



Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Facultad de Ciencias Sociales Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Titulación Modalidad Proyecto de Investigación Previo a la Obtención del

Título de Licenciada en Trabajo Social

Tema:

El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales
de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026

Autora:

Chávez López Brianna Melina

Tutora:

Soc. Marcia Ushiña Oña, Mg.

Periodo Académico:

2026 (1)

Manta – Manabí – Ecuador



Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Facultad de Ciencias Sociales Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Titulación Modalidad Proyecto de Investigación Previo a la Obtención del

Título de Licenciada en Trabajo Social

Tema:

El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales
de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026

Autora:

Chávez López Brianna Melina

Tutora:

Soc. Marcia Ushiña Oña, Mg.

Periodo Académico:

2026 (1)

Manta – Manabí – Ecuador

El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales
de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026

Aprobación del Tribunal de Grado

Tema: El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026.

Sometido a consideración de la autoridad de la Unidad Académica de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, como requisito para la obtención de Título de Licenciada en Trabajo Social, declara:

APROBADO

	FIRMA
Lic. Richard Rodríguez Andrade, Mg. DECANO DE FACULTAD	
Soc. Marcia Ushiña Oña, Mg. TUTORA DE INVESTIGACIÓN	

	CALIFICACIÓN	FIRMA
Lic. Jazmin Moreira Valencia, Mg. MIEMBRO DE TRIBUNAL		
Lic. Shalea Muñoz Zambrano, Mg. MIEMBRO DEL TRIBUNAL		

 Uleam UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular (Proyecto de Investigación) bajo la autoría de la estudiante **Brianna Melina Chávez López**, legalmente matriculada en la carrera de Trabajo Social, período académico 2026-2027(1), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del trabajo de integración curricular es “El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026”. La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 30 de junio 2026

Lo certifico,


 Soc. Marcia Elizabeth Ushiña Oña
Docente Tutora

Certificado de Revisión del Sistema Compilatio Magister

Manta, 30 de junio 2026

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATIO MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Integración Curricular de la estudiante Brianna Melina Chávez López, en la modalidad Proyecto de Investigación con el tema “El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026”, Su análisis presenta un **6%** de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.

**Certificado de análisis**
Compilatio Magister+ | ULEAM-ECU

BRIANNA_CHÁVEZ
ID : 2abf86ab2ce69bcbee4b38828f5e2052acc7e31e

**6%**
Textos sospechosos

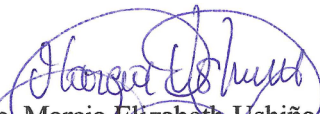
Nombre del fichero : BRIANNA_CHÁVEZ.txt
Tamaño del archivo original : 147,15 kB
Número de palabras : 11.358

Depositante : MARCIA ELIZABETH USHIÑA OÑA
Fecha de depósito : 30 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 30 de junio de 2026

 **Resumen** (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :

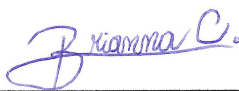



Soc. Marcia Elizabeth Ushiña Oña
DOCENTE TUTORA

Declaración de autoría

Yo, Brianna Melina Chávez López, dejo constancia que el presente proyecto de investigación cuyo tema es “ El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026”, como también los análisis, tablas, interpretaciones, resultados y conclusiones, son de total responsabilidad de la autora antes mencionada en este trabajo de grado.

Manta, 30 de junio 2026



Brianna Melina Chávez López
CI: 1351526031

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por concederme la sabiduría y paciencia en los momentos más difíciles durante mi proceso universitario.

A mis abuelos, Luis López, quien ya no está presente físicamente, pero siempre está en mi corazón, y Yaneth Conforme, son lo mejor que tengo en la vida y que nunca han dejado de creer en mí. Gracias a sus esfuerzos, cariño y consejos, me motivan a mejorar y seguir cada día.

A mi mamá, Evelyn López, por brindarme sus sabios consejos y enseñarme el valor del esfuerzo.

De igual manera, a mi tía Eliana López y a mis primos Marvin, Irvin y Santiago, por brindarme su ayuda y aliento cuando lo he necesitado, y por estar presente en cada momento de mi vida.

A mis amigas que me dio la Universidad Juleidy, Sara y Yanela, gracias por compartir cada conocimiento, ayuda, abrazo, logro, alegría y tristeza, hicieron que mi formación académica sea muy significativa, sin duda alguna siempre las llevaré en mi corazón.

Así mismo a mis docentes, que durante todo el proceso académico siempre estuvieron dispuestos a una ayuda, conocimiento y consejo, fueron fundamentales para esta formación.

Finalmente, a mi familia y a todas las personas que en algún momento me brindaron su apoyo, les estaré eternamente agradecida, sin ustedes este logro no habría sido posible.

Chávez López Brianna Melina

Dedicatoria

Con profunda gratitud y amor dedico este trabajo a Dios, por ser mi guía y mi fortaleza en cada etapa de mi vida, por brindarme siempre salud, sabiduría y sobre todo paciencia para culminar esta etapa.

A mi abuela, Yaneth, por su aliento constante, sus sacrificios, consejos y amor incondicional, y por brindarme las herramientas necesarias para llevar a cabo este proceso académico, y por demostrarme que puedo contar contigo. Gracias mami por tu fe inquebrantable en mí.

A mi querido gatito, mi Lucas, por su amor silencioso pero constante. Su presencia fue un apoyo valioso durante este camino.

A mi familia materna, por acompañarme con amor y respaldo en cada etapa de mi vida, siendo un pilar fundamental en mi crecimiento personal y académico.

Aquellos que ya no están en presencia pero que en mi corazón nunca se desvanecieron y que me hubiera gustado que se encuentren conmigo en esta etapa, los llevo en mis pensamientos día a día.

Finalmente, a mí misma, por no rendirme, por afrontar cada desvelo, superar cada lágrima y dedicar incontables horas a cada página escrita hasta alcanzar esta meta.

