismo constructo o concepto subyacente, lo que implica que la escala es coherente y confiable(Oviedo & Campo-Arias, 2005).

Para determinar el alfa de Cronbach se realizó una prueba piloto con 20 sujetos de características similares a las del grupo de estudio, obteniéndose un valor de 0.922, interpretado como EXCELENTE (anexo 5).

3.7. Método de análisis de datos

Tanto para la construcción del instrumento, como para el procesamiento adecuado de los datos, se realizó la operacionalización de las variables de estudio y la información fue tratada con el sistema estadístico SPSS versión 29 aplicando la estadística descriptiva e inferencial (correlaciones).

Tabla 2.

Variables del estudio

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Sexo	Sexo biológico	1. Femenino 2. Masculino	Cualitativa	Nominal
Edad	Edad en años al momento de la aplicación del instrumento	1. Menor de 20 años 2. Entre 20 y 39 años 3. Entre 40 y 64 años 4. 65 o más años	Cualitativa	Ordinal
Nivel educativo	Nivel de educación actual	1. Secundaria 2. Tecnológica 3. Universidad 4. Especialidad/maestría	Cualitativa	Ordinal
Tiempo en la institución	El tiempo en años cumplidos que lleva trabajando en la institución	1. Menos de 1 año 2. Entre 1 y 3 años 3. Entre 4 y 6 años 4. Mas de 6 años	Cualitativa	Ordinal
Relación laboral	Qué relación laboral se tiene actualmente con el municipio de Atahualpa	1. Nombramiento definitivo 2. Nombramiento provisional 3. Contrato ocasional 4. Facturación de servicios profesionales	Cualitativa	Nominal
Puntaje factor de Bienestar Psicosocial	Factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	##	Cuantitativa	Razón

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Escala de Afectos				
Satisfacción	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Seguridad	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Tranquilidad	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Potencia	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Bienestar	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Confianza	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Certidumbre	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Claridad	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Esperanza	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Facilidad	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Puntaje factor de Bienestar Psicosocial Escala de competencias	Factor de Bienestar Psicosocial Escala de competencias del qBLG	##	Cuantitativa	Razón
Sensibilidad	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Racionalidad	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Competencia	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Moralidad	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Bondad	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Éxito	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Capacidad	Psicosocial Escala de Afectos del qBLG Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Optimismo	Psicosocial Escala de Afectos del qBLG Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Eficacia	Psicosocial Escala de Afectos del qBLG Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Utilidad	Psicosocial Escala de Afectos del qBLG Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Puntaje factor de efectos colaterales Escala de somatización	Factor de Bienestar Psicosocial Escala de competencias del qBLG	##	Cuantitativa	Razón
Trastornos digestivos	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Dolores de cabeza	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Alteraciones de Sueño	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Dolores de espalda	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Tensiones musculares	Puntaje puntual de 1 a 7 del factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos del qBLG	1 nunca a 7 siempre	Cualitativa	Ordinal
Puntaje subescala de agotamiento MBI	Valora el cansancio emocional secundario al trabajo, son 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20), con una puntuación máxima de 54, donde más de 26 es indicios de burnout.	##	Cuantitativa	Razón
Puntaje subescala de despersonalización MBI	Valora las actitudes distanciamiento y frialdad secundario al trabajo, son 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22.), con una puntuación máxima de 30, donde más de 9 es indicio de burnout. Evalúa los sentimientos de realización y auto	##	Cuantitativa	Razón
Puntaje subescala de realización personal MBI	eficiencia personal, consta de 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), con una puntuación máxima de 48, donde menos de 34 es indicio de burnout.	##	Cuantitativa	Razón
Pregunta 1 MBI	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas	Cualitativa	Ordinal

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Pregunta 2 MBI	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 3 MBI	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 4 MBI	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 5 MBI	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 6 MBI	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 7 MBI	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 =	Cualitativa	Ordinal

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Pregunta 8 MBI	a las que tengo que atender 8. Siento que mi trabajo me está desgastando	Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 9 MBI	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 10 MBI	10. Siento que me he hecho más duro con la gente	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 11 MBI	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 12 MBI	12. Me siento muy energético en mi trabajo	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 13 MBI	13. Me siento frustrado por el trabajo	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos,	Cualitativa	Ordinal

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Pregunta 14 MBI	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 15 MBI	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 16 MBI	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 17 MBI	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 18 MBI	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal

Variable	Definición	Valor	Naturaleza de la variable	Escala de la variable
Pregunta 19 MBI	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 20 MBI	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 21 MBI	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal
Pregunta 22 MBI	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días	Cualitativa	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

3.8. Consideraciones bioéticas

Las consideraciones éticas son esenciales para proteger los derechos, la dignidad y el bienestar de los participantes. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando que han sido adecuadamente informados sobre el propósito, los métodos, los beneficios potenciales, los riesgos y la confidencialidad relacionada con el estudio. Además, con la libertad de participar o retirarse del estudio sin ningún tipo de repercusión.

Por otro lado, la privacidad y la confidencialidad de la información recopilada fueron fundamentales. Los datos personales y las respuestas proporcionadas en las escalas de medición fueron tratados de manera anónima y utilizados únicamente para fines investigativos. Cualquier divulgación de información debe garantizar que no se pueda identificar a los participantes. Además, la investigación fue diseñada y conducida de manera que no cause daño o malestar a los participantes y se adhiera a los principios éticos y a las directrices establecidas para la investigación con seres humanos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. Resultados y discusión

4.1. Resultados

Estrés laboral

El estrés laboral fue medido con el Inventario De Burnout De Maslach (MBI) evaluado con las tres subescalas agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal. En la tabla 3 se puede observar las respuestas a cada una de las subescalas, donde los puntajes más altos fueron 39% unas pocas veces al mes me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender, 35% alguna vez al mes o menos me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. 35% alguna vez al mes o menos cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado, 35% unas pocas veces al mes siento que mi trabajo me está desgastando, 30% una vez a la semana me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

Tabla 3
Respuestas a las preguntas del MBI por subescala

Subescala	Preguntas	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Unas pocas veces a la semana		Todos los días	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Subescala agotamiento	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	9	17%	8	15%	19	35%	4	7%	8	15%	2	4%	4	7%