Chávez López Brianna Melina

Tabla de contenido

Aprobación del Tribunal de Grado	4
Certificado de Revisión de Tutor	5
Certificado de Revisión del Sistema Compilatio	6
Declaración de autoría	7
Agradecimientos	8
Dedicatoria	9
Introducción	17
Resumen.....	19
Abstract	20
Capítulo I: Acerca del Problema.....	21
Línea de Investigación	21
Planteamiento del Problema	21
Objetivos	24
Objetivo General.....	24
Objetivos Específicos.....	25
Justificación	25
Hipótesis	26
Capítulo II: Marco Teórico	26
Aspectos Teóricos.....	26
Teoría del Estrés y Afrontamiento	26

Teoría de Ajuste Persona–Ambiente	27
Aspectos Conceptuales	28
Conceptualización de Estrés	28
Tipos de estrés.....	28
Síntomas de Estrés	29
Conceptualización del Estrés Laboral.....	30
Causas del Estrés Laboral	30
Conceptualización de la Satisfacción Personal.....	30
Tipos de Satisfacción Personal	31
Antecedentes de la investigación	31
Fundamentos Legales.....	35
Constitución de la República del Ecuador	35
Código del Trabajo	37
Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar	37
Fundamentos teóricos del Trabajo Social	38
Modelo Sistémico	38
Modelo Ecológico	39
Modelo Psicosocial	39
Capítulo III: Diseño Metodológico	40
Tipo de Investigación.....	40
Tipo correlacional	40
Métodos de Investigación	41
Diseño de triangulación	42
Diseño explicativo secuencial.....	42

Operacionalización de Variables	43
Población y Muestra	45
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	46
Entrevistas semiestructuradas	47
Encuesta	47
Prueba de hipótesis	47
Fundamentos Epistemológicos	48
Diseños Fenomenológicos	48
Interaccionismo simbólico	49
Elección de Informantes Claves.....	50
Técnica de Recolección de la Información.....	50
Entrevista semiestructurada	50
Encuesta	51
Prueba de hipótesis	52
Técnica de Registro y Transcripción de la Información.....	53
Método para la Interpretación de la Información	53
Capítulo IV: Resultados.....	54
Análisis y Discusión de Resultados	54
Variable 1:.....	54
Variable 2:.....	55
Prueba de hipótesis	56
Conclusiones	70
Recomendaciones	71

Referencias bibliográficas.....**¡Error! Marcador no definido.**

Índice de Tablas

Tabla 1 . <i>Variable Independiente: Estrés Laboral</i>	43
Tabla 2. <i>Variable Dependiente: Satisfacción Personal</i>	44
Tabla 3. <i>Impacto de la Carga Laboral</i>	57
Tabla 4. <i>Presión Laboral Notado</i>	58
Tabla 5. <i>Influencia de Agotamiento Emocional</i>	59
Tabla 6. <i>Desequilibrio entre Demandas y Capacidades</i>	60
Tabla 7. <i>Limitaciones de Recursos y Apoyo Institucional</i>	61
Tabla 8. <i>Tensión en las Relaciones Laborales</i>	62
Tabla 9. <i>Satisfacción con el Trabajo Desempeñado</i>	63
Tabla 10. <i>Contribución al Bienestar Personal</i>	64
Tabla 11. <i>Nivel de Motivación Laboral</i>	65
Tabla 12. <i>Reconocimiento Laboral Percibido</i>	66
Tabla 13. <i>Estabilidad Emocional en el Trabajo</i>	67
Tabla 14. <i>Incidencia del Estrés en el Bienestar Personal</i>	68
Tabla 15. <i>Percepción de Mejora del Bienestar ante la Reducción del Estrés</i>	69

Índice de Gráficos

Gráfico 1	58
Gráfico 2	59
Gráfico 3	60
Gráfico 4	61
Gráfico 5	62
Gráfico 6	63
Gráfico 7	64
Gráfico 8	64
Gráfico 9	65
Gráfico 10	66
Gráfico 11	67
Gráfico 12	68
Gráfico 13	69

Índice de Anexos

Anexo 1. Preguntas de la Entrevista	78
Anexo 2. Preguntas de la Encuesta	79
Anexo 3. Consentimiento Informado.....	83
Anexo 4. Aplicación de Encuestas a Trabajadores Sociales.....	85

Introducción

El estrés laboral es una de las principales problemáticas que afecta al bienestar de los trabajadores actualmente en especial las profesiones que implican una constante relación con las personas y la atención en situaciones sociales muy complejas, como lo es el Trabajo Social. En el contexto de las empresas privadas los profesionales en Trabajo Social desempeñan funciones en relación con el gestionar del bienestar laboral, la mediación de conflictos y la atención psicosocial, actividades que generan elevadas demandas organizacionales y emocionales. Resulta pertinente indagar aquella relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción personal considerando que ambos factores influyen en el bienestar del profesional y la calidad de su desempeño.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta durante los años 2025-2026, es por ello que se realizó esta investigación con un enfoque mixto, es decir que integro procedimientos cuantitativos y cualitativos ya que permite obtener una comprensión amplia ya que permite obtener una comprensión amplia del fenómeno en base a un análisis de datos estadísticos y de las experiencias de los participantes.

El capítulo I, se basa en el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y la hipótesis de la investigación, por lo que establece la problemática de estudio y la importancia de analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta.

Por otro lado, el capítulo II se desarrollan los fundamentos teóricos, aspectos conceptuales y legales que sustenta esta investigación. En este capítulo se abordan las teorías relacionadas con el estrés y ajuste de persona y ambiente, las conceptualizaciones sobre el estrés laboral y la satisfacción personal, aquellos antecedentes investigativos, la normativa jurídica y modelos de intervención del Trabajo Social que respaldan el análisis del fenómeno

investigado.

De igual manera, en el capítulo III se encuentra el diseño metodológico donde describe el tipo y enfoque de la investigación, la población y muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, fundamentos epistemológicos, así como los procedimientos que se aplicaron para el registro, el análisis e interpretación de la información, lo que garantiza el rigor científico de este estudio.

Para finalizar en el capítulo IV de resultados y análisis, se presenta el respectivo análisis de la información obtenida a través de las técnicas aplicadas, integrando resultados cualitativos y cuantitativos para la interpretación de la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal, así mismo se contrastan los hallazgos con los referentes teóricos y se exponen las respectivas conclusiones y recomendaciones del estudio realizado, con el fin de fortalecer el bienestar de los trabajadores sociales en las empresas privadas de la ciudad de Manta.