Subescala	Preguntas	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Unas pocas veces a la semana		Todos los días	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	5	9%	10	19%	19	35%	7	13%	8	15%	3	6%	2	4%
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	5	9%	6	11%	14	26%	15	28%	10	19%	3	6%	1	2%
	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	1	2%	8	15%	13	24%	15	28%	7	13%	9	17%	1	2%
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando	1	2%	5	9%	13	24%	19	35%	8	15%	6	11%	2	4%
	13. Me siento frustrado por el trabajo	1	2%	4	7%	12	22%	17	31%	12	22%	4	7%	4	7%
	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	2	4%	1	2%	14	26%	12	22%	15	28%	7	13%	3	6%
	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	1	2%	5	9%	17	31%	14	26%	7	13%	7	13%	3	6%
	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	2	4%	7	13%	13	24%	8	15%	16	30%	4	7%	4	7%
Subescala despersonalización	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí,	3	6%	9	17%	13	24%	16	30%	8	15%	4	7%	1	2%

Subescala	Preguntas	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Unas pocas veces a la semana		Todos los días	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Subescala realización personal	como si fuesen objetos impersonales														
	10. Siento que me he hecho más duro con la gente	0	0%	8	15%	11	20%	17	31%	13	24%	4	7%	1	2%
	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	3	6%	4	7%	17	31%	11	20%	13	24%	4	7%	2	4%
	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	3	6%	4	7%	13	24%	9	17%	11	20%	10	19%	4	7%
	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	4	7%	8	15%	9	17%	13	24%	9	17%	7	13%	4	7%
	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	5	9%	7	13%	9	17%	17	31%	12	22%	3	6%	1	2%
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	1	2%	8	15%	12	22%	12	22%	11	20%	9	17%	1	2%	

Subescala	Preguntas	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Unas pocas veces a la semana		Todos los días	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	4	7	1	2%	9	17%	19	35%	14	26%	6	11%	1	2%
	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo	0	0	5	9%	13	24%	16	30%	10	19%	8	15%	2	4%
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	1	2	5	9%	14	26%	14	26%	9	17%	6	11%	5	9%
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	2	6	11%	15	28%	10	19%	9	17%	6	11%	7	13%
	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	1	2	7	13%	10	19%	12	22%	12	22%	9	17%	3	6%
	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	1	2	5	9%	11	20%	21	39%	7	13%	6	11%	3	6%

Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores municipales del cantón Atahualpa con alto nivel de estrés laboral fueron 18,51% (dado el burnout en las tres subescalas), sin embargo, mostraron altos niveles de estrés laboral o burnout por subescala agotamiento 38,9%, subescala despersonalización 83,5% y subescala realización personal 75,9%, en la tabla 5, 6 y 7 se observan estas subescalas por variables sociodemográficas encontrando que:

Por subescala de agotamiento los más afectados en burnout fueron los que estaban entre edad 40 y 64 años, mujeres, educación especialización maestría, tiempo en la institución más de 4 años y relación laboral nombramiento definitivo (Tabla 4).

Tabla 4.

Subescala agotamiento por variables sociodemográficas

		Bajo 0-18		Medio 12-26		Alto 27-54 /Indicios de Burnout	
		n	%	N	%	n	%
Edad	Menor de 20 años	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%
	Entre 20 y 39 años	6	20,7%	14	48,3%	9	31,0%
	Entre 40 y 64 años	6	25,0%	6	25,0%	12	50,0%
Sexo	Femenino	6	22,2%	10	37,0%	11	40,7%
	Masculino	6	22,2%	11	40,7%	10	37,0%
Nivel educativo	Secundaria	4	20,0%	7	35,0%	9	45,0%
	Tecnológica	4	36,4%	5	45,5%	2	18,2%
	Universidad	3	18,8%	7	43,8%	6	37,5%
Tiempo en la institución	Especialidad/maestría	1	14,3%	2	28,6%	4	57,1%
	Menos de 1 año	0	0,0%	9	100,0%	0	0,0%
	Entre 1 y 3 años	4	40,0%	3	30,0%	3	30,0%
	Entre 4 y 6 años	5	29,4%	3	17,6%	9	52,9%
Relación laboral	Mas de 6 años	3	16,7%	6	33,3%	9	50,0%
	Nombramiento definitivo	2	13,3%	5	33,3%	8	53,3%
	Nombramiento provisional	7	30,4%	6	26,1%	10	43,5%
	Contrato ocasional	3	18,8%	10	62,5%	3	18,8%

Fuente: Elaboración propia

Por subescala de despersonalización se observó que todos, sin importar la variable sociodemográfica, tenían grandes afectaciones por burnout (Tabla 5).

Tabla 5.
Subescala despersonalización por variables sociodemográficas

		bajo 0-5		medio 6-9		alto 10-30 /Indicios de Burnout	
		n	%	N	%	n	%
Edad	Menor de 20 años	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Entre 20 y 39 años	2	6,9%	6	20,7%	21	72,4%
	Entre 40 y 64 años	0	0,0%	1	4,2%	23	95,8%
Sexo	Femenino	0	0,0%	4	14,8%	23	85,2%
	Masculino	2	7,4%	3	11,1%	22	81,5%
Nivel educativo	Secundaria	0	0,0%	1	5,0%	19	95,0%
	Tecnológica	2	18,2%	4	36,4%	5	45,5%
	Universidad	0	0,0%	2	12,5%	14	87,5%
Tiempo en la institución	Especialidad/maestría	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%
	Menos de 1 año	0	0,0%	0	0,0%	9	100,0%
	Entre 1 y 3 años	1	10,0%	4	40,0%	5	50,0%
Relación laboral	Entre 4 y 6 años	1	5,9%	3	17,6%	13	76,5%
	Mas de 6 años	0	0,0%	0	0,0%	18	100,0%
	Nombramiento definitivo	0	0,0%	0	0,0%	15	100,0%
Relación laboral	Nombramiento provisional	2	8,7%	4	17,4%	17	73,9%
	Contrato ocasional	0	0,0%	3	18,8%	13	81,3%

Fuente: Elaboración propia

También se observó que todos, sin importar la variable sociodemográfica, en la subescala realización personal tenían grandes afectaciones por burnout (Tabla 6).

Tabla 6.