Resumen

El presente proyecto de investigación titulado “El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026” tuvo como objetivo general analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales que laboran en las empresas privadas de la ciudad de Manta. El estudio surge ante la necesidad de entender como las demandas y exigencias del entorno laboral pueden afectar en el bienestar laboral de estos profesionales. La indagación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con un diseño secuencial que incluyó métodos cualitativos y cuantitativos para así obtener una mejor comprensión integral del fenómeno; para la recolección de la información se utilizaron las entrevistas semiestructuradas y la encuesta aplicada a los trabajadores sociales participantes. Los hallazgos demostraron que las demandas laborales y la carga emocional forman del profesional; sin embargo, los participantes manifestaron aplicar estrategias de afrontamiento que contribuyen a manejar estas exigencias y proteger su bienestar, así mismo, el análisis estadístico mostró una correlación negativa moderada entre el estrés laboral y la satisfacción personal; no obstante, la relación no fue estadísticamente significativa, por lo que no se rechazó la hipótesis nula. En conclusión, aunque el aumento del estrés laboral tiene a asociarse con una disminución de la satisfacción personal, los resultados alcanzados no permiten garantizar la existencia de una relación significativa entre ambas variables de la población estudiada.

Palabras claves: Estrés laboral, Satisfacción personal, trabajadores sociales, Trabajo Social, bienestar laboral.

Abstract

This research project, entitled “Work Stress and its Relationship with Personal Satisfaction in Social Workers in Private Companies in the City of Manta, Years 2025-2026,” aimed to analyze the relationship between work stress and personal satisfaction in social workers employed in private companies in the city of Manta. The study arose from the need to understand how the demands and requirements of the work environment can affect the job well-being of these professionals. The investigation was developed using a mixed-methods approach, with a sequential design that included qualitative and quantitative methods to obtain a better comprehensive understanding of the phenomenon. Semi-structured interviews and a survey administered to the participating social workers were used to collect the information. The findings demonstrated that job demands and emotional burden are part of the professional experience; however, the participants reported applying coping strategies that help manage these demands and protect their well-being. Likewise, the statistical analysis showed a moderate negative correlation between work stress and personal satisfaction; however, the relationship was not statistically significant. Therefore, the null hypothesis was not rejected. In conclusion, although increased work-related stress tends to be associated with decreased personal satisfaction, the results obtained do not guarantee the existence of a significant relationship between these two variables in the studied population.

Keywords: Work-related stress, Personal satisfaction, Social workers, Social work, Workplace well-being.

Capítulo I: Acerca del Problema

Línea de Investigación

Ciencias Sociales y Bienestar Humano: Intervención Social y Bienestar Laboral

Planteamiento del Problema

En los últimos años, el entorno laboral se caracteriza por un ritmo acelerado, elevadas exigencias y una creciente presión por el cumplimiento de objetivos, factores que inciden directamente en el bienestar de los trabajadores. En el campo del Trabajo Social, estas condiciones se incrementan debido a la carga emocional que conlleva la atención de problemáticas humanas complejas, como la responsabilidad ética y profesional intrínsecas a esta labor. En este contexto, los trabajadores sociales que se desempeñan en empresas privadas de la ciudad de Manta efectúan responsabilidades ligadas con la gestión de talento humana, el bienestar organizacional y el apoyo psicosocial lo que los expone de manera constante a factores causantes de estrés.

El estrés laboral se ha emergido como uno de los factores más relevantes que influyen en la salud mental y en el rendimiento de los empleados en varios sectores, en particular los trabajadores sociales y empleados de las empresas privadas de la ciudad de Manta han notado un incremento en la carga laboral, la presión por alcanzar objetivos institucionales y la falta de reconocimiento en su profesión, lo que provoca síntomas de agotamiento emocional, ansiedad y una merma en su bienestar personal. Estas circunstancias no afectan únicamente el desempeño laboral, sino que también impactan la satisfacción personal, que se concibe como el balance entre la vida laboral y la vida emocional, sin embargo, si este asunto no se aborda, existe la posibilidad de que resulte en un deterioro de la calidad del servicio social, incremento en el ausentismo y una aminoración en el compromiso laboral.

Según Sánchez (2019) el estrés laboral se define como:

La reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda; es un estado de fuerte tensión psicológica, es la preparación para el ataque o la huida, además tiene dos componentes: los agentes estresantes o estresores, que son las circunstancias del entorno que lo producen, y las respuestas al estrés, que son las reacciones del individuo ante dichos agentes. (p. 56)

Es decir, como el estrés permite comprender que es un proceso tanto físico como psicológico que, de no ser gestionado adecuadamente, puede afectar la estabilidad emocional y el rendimiento de los trabajadores sociales.

Posteriormente, La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2023), define que el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación". (párr. 1)

Esta afirmación refleja cómo las demandas laborales superan las capacidades del individuo, surge un desequilibrio que afecta su bienestar físico y emocional, por lo tanto, no es la carga en sí lo que genera tensión, sino la falta de equilibrio entre lo exigido y los recursos personales. Este desajuste disminuye la motivación y el rendimiento, por lo que es esencial ajustar las responsabilidades a las competencias del trabajador para mantener un entorno saludable y productivo.

Otros estudios, a nivel internacional, según Portero (2019)

Tuvo como objetivo relacionar el estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud en el personal sanitario de urgencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía – España, con un estudio observacional, transversal se tuvo una muestra de 235 trabajadores, como resultado tuvo que el 48.94% tiene elevado nivel de despersonalización, las relaciones interpersonales obtuvieron mayor satisfacción. Se concluyó que existe una relación significativa entre el estado civil y el estrés además

que el nivel de estrés es mediano, en las dimensiones de burnout los niveles de cansancio son bajos, además los niveles de despersonalización, el desempeño personal y la satisfacción laboral son moderados. (pp. 14-16)

El estudio referido evidencia la existencia de relaciones significativas entre el estrés laboral, el burnout y la satisfacción en contextos profesionales caracterizados por altas demandas emocionales. Este avance permite entender como factores laborales y personales inciden en el bienestar de los trabajadores, destacando la relevancia de las relaciones interpersonales como un elemento protector frente al deterioro profesional, desde este aspecto la investigación aporta antecedentes notables para el presente estudio, al demostrar que el estrés laboral influye de manera directa en la satisfacción y el desempeño, aspectos que resultan comparables con las de otros profesionales del entorno social.

Por otro lado, Kotler y Keller (2012, como se citó en Venkateswarlu et al., 2020) manifiesta que “la satisfacción se refiere al sentimiento de placer, felicidad o decepción que surge de la comparación del rendimiento percibido con la expectativa.” (p. 7)

La idea expuesta permite comprender que la satisfacción surge al comparar el resultado obtenido con lo que se esperaba. Si el rendimiento percibido supera la expectativa, genera placer o felicidad; si no, produce decepción, asimismo, esto demuestra que la satisfacción depende de la percepción individual y no solo del resultado. En el ámbito laboral, este proceso influye directamente en la motivación del trabajador, comprenderlo permite fortalecer el bienestar y la satisfacción personal.

La satisfacción personal, basada en las experiencias individuales, es un indicador esencial de la calidad de vida, según Sanín et al., (2019, como se citó en Matamoros et al., 2024) considera que:

“Se trata de una variable importante que ha sido considerada un indicador de bienestar subjetivo y ha sido utilizada para saber qué tan contenta o descontenta está la persona con su vida en general” (p. 55)

De igual manera, diversas investigaciones han abordado la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal. Según Chiang Vega, Riquelme Neira y Rivas Escobar (2018), expresan que existe una relación inversa entre ambas variables que “A mayor nivel de estrés laboral, menor nivel de satisfacción laboral”. En su estudio realizado con trabajadores de una institución de beneficencia en Chile, los autores demostraron que el control laboral y la percepción de apoyo social son factores clave para reducir el impacto del estrés. (párr. 67)

La presente investigación se desarrollará en la ciudad de Manta, durante los años 2025-2026, enfocándose en los trabajadores sociales que laborando en empresas privadas. El estudio se centrará en analizar la relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción personal que experimentan estos profesionales en su entorno de trabajo; para ello, se aplicará un enfoque mixto, combinando instrumentos cuantitativos como cuestionarios de preguntas para medir niveles de estrés y satisfacción, y cualitativos como entrevistas semiestructuradas que permitan explorar las percepciones y experiencias personales. La delimitación temporal y espacial busca obtener información actual y representativo del contexto laboral en Manta, permitiendo comprender cómo las condiciones laborales influyen en el bienestar emocional y la satisfacción de los trabajadores sociales.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta durante los años 2025-2026.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta durante los años 2025-2026.

Determinar el nivel de satisfacción personal de los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta durante los años 2025-2026.

Establecer la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta durante los años 2025-2026.

Justificación

La presente investigación se centra en analizar cuáles son los factores del estrés laboral afectan a la satisfacción personal de los trabajadores sociales que se desempeñan en empresas privadas de la ciudad de Manta, durante el período 2025–2026. Este tema cobra especial relevancia debido al acelerado ritmo laboral y las altas exigencias emocionales que enfrentan los profesionales del Trabajo Social, quienes deben atender diversas problemáticas humanas dentro de contextos empresariales, en dichas instituciones, los trabajadores sociales cumplen un rol esencial en la gestión del bienestar del personal, la mediación de conflictos y la implementación de programas psicosociales; sin embargo, estas responsabilidades suelen generar una carga emocional significativa y una exposición constante a factores estresantes que afectan su bienestar integral.

El interés de estudio permite entender como los contextos laborales pueden incidir en el equilibrio emocional y la satisfacción personal de los trabajadores sociales, aspectos esenciales para avalar una conveniente ocupación profesional y una atención de aptitud dentro de las empresas, de igual manera, está indagación contribuye a visibilizar una problemática poco estudiada en el ámbito local, ofreciendo un análisis que integra tanto el enfoque psicológico y social del fenómeno.

Este proyecto de investigación aportará evidencia científica que ratificará fortalecer el conocimiento sobre la relación entre el estrés y la satisfacción personal en contextos laborales, utilizando como base para futuras investigaciones e intervenciones en el campo del Trabajo Social. Finalmente, los principales favorecidos serán los propios trabajadores sociales, quienes podrían ser tomados en cuenta en el diseño de estrategias institucionales orientadas al bienestar laboral, así como las empresas privadas de Manta, que podrán efectuar políticas más humanas y saludables que fomenten la motivación, la estabilidad emocional y la productividad de su personal.

Hipótesis

Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta durante los años 2025-2026.

Capítulo II: Marco Teórico

Aspectos Teóricos

Teoría del Estrés y Afrontamiento

Según la teoría de estrés y afrontamiento, propuesta por Lazarus y Folkman, (2019) sostiene que:

El estrés no depende únicamente de la situación que se enfrenta, sino de la manera en que la persona la interpreta y evalúa. Es decir, el estrés surge cuando una persona percibe que una situación sobrepasa sus recursos personales y pone en peligro su bienestar. Esta evaluación se da en dos fases: una primaria, donde se valora si el evento representa una amenaza, daño o desafío; y una secundaria, donde se analiza si se tienen los recursos necesarios para enfrentarlo. A partir de esta evaluación, la persona pone en práctica estrategias de afrontamiento, ya sea enfocadas en resolver el problema o en manejar las emociones que genera. En esencia, esta teoría explica

cómo el ser humano responde de forma activa ante situaciones estresantes, dependiendo de su percepción y capacidad de afrontamiento.

Esta teoría sobre el estrés y afrontamiento, se comprende que el estrés es un proceso subjetivo que depende de la evaluación que ejecuta la persona frente a las demandas del entorno y los recursos con los que cuenta para enfrentarlas, además, este enfoque permite explicar cómo los individuos responden de manera activa ante situaciones estresantes, considerando la apreciación de la amenaza como las estrategias utilizadas para manejarlas. En el ambiente laboral, este intelecto resulta relevante para analizar las respuestas emocionales y conductuales que generan frente a las exigencias personales.