Subescala realización personal por variables sociodemográficas

		Referencia realización personal					
		bajo 0-33 /Indicios de Burnout		medio 34-39		alto 40-56	
		n	%	N	%	n	%
Edad	Menor de 20 años	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Entre 20 y 39 años	23	79,3%	5	17,2%	1	3,4%
	Entre 40 y 64 años	17	70,8%	6	25,0%	1	4,2%
Sexo	Femenino	21	77,8%	5	18,5%	1	3,7%
	Masculino	20	74,1%	6	22,2%	1	3,7%
Nivel educativo	Secundaria	16	80,0%	2	10,0%	2	10,0%
	Tecnológica	8	72,7%	3	27,3%	0	0,0%
	Universidad	12	75,0%	4	25,0%	0	0,0%
Tiempo en la institución	Especialidad/maestría	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%
	Menos de 1 año	9	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Entre 1 y 3 años	7	70,0%	2	20,0%	1	10,0%
Relación laboral	Entre 4 y 6 años	13	76,5%	3	17,6%	1	5,9%
	Mas de 6 años	12	66,7%	6	33,3%	0	0,0%
	Nombramiento definitivo	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%
	Nombramiento provisional	18	78,3%	4	17,4%	1	4,3%
	Contrato ocasional	13	81,3%	2	12,5%	1	6,3%

Fuente: Elaboración propia

Se encuestaron un total de 54 trabajadores municipales del cantón Atahualpa, donde la mayoría se encontraban entre 20 y 39 años (53,7%), el 50% eran mujeres. El 37% tienen un nivel educativo de secundaria, el 64,8% tienen más de 4 años de antigüedad en el municipio y su relación laboral fue 42,6% Nombramiento provisional (Tabla 7)

Tabla 7.

Variables sociodemográficas

	Variable	n	%
Edad	Menor de 20 años	1	1,9
	Entre 20 y 39 años	29	53,7
	Entre 40 y 64 años	24	44,4
Sexo	Femenino	27	50,0
	Masculino	27	50,0
Nivel educativo	Secundaria	20	37,0
	Tecnológica	11	20,4
	Universidad	16	29,6
Tiempo en la institución	Especialidad/maestría	7	13,0
	Menos de 1 año	9	16,7
	Entre 1 y 3 años	10	18,5
	Entre 4 y 6 años	17	31,5
	Mas de 6 años	18	33,3
Relación laboral	Nombramiento definitivo	15	27,8
	Nombramiento provisional	23	42,6
	Contrato ocasional	16	29,6

Fuente: Elaboración propia

Bienestar laboral

El bienestar físico y emocional se midió con el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG), el cuestionario aplicado completamente, respondiendo las preguntas de las variables presentadas se utilizaron los bloques (detallados más adelante), utilizando los donde el promedio del puntaje de los trabajadores municipales del cantón Atahualpa fue en factor bienestar psicosocial 6 (1 es

déficit a 7 es adecuado), factor competencias 6 (1 es déficit a 7 es adecuado), y factor somático 4 (1 es nunca a 7 es siempre), en la tabla 8 se pueden ver los puntajes promedio de cada una de las preguntas del qBLG.

Tabla 8.

Puntajes medios del qBLG por factores y sus preguntas

Factor bienestar psicosocial		Factor competencias		Factor Somático	
Elementos	Media	Elementos	Media	Elementos	Media
Puntaje global	6	Puntaje global	6	Puntaje global	4
Entre insatisfacción (1) y satisfacción (7)	6	Entre Insensibilidad (1) Y Sensibilidad (7)	6	Trastornos digestivos	3
Entre Inseguridad (1) Y Seguridad (7)	6	Entre Irracionalidad (1) Y Racionalidad (7)	6	Dolores de Cabeza	3
Entre Intranquilidad (1) Y Tranquilidad (7)	6	Entre Incompetencia (1) Y Competencia (7)	6	Alteraciones del sueño	3
Entre Impotencia (1) Y Potencia (7)	6	Entre Inmoralidad (1) Y Moralidad (7)	6	Dolores de espalda	4
Entre Malestar (1) Y Bienestar (7)	6	Entre Maldad (1) Y Bondad (7)	6	Tensiones musculares	4
Entre Desconfianza (1) Y Confianza (7)	6	Entre Fracaso (1) Y Éxito (7)	6		
Entre Incertidumbre (1) Y Certidumbre (7)	6	Entre Incapacidad (1) Y Capacidad (7)	6		
Entre Confusión (1) Y Claridad (7)	6	Entre Pesimismo (1) Y Optimismo (7)	6		
Entre Desesperanza (1) Y Esperanza (7)	6	Entre Ineficiencia (1) Y Eficiencia (7)	6		
Entre Dificultad (1) Y Facilidad (7)	6	Entre Inutilidad (1) Y Utilidad (7)	6		

Fuente: Elaboración propia

Al observar los puntales medios del qBLG por variables sociodemográficas, observamos que en el factor psicosocial y el factor competencias los puntajes medios no varían por edad, sexo, nivel educativo, tiempo en la institución ni relación laboral, mientras que en el factor somático los

puntajes disminuyen del promedio general de 4 (tabla 2) a 3,2-3,9 (Tabla 9), con mayor afectación de dolor de espalda, dolores de cabeza y tensión muscular (figura 1).

Tabla 9.

Medias de los factores bienestar psicosocial, competencias y somático del qBLG por variables sociodemográficas

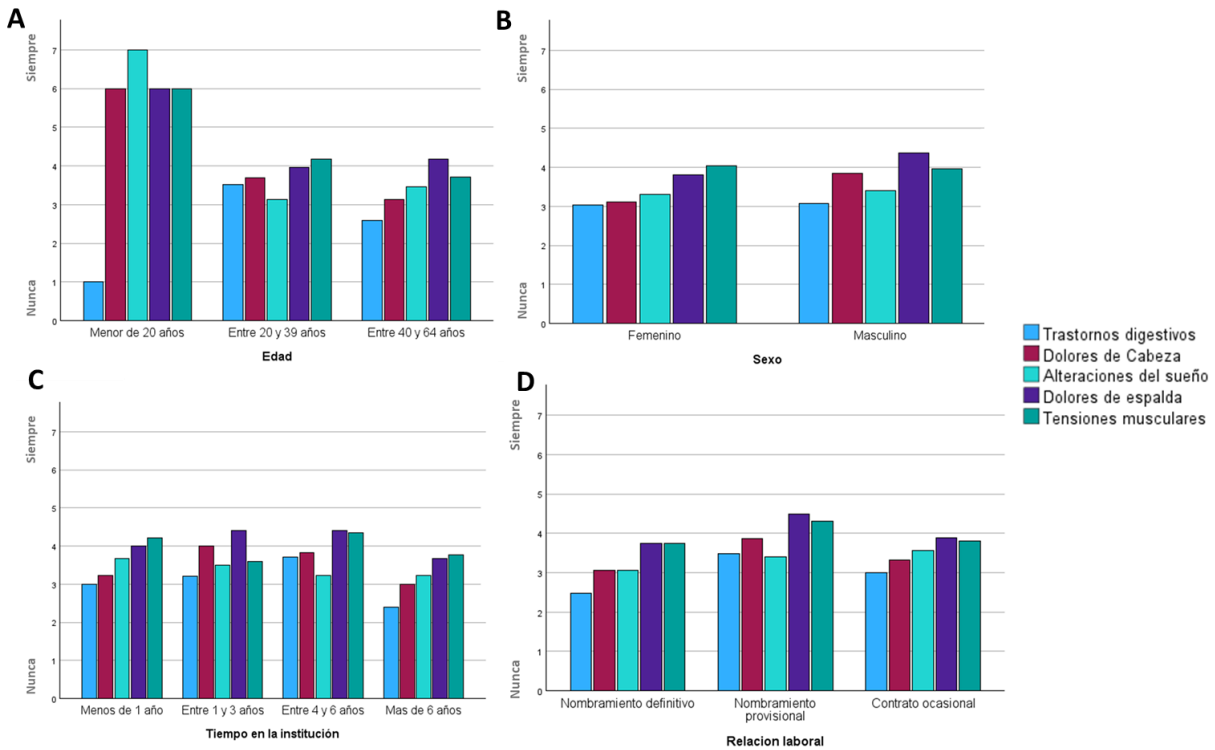
		Puntaje factor bienestar psicosocial BLG	Puntaje factor competencias BLG	Puntaje factor somático BLG
		Media/7	Media/7	Media/7
Edad	Menor de 20 años	6,5	6,3	5,2*
	Entre 20 y 39 años	6,0	6,0	3,7
	Entre 40 y 64 años	5,9	6,0	3,4
Sexo	Femenino	6,0	5,9	3,5
	Masculino	5,9	6,0	3,7
Nivel educativo	Secundaria	5,9	5,9	3,5
	Tecnológica	6,0	6,1	3,5
	Universidad	6,0	6,0	3,8
Tiempo en la institución	Especialidad/maestría	6,0	6,0	3,5
	Menos de 1 año	5,9	5,9	3,6
	Entre 1 y 3 años	6,1	5,8	3,7
	Entre 4 y 6 años	5,9	6,0	3,9
Relación laboral	Mas de 6 años	6,0	6,1	3,2
	Nombramiento definitivo	5,9	6,0	3,2
	Nombramiento provisional	5,9	5,9	3,9
	Contrato ocasional	6,1	6,0	3,5

Fuente: Elaboración propia

Nota: Factor bienestar psicosocial: 1 es déficit a 7 es adecuado, factor competencias: 1 es déficit a 7 es adecuado, factor somático 1 es nunca a 7 es siempre. *Solo 1 persona está en el grupo de menores de 20 años.

Figura 1.

Factor somático por trastornos (qBLG) por edad, sexo, tiempo en la institución y relación laboral



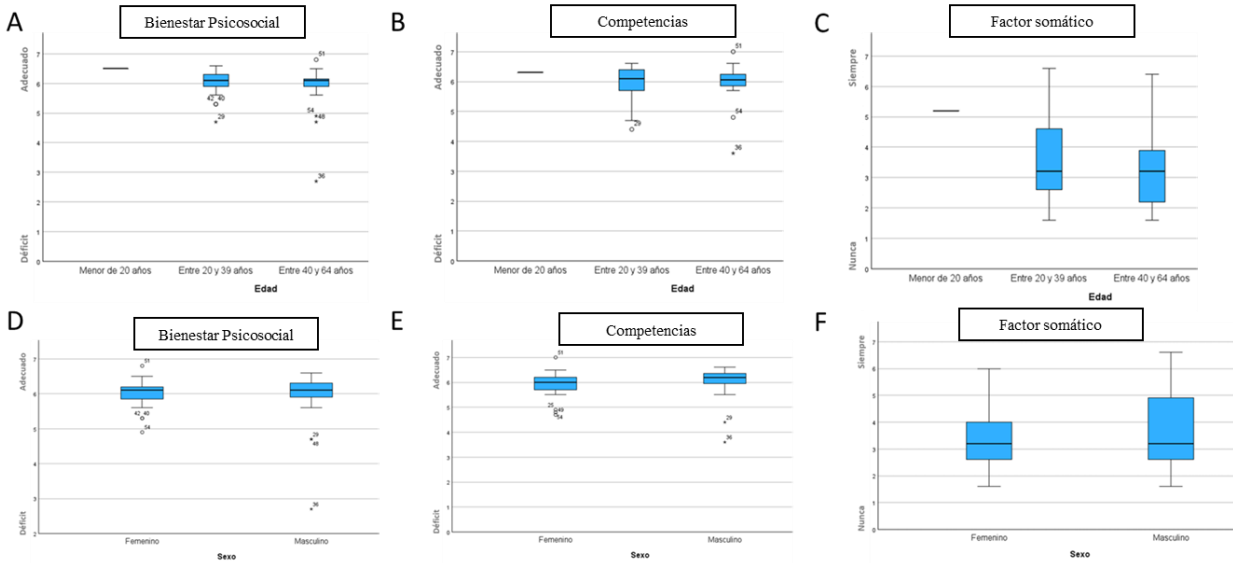
Fuente: Elaboración propia

Nota: A. Factor somático por edad B. Factor somático por sexo C. Factor somático por tiempo en la institución C. Factor somático por relación laboral. Construido por el autor.

Conforme a la Fig.2 y a la Fig.3, al revisar por cuartiles se puede ver que los factores bienestar psicosocial y competencias son adecuados, sin mayores diferencias entre sexo, edad, nivel educativo, tiempo en la institución y relación laboral, aunque con leve tendencia a menor bienestar conforme al aumento de la edad y en mujeres. En cuanto a la presencia de molestias somáticas relacionadas con el trabajo, es relativamente frecuente, con mayor tendencia en mujeres y conforme avanza la edad de los trabajadores y su tiempo en la institución.

Figura 2.