Por otra parte, esta teoría guarda una estrecha relación con el tema de investigación, ya que proporciona un marco conceptual para abarcar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales. Al centrarse en la percepción individual y en las formas de afrontamiento, permite interpretar como las condiciones laborales inciden en el bienestar personal y en lo profesional dentro del contexto del Trabajo Social

Teoría de Ajuste Persona–Ambiente

La teoría de ajuste persona-ambiente, propuesta por Murphy (2024) se basa en:

La idea de que las personas tienen mayor probabilidad de prosperar cuando existe una alineación armoniosa entre sus atributos personales y las características de su entorno. Esta alineación abarca diversos factores, como valores, objetivos, rasgos de personalidad y habilidades, y se extiende a diversas dimensiones del entorno laboral, como los roles laborales, la cultura organizacional y la dinámica de equipo. (párr.4)

La teoría de ajuste persona-ambiente, se ve favorecidos cuando existe el bienestar y el desempeño de los individuos, de igual manera existe una relación significativa entre las características personales y las condiciones del entorno laboral. Este enfoque permite indagar como la correspondencia entre habilidades, valores y objetivos individuales con los roles y la

cultura organizacional actúan en la experiencia laboral de los trabajadores sociales. En los contextos institucionales la teoría de ajuste persona-ambiente puede contribuir a un mejor conocimiento en el trabajo, mientras que la falta de alineación puede generar tensiones que afecten el bienestar emocional y la satisfacción personal.

Por lo tanto, la teoría se relaciona directamente con la investigación, ya que permite comprender como la pertinencia entre las características personales de los trabajadores y las condiciones del entorno laboral repercute en la percepción del estrés y en el nivel de satisfacción personal. Por ello, esta hipótesis aporta un marco interpretativo clave para analizar la relación entre el estrés laboral y satisfacción personal en el Trabajo Social.

Aspectos Conceptuales

Conceptualización de Estrés

La Organización Mundial de la Salud (2023) define el estrés como:

Un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar. (párr. 1)

Tipos de estrés

La Asociación Americana de Psicología (2020) establece los siguientes tipos de estrés:

Estrés Agudo

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil, por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día resulta agotadora y desgastante.

Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas. (párr. 2)

Estrés Agudo Episódico

El estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante. Los "doña o don angustias" ven el desastre a la vuelta de la esquina y prevén con pesimismo una catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, poco gratificante y punitivo en donde lo peor siempre está por suceder. Los que ven todo mal también tienden a agitarse demasiado y a estar tensos, pero están más ansiosos y deprimidos que enojados y hostiles. (párr. 13)

Estrés crónico

El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta. (párr. 17)

Síntomas de Estrés

El estrés puede causar muchos tipos de síntomas físicos y emocionales. Algunas veces posiblemente no se dará cuenta de que estos síntomas son ocasionados por el estrés. Según Pérez (2025) destaca los siguientes síntomas de estrés:

Síntomas físicos

Pueden aparecer tensión muscular, cefaleas, fatiga, problemas digestivos, taquicardia o alteraciones del sueño. El cuerpo "habla" cuando llevamos tiempo sosteniendo más de lo que podemos. (párr. 12)

Síntomas emocionales

Son frecuentes la irritabilidad, la ansiedad, la sensación de estar desbordado/a o una tristeza baja y sostenida. A veces se instala una mezcla de enfado y apatía que confunde.

(párr. 13)

Síntomas cognitivos y conductuales

Aparecen dificultades de concentración, rumiación (dar vueltas y vueltas a lo mismo), impulsividad o evitación de tareas. Muchas personas notan que posponen lo importante y viven a base de urgencias. (párr. 14)

Conceptualización del Estrés Laboral

Para Pérez (2019) menciona que “el estrés en el trabajo es el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno laboral, evaluado por el trabajador como abrumador, de modo que excede sus propios recursos y daña su bienestar y su salud.” (párr. 21)

Causas del Estrés Laboral

Según Orjuela et al., (2021) menciona que:

Las bases generadoras de estrés laboral más relacionadas son: sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización (en aspectos como carencia de recursos, comunicación inadecuada, relaciones sociales, dinámicas de trabajo, estilos de gestión, así como falta de claridad del rol), clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco personal y condiciones físicas (ruido, temperatura, entorno, etc.) donde se realizan las actividades laborales. Tales factores están presentes en el sector terciario, principalmente, donde ejerce el personal de salud, ejecutivos, docentes, trabajadores administrativos, entre otros. (pp. 136-137)

Conceptualización de la Satisfacción Personal

La satisfacción personal es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2025) definió la calidad como "La percepción individual de la propia posición en la vida dentro del

contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones”. (párr. 18)

Tipos de Satisfacción Personal

Doris et al., (2007) resalta que existen dos ámbitos:

Individual o privado

Desde lo individual es importante mirar: percepción, sentido de vida, utilidad, valoración, felicidad, satisfacción de necesidades y demás aspectos subjetivos que son difícilmente cuantificables, pero que hacen que una vida tenga calidad con responsabilidad moral. (párr. 12)

Colectivo o público

Desde lo colectivo es fundamental determinar el contexto cultural en el que vive, crece y se desarrolla un individuo pues en él se concentra un capital humano, que responde a significados que él mismo ha tejido con el apoyo de los demás y que corresponden a la trama de sentido de los eventos de la vida cotidiana, le permiten valorarla al contrastarla con criterios colectivamente válidos en la sociedad en que vive. La cultura es un determinante transversal de la calidad de vida de la población adulta, porque influye sobre todos los demás determinantes. (párr. 12)

Antecedentes de la investigación

En la tesis que se titula “Estudio De Los Niveles De Estrés Laboral Y Satisfacción En El Puesto De Trabajo En Los Empleados De La Empresa Providrio”, llevada a cabo por Arias Muñoz Joseph Steven y Ulloa Sanmartín Andrés Emmanuel en el año 2024 publicado en el repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana, el propósito del estudio fue evaluar el estrés laboral y de satisfacción profesional de los trabajadores de la empresa Providrio en ese mismo año. Utilizando la metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo no experimental transversal descriptivo. A través una encuesta estructurada con una muestra de

30 colaboradores de la empresa, con el objetivo de analizar los elementos que afectan su bienestar laboral. Los hallazgos indicaron que la falta de apoyo social y el escaso control sobre el trabajo están asociadas a niveles más elevados de estrés, mientras que una alta carga de trabajo y limitada autonomía influyen en la satisfacción laboral. La investigación concluye que tanto el estrés laboral como insatisfacción perjudican la productividad y el clima organizativo, sin embargo, sugiere que mejorar el ambiente laboral, la autonomía de los colaboradores y el respaldo organizativo ayudan a aliviar estas problemáticas. Y para finalizar propone llevar a cabo un plan de intervención que busque disminuir el estrés y aumentar la satisfacción en el trabajo a través de talleres, mejoras en la comunicación organizacional y un refuerzo del soporte interno.