Cajas y bigotes de los factores del qBLG por edad y sexo

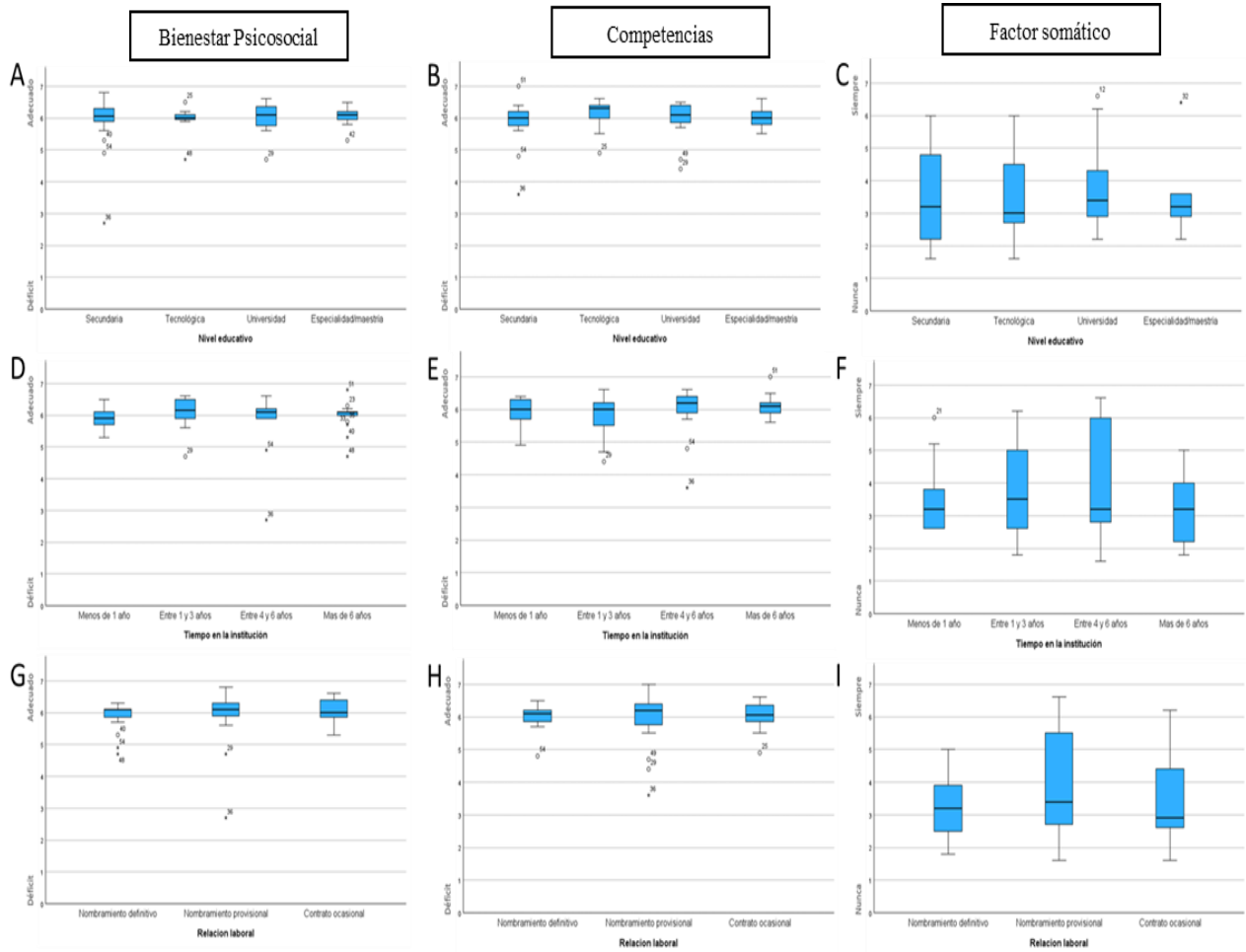


Fuente: Elaboración propia

Nota: A. Factor bienestar psicosocial por edad B. Factor competencias por edad C. Factor somático por edad D. Factor bienestar psicosocial por sexo E. Factor competencias por sexo F. Factor somático por sexo. Construido por el autor.

Figura 3.

Cajas y bigotes de los factores del qBLG por nivel educativo, tiempo que trabaja en la institución y relación laboral



Fuente: Elaboración propia

Nota: A. Factor bienestar psicosocial por nivel educativo B. Factor competencias por nivel educativo C. Factor somático por nivel educativo D. Factor bienestar psicosocial por tiempo en la institución E. Factor competencias por tiempo en la institución F. Factor somático por tiempo en la institución. G. Factor bienestar psicosocial por relación laboral H. Factor competencias por relación laboral I. Factor somático por relación laboral.

Relación entre el estrés laboral y el bienestar emocional y físico

Al evaluar la relación entre el estrés laboral y el bienestar emocional y físico podemos observar que los puntajes del factor bienestar psicosocial por burnout en agotamiento fue de 5,67 despersonalización 5,92 y realización personal 5,96; factor competencias el agotamiento fue de 5,82, despersonalización 5,97 y realización personal 5,93; y factor somático agotamiento 3,99 despersonalización 3,57 y realización personal 3,75 puntos (Tabla 10).

Tabla 10.

Media de los puntajes de MBI y qBGL

	MBI								
	Referencia agotamiento			Referencia despersonalización			Referencia realización personal		
	Bajo 0-18	Medio 12-26	Alto 27-54 /Burnout	bajo 0-5	medio 6-9	alto 10-30 /Burnout	bajo 0-33 /Burnout	medio 34-39	alto 40-56
Puntaje factor bienestar psicosocial BLG	6,29	6,03	5,67	5,95	6,13	5,92	5,96	5,93	5,90
Puntaje factor competencias BLG	6,23	5,96	5,82	5,95	5,93	5,97	5,93	6,07	6,10
Puntaje factor somático BLG	3,28	3,38	3,99	3,70	3,74	3,57	3,75	3,31	2,10

Fuente: Elaboración propia

Al determinar las relaciones se observó que existe una relación estadísticamente significativa entre el puntaje del factor bienestar psicosocial con el Burnout por agotamiento ($p=0,014$). No hubo relación entre los factores del MBI competencias y somático con el Burnout por agotamiento ($p=0,165$ y $p=0,246$ respectivamente).

No hubo relación estadísticamente significativa entre los factores del MBI bienestar psicosocial, competencias y somático con el Burnout por despersonalización ($p=0,178$; $p=0,982$ y $p=0,949$ respectivamente). Así tampoco entre los factores bienestar psicosocial, competencias y somático con el Burnout por realización personal ($p=0,985$; $p=0,742$ y $p=0,194$ respectivamente).

4.2. Discusión

Se realizó un estudio no experimental, cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal donde se buscó la relación entre el bienestar emocional y físico con el estrés laboral en los 54 trabajadores municipales del cantón Atahualpa en el año 2023, donde el 53,7% se encontraban entre 20 y 39 años, el 50% eran mujeres el 37% tienen un nivel educativo de secundaria, el 64,8% tienen más de 4 años de antigüedad en el municipio y su relación laboral fue 42,6% Nombramiento provisional.

Al hacer una revisión de la literatura no existen estudios que relacionan el estrés laboral y el bienestar emocional y físico, existen algunos estudios sobre solo bienestar emocional y físico medido por qBLG en personal del sector público con trabajos de oficina en México (Calderón-Mafud et al., 2019) y odontólogos en Latinoamérica (Evaristo-Chiyong et al., 2022); y estudios sobre solo estrés laboral medido por MBI en docentes de enfermería (Armijos, 2019).

Respecto al bienestar laboral en este estudio se midió con el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) donde el promedio del puntaje de los trabajadores municipales del cantón Atahualpa fue en factor bienestar psicosocial 6 (1 es déficit a 7 es adecuado), factor competencias 6 (1 es déficit a 7 es adecuado), y factor somático 4 (1 es nunca a 7 es siempre), los cuales nos indican que tienen un adecuado bienestar emocional y un bienestar físico regular; lo cual fue comparable con el estudio de Calderón- Mafud et al(2019) que observo factor bienestar psicosocial 5,74, factor competencias 6,09 y factor somatización 2,88 y el estudio de Evaristo-Chiyong (2022) donde el factor somatización fue 2,96-4,29.

Los trabajadores municipales del cantón Atahualpa en este estudio reportaron alto nivel de estrés laboral en el MBI en un 18,51% (dado el burnout en las tres subescalas), sin embargo, mostraron altos niveles de estrés laboral o burnout por subescala agotamiento 38,9%, subescala

despersonalización 83,5% y subescala realización personal 75,9%; muy por encima de lo reportado por la población estudiada por Armijos et al (2019) reportó un alto estrés laboral general en el 7% con altos niveles de estrés laboral o burnout por subescala agotamiento 33%, subescala despersonalización 13% y subescala realización personal 28%.

En este estudio fue muy interesante que este estrés se observó predominantemente del 70 al 100% de los trabajadores municipales en la subescala despersonalización y realización personal, mientras que la subescala de agotamiento mostró que los más afectados en burnout fueron los que estaban entre edad 40 y 64 años, mujeres, educación especialización maestría, tiempo en la institución más de 4 años y relación laboral nombramiento definitivo, por lo que al realizar a futuro una intervención sobre el estrés en esta población, se deben trabajar los temas como barreras emocionales, toma de decisiones asertivas, clima laboral y estímulos para el trabajo.

Al evaluar la relación entre el estrés laboral y el bienestar emocional y físico este estudio observó que los puntajes de los factores bienestar psicosocial, factor competencias y factor somático por agotamiento, despersonalización y realización personal fueron similares entre los grupos, con una relación estadísticamente significativa entre el puntaje del factor bienestar psicosocial con el Burnout por agotamiento ($p=0,014$), lo que permite concluir que el agotamiento es un factor clave para el estrés e incide directamente sobre el bienestar emocional.

No hubo relación entre los factores del MBI competencias y somático con el Burnout por agotamiento ($p=0,165$ y $p=0,246$ respectivamente), no hubo relación entre los factores del MBI bienestar psicosocial, competencias y somático con el Burnout por despersonalización ($p=0,178$; $p=0,982$ y $p=0,949$ respectivamente) ni relación entre los factores bienestar psicosocial, competencias y somático con el Burnout por realización personal ($p=0,985$; $p=0,742$ y $p=0,194$ respectivamente), por lo que en estas dos áreas de despersonalización y somatización como fuentes

de estrés son independientes del bienestar físico y social, observándose en esta población gran afectación del estrés en estas áreas pero no del bienestar.

Las limitaciones de este estudio son varias, la primera por su tipo de diseño que es observacional transversal permite realizar asociaciones, pero no causalidad, por lo que se deben hacer más estudios con seguimiento al largo plazo. También otra limitación es que los datos de este estudio son importantes para los trabajadores del municipio del cantón de Atahualpa, por lo no pueden ser inferidas a la población general, pero si dar información sobre que intervenciones se deben realizar en esta población dado el alto riesgo de burnout por las altas tasas de estrés laboral.

CONCLUSIONES

En conclusión, los trabajadores del municipio del cantón Atahualpa en su mayoría estaban entre 20 y 39 años, mujeres, con nivel educativo de secundaria, en su mayoría tienen más de 4 años de antigüedad y su relación laboral fue entre nombramiento provisional. En su evaluación se encontró que tienen un adecuado bienestar emocional y un bienestar físico regular, el 18,51% estaban en riesgo alto de estrés o burnout, que al observarlo por subescala del MBI tienen mayor estrés en subescala despersonalización 83,5% y subescala realización personal 75,9% que en la subescala agotamiento 38,9%.

Los factores bienestar psicosocial y competencias son adecuados, sin mayores diferencias entre sexo, edad, nivel educativo, tiempo en la institución y relación laboral, aunque con leve tendencia a menor bienestar conforme al aumento de la edad y en mujeres. En cuanto a la presencia de molestias somáticas relacionadas con el trabajo, es relativamente frecuente, con mayor tendencia en mujeres y conforme avanza la edad de los trabajadores y su tiempo en la institución, siendo las frecuentes las relacionadas con molestias osteomusculares y calidad del sueño.

Al evaluar la relación entre el estrés laboral y el bienestar emocional y físico este estudio observó que los puntajes del qBLG por factores del MBI fueron similares entre los grupos, con una relación estadísticamente significativa entre el puntaje del factor bienestar psicosocial con el Burnout por agotamiento ($p=0,014$), lo que permite concluir que el agotamiento es un factor clave para el estrés e incide directamente sobre el bienestar emocional, mientras que la despersonalización y realización personal tuvieron mayor afectación independientemente y sin afectar el bienestar físico.