En el artículo que tiene como título “Análisis Del Estrés Laboral Y Su Relación Con La Productividad De Los Trabajadores Del Consorcio A&S”, escrito por Jeferson Andre Guañuna Sanguña, Mgtr; Diana Elizabeth Vélez Zambrano, Ing. Cecilia Parra Ferié, PhD en el año 2025, se tuvo como principal objetivo llevar a cabo un estudio sobre la conexión entre el estrés en el trabajo y la eficacia dentro de las organizaciones del área de la construcción como es el caso del Consorcio A&S. El análisis tomo en cuenta diversos elementos organizativos, del entorno que afectan dicha relación, ya que la dificultad radica entender como ciertas psicosocial impactan en la habilidad de los colaboradores para realizar sus tareas lo influye en el desarrollo de proyectos, y por ende en la competitividad del consorcio. Los autores implementaron una metodología no experimental con enfoque exploratorio, descriptivo y correlacional por lo que combina métodos cualitativo y cuantitativos, realizaron encuestas estandarizadas, como el cuestionario de problema psicosomáticos del IMPSS a un grupo de 26 colaboradores, incluyendo personal técnico como operativo y también realizaron visita de campo, aquellos hallazgos muestran que existen una débil correlación negativa entre ambas variables, indicando un mayor estrés relacionado con una leve caída en el rendimiento.

En la tesis titulada “El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral”, elaborada por Rita Cecilia Vallejo Ron en el año 2022 en la Universidad Andina Simón Bolívar, se planteó como objetivo principal establecer como estrés laboral afecta los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa del sector privada que se especializa en la investigación de mercado. La investigación se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo, facilitando la evaluación de ambas variables mediante la aplicación de dos encuestas: el “Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/30”, aplicadas a un total de 64 colaboradores. Los resultados del análisis sugieren que el estrés en la empresa es relativamente bajo, aunque elementos como el ámbito organizacional, la falta de cohesión y la estructura de la organización influyen directamente en el estrés de los colaboradores. Para el análisis se emplearon herramientas de tabulación cruzada y la prueba Chi- Cuadrado, con lo que se evidenció que no hay conexión entre el estrés y satisfacción laboral, lo que sugiere que estas variables son independientes. Para finalizar, se presenta un diagnóstico que incluye los hallazgos más relevantes de la investigación y una breve guía de intervención con algunas acciones propuestas que contribuirían a reducir el estrés laboral y mejorar la satisfacción en el trabajo.

En el artículo cuyo tema es “Relación del Estrés Laboral Con la satisfacción Del Personal De La Clínica Ecuatoriana San Pablo”, escrito por Cumbicus Astudillo; Thalía Antonieta; Noroña Salcedo; Darwin Raúl; Vega Falcón; Vladimir en 2022, se planteó la meta de vincular el estrés laboral con la satisfacción del personal sanitario de la clínica San Pablo, se llevó a cabo estudio, bajo un enfoque analítico y prospectivo, que se ubicó en el nivel relacional. Realizaron una encuesta a 80 colaboradores, mediante dos cuestionarios El de estrés laboral de la OMS/OIT (2006), y el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Realizaron un análisis descriptivo, se calcularon las frecuencias y porcentajes correspondientes a los resultados de ambas evaluaciones. Entre los resultados más relevantes

se encuentran, que el 9% (7 personas) muestran un alto nivel de estrés laboral, siendo la tecnología y la falta de liderazgo los principales factores que generaban esta tensión emocional, y, por otro lado, un 67% de la población (53 personas) manifestaron una alta satisfacción con su trabajo considerando su entorno físico y otras cualidades laborales. Se concluyó que el estrés laboral observado en el grupo poblacional influyó de manera positiva su satisfacción laboral, de tal manera que la presión en el trabajo fue percibida como favorable, facilitando la adaptabilidad y el contenido.

En la tesis titulada “Satisfacción y estrés laboral percibido por los colaboradores de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del cantón Esmeraldas”, desarrollado por María Emilia Mojarrango Díaz y Janina Jahaira Montero Baltan en el 2024 en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, buscaron examinar la satisfacción y el estrés laboral experimentado los colaboradores de la Dirección Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Esmeraldas a lo largo del 2023, el propósito fue identificar las variables mencionadas, en relación a los factores y dimensiones abordados. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, utilizando encuestas, referente al Estrés Laboral de la OIT-OMS, que abordan siete factores y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el cual incluye 5 factores a una muestra de 32 colaboradores del departamento. Los resultados revelan que los colaboradores experimentan estrés laboral, aunque estén medianamente satisfechos muestran descontento físico en el trabajo. Se concluye que existe la necesidad de mejorar la satisfacción laboral y mitigar el estrés mediante estrategias que incluyan la optimización de espacio físico y la manera en que se llevan a cabo los trámites para redactar informes.

Fundamentos Legales

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza el derecho al trabajo digno y a la salud integral. Estos principios obligan a promover condiciones laborales que prevengan el estrés y protejan el bienestar.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.
(p. 19)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios,

asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de

representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (p. 162)

Código del Trabajo

El Código de Trabajo del Ecuador (2005) establece normas para garantizar condiciones laborales justas, seguras y humanas. Estas disposiciones buscan prevenir riesgos laborales, incluidos los factores psicosociales como el estrés.

Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (p. 26)

Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) fortalece la protección de los derechos laborales y la estabilidad emocional de los trabajadores. Promueve entornos de trabajo más equitativos y humanos, reconociendo la importancia del bienestar integral.

Artículo 42.- Obligaciones del empleador instalar los centros de trabajo, conforme a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo. (p. 2)

Art. 52.- A continuación del primer inciso del artículo 539 agréguese el siguiente párrafo: "El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia. (p. 1)

Fundamentos teóricos del Trabajo Social

Para comprender la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales que laboran en empresas privadas de la ciudad de Manta, es necesario apoyarse en modelos teóricos propios del Trabajo Social que orienten la comprensión del comportamiento humano, los factores psicosociales y las dinámicas organizacionales. Estos modelos permiten analizar no solo las condiciones laborales que influyen en el bienestar profesional, sino también los recursos personales y ambientales que facilitan o dificultan la satisfacción personal.