RECOMENDACIONES

En salud ocupacional siempre se habla del riesgo de estrés laboral o riesgo psicosocial, pero nunca se habla en la práctica del bienestar físico y emocional por lo que es importante para las organizaciones empezar a pensar en no solo prevenir el estrés, sino también en mejorar el bienestar. Como se observa en este estudio el agotamiento es un factor de estrés que incide directamente sobre el bienestar emocional, por lo que se recomienda realizar un programa para identificación de los diferentes factores causales del agotamiento y educación y manejo profesional para las personas con la afectación en su bienestar emocional para recuperar este y brindar herramientas para disminuir el riesgo de burnout.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, D. T., & Zúñiga, D. M. (2017). *Actividad física: Efectos en el bienestar físico, social y mental en la población de Goicoechea*. 26.
- American Psychological Association. (2010). *Estrés en el lugar de trabajo*.
<https://www.apa.org/topics/stress/estres-lugar>
- Edición médica. (2019). *Alta prevalencia de burnout en personal sanitario de tres hospitales públicos*. <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/estudio-determina-alta-prevalencia-de-burnout-en-personal-sanitario-de-tres-hospitales-del-msp-94536>
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, M., & Cieza, A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista Española de Salud Pública*, 84(2).
<https://doi.org/10.1590/S1135-57272010000200005>
- Flóres, C. (2014). *Estrés laboral en empresas de producción* [Universidad de Manizales].
<https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-minuto-de-dios/universidad-minuto-de-dios/estresnormas-apa-estres-laboral-causas-efectos/46182021>
- Flores, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Diseños. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101-122.
- Galbraith, N., Boyda, D., McFeeters, D., & Galbraith, V. (2020). Patterns of occupational stress in police contact and dispatch personnel: Implications for physical and psychological health. *Int Arch Occup Environ Health*, 94(2), 231-241.

- Garcia, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 43, 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173. [https://doi.org/DOI:10.26820/recimundo/4.\(3\)](https://doi.org/DOI:10.26820/recimundo/4.(3))
- Harari, R., & Ghersi, R. (2020). *Trabajo y salud en Ecuador, antecedentes, experiencias y perspectivas* (Primera). Ediciones Abya-YalaGhersi.
- Hernández, M. (s. f.). *El estrés laboral*. <https://www.gestiopolis.com/el-estres-laboral-ensayo/>
- Larrea, C., Ayala, J., & Vinueza, A. (2021). Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-14.
- Martinez Barranco, M. P., & Yandun Burbano, E. D. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 58-68. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>
- Medina, S. (2021). *Estrés laboral y síntomas musculoesqueléticos en teletrabajadores de una empresa pública de la ciudad de Riobamba, durante la Pandemia por COVID19*. [Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4155>
- Mercer. (2021). *Employee health survey, Health on demand 2021*. <https://www.mercer.com/insights/total-rewards/employee-benefits-strategy/employee-health-survey-health-on-demand/>

- Minda, H., Avala, L., & Ostaiza, K. (2019). Estrés Laboral En Los Docentes Y Estresores Psicosociales Prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1).
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (s. f.). *Seguridad y Salud en el Trabajo*.
<https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2022). *Guidelines on mental health at work*.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Ortega, M. (2022). *Estrés asociado a la pandemia del Covid-19 en familias del distrito de Villa Perené 2021*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
- Parra, K. (s. f.). *El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores en periodo de confinamiento por el Covid 19: Propuesta de una guía práctica para el manejo del estrés laboral*. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16958>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1).
www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf
- Pérez de Albéniz Iturriaga, A., & Fonseca-Pedrero, E. (2020). *Promoción del bienestar emocional: Guía*. Universidad de La Rioja.
- Pinto, J. (2018). *El Conocimiento*. En J. E. Pinto, *Metodología de la investigación social: Paradigmas: Cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
- Quispe, O., & Sánchez, R. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruano. *Medisur*, 18(6), 1130-1144.

- Ramos, D., & Carvajal, L. (2020). *Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador: Marzo 2019—Marzo 2020* [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26567>
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzalez, M. (2019). *Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas*. 40(7), 8.
- Rodriguez, & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(Suplemento 1), 1-262.
- Sabater, J., & Salavera, C. (2022). *Estrés académico y bienestar emocional en los estudiantes universitarios de la Universidad de Zaragoza* [Universidad de Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/119078>

ANEXOS

Anexo 1. Solicitud de Práctica Profesional para Trabajo de Grado



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO



Oficio nro. UTN-FP-D-2023-0097-O

Ibarra, 02 de octubre de 2023

PARA: Dr. Exar Valeriano Quezada Perez
REPRESENTANTE LEGAL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL
CANTÓN ATAHUALPA.

ASUNTO: Solicitud para práctica profesional

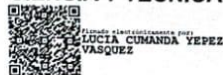
De mi consideración:

Solicito de manera comedida se brinde las facilidades y acceso a información requerida de la institución que acertadamente usted dirige, al maestrante Freire Matamoros Byron Augusto, estudiante de la maestría en Higiene y Salud Ocupacional, que se encuentran desarrollando su proyecto de trabajo de grado orientado a: **"EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR EMOCIONAL Y FÍSICO EN TRABAJADORES MUNICIPALES DEL CANTÓN ATAHUALPA, PERIODO 2023"**.

La información que se solicita será eminentemente con fines académicos y de investigación.

Por la atención, le agradezco.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO



MSc. Lucía Yépez Vázquez.
DECANA FACULTAD POSGRADO

AB

Anexo 2. Consentimiento para participar en el estudio

Consentimiento informado estudio “Efectos del estrés laboral y su relación con el bienestar emocional y físico en trabajadores municipales del cantón Atahualpa, periodo 2023”.

Participante: _____ **Fecha:** _____

“Efectos del estrés laboral y su relación con el bienestar emocional y físico en trabajadores municipales del cantón Atahualpa, periodo 2023”

Mi nombre es Byron Freire, soy estudiante de la Maestría En higiene y salud ocupacional de la Universidad Técnica del Norte. Usted está siendo invitado a participar del estudio de investigación “Efectos del estrés laboral y su relación con el bienestar emocional y físico en trabajadores municipales del cantón Atahualpa, periodo 2023”, que busca determinar cómo el estrés laboral se relaciona en el bienestar emocional y físico en los trabajadores, información que permita la priorización de estrategias correctivas y preventivas.