Modelo Sistémico

Carmen et al., (2008) destaca que:

El modelo Sistémico se fundamenta en la consideración de que las personas están directamente relacionadas y vinculadas a los sistemas de su entorno inmediato. Estos sistemas, que sirven de apoyo a la persona son: los sistemas informales o naturales, como son la familia, los amigos y los compañeros de trabajo; los sistemas formales, como son los grupos de la comunidad y los grupos sindicales; los sistemas socializados, como son los hospitales y las escuelas. (p. 185)

El modelo sistémico es apropiado para analizar el estrés laboral porque comprende al trabajador social como parte de sistemas interrelacionados. El estrés no depende solo de factores individuales, sino de la interacción con el entorno social y laboral, por otro lado en

las empresas privadas como los requerimientos institucionales influyen directamente en el bienestar del trabajador, y aquellos sistemas informales, como la familia y compañeros pueden actuar como apoyo o generar presión. Estas relaciones inciden en la satisfacción personal y el equilibrio emocional, por lo tanto, este modelo permite comprender el impacto del contexto organizacional en el desempeño profesional, por ello, resulta pertinente para estudiar el estrés laboral y la satisfacción personal en este grupo.

Modelo Ecológico

Carmen et al., (2008) manifiesta que el Modelo Ecológico se basa en:

El principio de que las necesidades y problemas humanos nacen de las transacciones entre las personas y su entorno, por tanto, el tratamiento de los problemas debe ir dirigido tanto hacia la persona y la familia, con el fin de ayudarle a aumentar su capacidad de producir transacciones positivas que le ayuden tanto a desarrollarse individualmente, como a modificar su entorno, para que éste responda a las necesidades de las personas. (p. 182)

El modelo ecológico es pertinente para el estudio del estrés laboral porque analiza la relación dinámica entre el trabajador social y su entorno. El estrés surge cuando existe un desequilibrio entre las demandas del contexto laboral y las capacidades personales, en las empresas privadas las condiciones organizacionales influyen directamente en el bienestar del profesional. Este modelo considera a la familia como un sistema clave que puede fortalecer o debilitar la estabilidad emocional, asimismo, reconoce la importancia de modificar el entorno laboral para reducir factores estresores, por lo tanto, promueve el desarrollo de recursos personales para afrontar las exigencias del trabajo.

Modelo Psicosocial

Y por último Carmen et al., (2008) resalta que objetivo dentro de este modelo es:

Facilitar el mejor ajuste o adaptación entre persona y situación. Y para ello se debe hacer el tratamiento utilizando el medio y/o cambiando el medio. Si, por el contrario, el tratamiento se dirige al cambio del medio, la labor va dirigida a conseguir las modificaciones necesarias con el fin de incrementar las oportunidades. (p. 67)

El modelo psicosocial es indicado para el análisis del estrés laboral porque se centra en la interacción entre factores personales y sociales, sin embargo, este modelo reconoce que el estrés surge cuando las demandas laborales superan los recursos individuales. En trabajadores sociales de empresas privadas, las exigencias institucionales influyen en su estabilidad emocional por lo que este enfoque psicosocial permite intervenir tanto en el fortalecimiento personal como en el entorno laboral. De igual manera, promueve la adaptación del trabajador a su contexto profesional, impulsando cambios en el medio para mejorar las condiciones de trabajo.

Capítulo III: Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Tipo correlacional

Este estudio es de tipo correlacional, ya que tiene como finalidad determinar la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta durante el período 2025–2026.

Hidalgo y Vásquez (2016) resalta que:

El investigador pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos. Lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos variables). (párr. 34)

Este planteamiento pone en evidencia que los estudios correlacionales se enfocan en analizar la asociación existente entre variables, determinando si existe o no una relación entre ellas. A partir de este análisis, es posible comprender cómo el comportamiento de una variable se vincula con otra, sin implicar necesariamente una relación causal, lo que permite equiparar patrones y niveles de interdependencia entre los fenómenos estudiados.

El presente estudio aplica el tipo correlacional con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta durante el período 2025–2026. La investigación no contempla la manipulación de las variables, sino la observación de su conducta en el contexto laboral real. El estrés laboral será estudiado a partir de las cargas, exigencias y presión en el trabajo, por otra parte, la satisfacción personal se analizará considerando el bienestar emocional y el equilibrio entre la vida personal y laboral. La información se logrará mediante instrumentos de medición, mientras que los datos recolectados permitirán establecer el grado de relación entre ambas variables, de este modo, se busca comprender como el comportamiento de una variable se asocia con la otra.

Métodos de Investigación

El presente estudio se respalda en el diseño de triangulación, ya que permite analizar el estrés laboral y su relación con la satisfacción personal desde diversos puntos de vista, combinado datos cualitativos y cuantitativos para lograr una visión más completa del fenómeno, así mismo, el diseño explicativo también es congruente, debido a que facilita profundizar en las causas y efectos del estrés laboral, exponiendo como este influye en la satisfacción personal. Ambos diseños contribuyen a una percepción integral del problema, favoreciendo un análisis más riguroso y fundamentado.

Diseño de triangulación

Según Blázquez y Hermenegilda (2014) define que “la triangulación se define como la combinación de múltiples métodos en un estudio del mismo objeto o evento para abordar mejor el fenómeno que se investiga.” (p. 169)

La triangulación se concibe como una estrategia que fortalece la profundidad y validez de los resultados de investigación al integrar diferentes métodos para el estudio de un mismo fenómeno. Este planteamiento permite una comprensión más amplia y rigurosa del objeto de estudio, ya que posibilita contrarrestar la información obtenida desde diversas fuentes o enfoques. En investigaciones sociales, como presente, la triangulación contribuye a reducir sesgos y a enriquecer el análisis del fenómeno investigado, favoreciendo interpretaciones más consistentes

El diseño de triangulación es idóneo porque permite analizar el estrés laboral y la satisfacción personal desde dos perspectivas al mismo tiempo: los datos cuantitativos, que muestran el nivel y la relación entre ambas variables, y los datos cualitativos, que recopilan las experiencias y perspectivas de los trabajadores sociales. Esta combinación fortalece los resultados del estudio, ya que brinda una visión más global y fiable de cómo el estrés laboral influye en la satisfacción personal en las empresas privadas de la ciudad de Manta.