Se le pedirá contestar el siguiente cuestionario. Las respuestas las sabrá únicamente el investigador en mención y no influirán en su trabajo actual ni futuro, no se revelará ninguna información personal a ninguna persona o institución.

Declaro he sido informado de los objetivos y fines del presente proyecto de investigación, y su forma de realización. Declaro que de forma libre y voluntaria acepto colaborar. Reconozco que esta investigación no tiene riesgos para mi persona y no recibiré un pago de dinero por hacerlo.

.....

Firma del participante

Fecha:

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

“Efectos del estrés laboral y su relación con el bienestar emocional y físico en trabajadores municipales del cantón Atahualpa, periodo 2023”

Iniciales participante: _____

Fecha: _____

Sociodemográficas: _____ **Cuál es su sexo:** **Hombre** **Mujer**

¿Qué edad tiene?

Menor de 20 años

Entre 20 y 39 años

Entre 40 y 64 años

65 o más años

¿Cuál es su nivel educativo?

Secundaria

Tecnológica

Universidad

Especialidad/maestría

¿Cuánto tiempo lleva en la institución?

Menos de 1 año

Entre 1 y 3 años

Entre 4 y 6 años

Mas de 6 años

¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa?

Nombramiento definitivo

- __Nombramiento provisional
- __Contrato ocasional
- __Facturación de servicios profesionales

A continuación, se le harán una serie de preguntas acerca de su bienestar físico, emocional y laboral, le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas

Adaptación cuestionario de bienestar laboral general (qBLG)

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Factor de Bienestar Psicosocial

Escala de Afectos

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Competencias.

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Factor de colaterales

Escala de Somatización

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7
Alteraciones de Sueño	1	2	3	4	5	6	7
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7

Inventario de burnout de Maslach

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, por favor señale el número que considere más adecuado:

ITEMS	Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					

13. Me siento frustrado por el trabajo					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

Anexo 4. Validez del instrumento de investigación



Facultad de Posgrado

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE ENCUESTA DIRIGIDA A USUARIOS**

Estimado profesional, usted ha sido elegido a participar en el proceso de evaluación del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para la investigación. A continuación, le presentamos una lista de cotejo, sírvase analizar y cotejar el instrumento de investigación cuyo objetivo es "Determinar como el estrés laboral se relaciona en el bienestar emocional y físico en los trabajadores municipales del cantón Atahualpa del año 2023", le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional, validar el presente instrumento para su aplicación.

Para cada criterio se debe considerar la siguiente escala

1 muy Poco	2 poco	3 regular	4 aceptable	5 muy aceptable
------------	--------	-----------	-------------	-----------------

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x	Acorde al objetivo general	Revisar redacción y validar en campo
Validez de criterio metodológico					x	Guarda coherencia	
Validez de intención y objetividad de medición y/o observación					x	Corresponde a los objetivos específicos	
Las preguntas responden a los objetivos de investigación					x	Si	
Total, parcial							
TOTAL					20		

PUNTUACIÓN

- De 4 a 11: No Válida Reformular
- De 12 a 14: No Válida Modificar
- De 15 a 17: Válida mejorar
- De 18 a 20: Válida Aplicar

Nombres y apellidos	Luigi Alfredo Zambrano Montesdeoca
Grado Académico	Magister en administración de empresas

Firma:



LUIGI ALFREDO ZAMBRANO MONTESDEOCA

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE ENCUESTA DIRIGIDA A USUARIOS**

Estimado profesional, usted ha sido elegido a participar en el proceso de evaluación del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para la investigación. A continuación, le presentamos una lista de cotejo, sírvase analizar y cotejar el instrumento de investigación cuyo objetivo es "Determinar como el estrés laboral se relaciona en el bienestar emocional y físico en los trabajadores municipales del cantón Atahualpa del año 2023", le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional, validar el presente instrumento para su aplicación.

Para cada criterio se debe considerar la siguiente escala

1 muy POCO	2 poco	3 regular	4 aceptable	5 muy aceptable
------------	--------	-----------	-------------	-----------------

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x	Acorde al objetivo general	Validar en campo
Validez de criterio metodológico					x	Guarda coherencia	
Validez de intención y objetividad de medición y/o observación					x	Corresponde a los objetivos específicos	
Las preguntas responden a los objetivos de investigación					x	Si	
Total, parcial					20		
TOTAL	20						

PUNTUACIÓN

De 4 a 11: No Válida Reformular

De 12 a 14: No Válida Modificar

De 15 a 17: Válida mejorar

De 18 a 20: Válida Aplicar

Nombres y apellidos	Maria Isabel Torres Jaramillo
Grado Académico	Magister en seguridad y salud ocupacional Registro: 1 037-2021-2352745

Firma:



Maria Isabel Torres
Jaramillo

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE ENCUESTA DIRIGIDA A USUARIOS**

Estimado profesional, usted ha sido elegido a participar en el proceso de evaluación del Instrumento de Investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para la investigación. A continuación, le presentamos una lista de cotejo, sírvase analizar y cotejar el instrumento de investigación cuyo objetivo es "Determinar como el estrés laboral se relaciona en el bienestar emocional y físico en los trabajadores municipales del cantón Atahualpa del año 2023", le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional, validar el presente instrumento para su aplicación.

Para cada criterio se debe considerar la siguiente escala

1 muy Poco	2 poco	3 regular	4 aceptable	5 muy aceptable
------------	--------	-----------	-------------	-----------------

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x	Acorde al objetivo general	Validar en campo
Validez de criterio metodológico					x	Guarda coherencia	
Validez de intención y objetividad de medición y/o observación					x	Corresponde a los objetivos específicos	
Las preguntas responden a los objetivos de investigación					x	Si	
Total, parcial					20		
TOTAL	20						

PUNTUACIÓN

De 4 a 11: No Válida Reformular

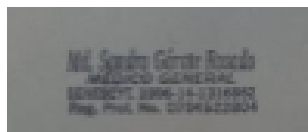
De 12 a 14: No Válida Modificar

De 15 a 17: Válida mejorar

De 18 a 20: Válida Aplicar

Nombres y apellidos	Sandra Vanessa Garate Rosado
Grado Académico	Magister en seguridad y salud ocupacional

Firma:



Anexo 5. *Fiabilidad por alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,922	25