Diseño explicativo secuencial

Para este diseño Hernández Sampieri (2014) manifiesta que:

Se caracteriza por una primera etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra donde se recogen y evalúan datos cualitativos. La mezcla mixta ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales informan a la recolección de los datos cualitativos. Cabe señalar que la segunda fase se construye sobre los resultados de la primera. Finalmente, los descubrimientos de ambas etapas se integran en la interpretación y elaboración del reporte del estudio. (p. 554)

El diseño mixto secuencial se sustenta en una integración progresiva de enfoques cualitativo y cuantitativo, en la que los resultados obtenidos en la primera fase orientan y fundamentan el desarrollo de la etapa posterior. Este diseño facilita abordar el fenómeno de estudio de forma más integral, dado que la información cuantitativa inicial permite la identificación de tendencias o patrones que posteriormente se ahondará mediante el análisis cualitativo, de igual manera, la relación entre ambos enfoques contribuye a una explicación más completa y rigurosa de los resultados, consolidando la coherencia del proceso investigativo y del reporte final.

Este diseño se relaciona con el tema de investigación porque facilita reconocer inicialmente, mediante registros cuantitativos, el nivel de estrés laboral y de satisfacción personal de los trabajadores, y posteriormente analizar a través de datos cualitativos, la experiencia y la impresión que explican dicha relación. De esta forma, se logra una interpretación más contextualizada y completa del impacto del estrés laboral en la satisfacción personal dentro de las empresas privadas de la ciudad de Manta.

Operacionalización de Variables

Tabla 1 . Variable Independiente: Estrés Laboral

Definición	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Elizabeth et al., (2020) expresa que el estrés laboral es reconocido como una	Demandas laborales.	Carga de trabajo.	¿Cómo describiría la cantidad de trabajo que debe realizar durante su jornada	Encuestas/cuestionario de preguntas. Entrevistas/guía de preguntas.	Trabajadores sociales de empresas privadas de la Ciudad de Manta
	Carga	Agotamiento emocional.			

manifestació	emocional.		laboral?
n física,			¿Qué
psicológica y			situaciones
comportamen	Condiciones	Apoyo	laborales le
tal del	organizacional	institucional.	generan mayor
empleado, el	les.		desgaste
cual intenta			emocional en
acomodarse a			su trabajo
los estímulos			como
que lo			trabajador
rodean. (p.			social?
14)			¿De qué
			manera percibe
			el apoyo de la
			institución
			frente a las
			dificultades
			laborales que
			enfrente?

Elaborado Por: Brianna Melina Chávez López (2026)

Tabla 2. Variable Dependiente: Satisfacción Personal

Definición	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicos e Instrumentos	Fuente
Antonio et al., (2000)	Bienestar emocional.	Estado emocional.	¿Cómo se siente emocionalmente	Entrevistas/guía de preguntas.	de Trabajadores sociales de

define la		en su vida	Encuestas/cuestionario	empresas
satisfacción		cotidiana a	de preguntas.	privadas de
personal en		partir de su		la Ciudad de
la vida está	Equilibrio	Conciliación.	experiencia	Manta
constituida	vida	laboral?		
por	laboral-	¿Cómo influye		
valoraciones	personal.	su trabajo en el		
de distintos		equilibrio entre		
dominios de		su vida laboral y		
la vida de		Satisfacción	personal?	
las personas.	Impacto del	con la vida.	¿En qué medida	
(p. 189)	trabajo en	considera que su		
	la	trabajo influye		
	satisfacción	en su		
	personal.	satisfacción		
		personal?		

Elaborado por: Brianna Melina Chávez López (2026)

Población y Muestra

La población y la muestra constituyen elementos fundamentales en toda investigación, ya que permiten delimitar a quiénes se dirigirá el estudio y de dónde se obtendrán los datos necesarios para el análisis. Para esto Luis et al., (2020) definen que “La población objeto de estudio es aquella que ha sido constituida por criterios de selección.” (p. 51)

Del mismo modo Esquivel et al., (2023) afirman que “la investigación cualitativa la muestra debe determinarse a partir de la evaluación de características y factores asociados, como el contexto y los objetivos de la investigación.” (párr. 3)

Se destaca la relación metodológica clave entre población y muestra en la investigación científica, al señalar que la población constituye el universo total de estudio y la muestra no se reduce a un cálculo aislado, sino que responde la evaluación del contexto y los objetivos del estudio. Este planteamiento manifiesta que, la adecuada aplicación de ambos elementos se obtendrá hallazgos demostrativos, certificando la eficiencia, rigor y la viabilidad sin necesidad de saturar la investigación.

A partir de lo expuesto, se asocia estrechamente con el estrés laboral y su relación con la satisfacción personal, ya que permite delimitar de manera necesaria a los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta como población de interés. Por consiguiente, la selección de una muestra específica avala que el análisis del nivel de estrés laboral y de satisfacción personal manifieste de forma válida la objetividad del grupo estudiado durante el período 2025-2026, asegurando que los resultados sean generalizables y confiables.

La población del presente estudio está conformada por 10 trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta en el año 2025-2026. La elección de este grupo permitirá estudiar las variables estrés laboral y satisfacción personal desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa, analizando las percepciones y experiencias de los participantes respecto a las exigencias propias de su profesión.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para esta investigación se aplicarán las siguientes técnicas las cuales son las entrevistas semiestructuradas, encuesta y prueba de hipótesis.

Entrevistas semiestructuradas

Según Sampieri et al., (2014) añade que: “las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información”. (p. 403)

Encuesta

Por otra parte, Cisternas, et al., (2018, como se cito en Hernández, 2014) menciona que:

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. En esta técnica de recolección se debe seguir rigurosamente el proceso y, de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento. (p. 70)

Prueba de hipótesis

Y por último Hernández Sampieri (2014) añade que:

Las hipótesis se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa. De hecho, para esto se formulan en la tradición deductiva. Ahora bien, en realidad no podemos probar que una hipótesis sea verdadera o falsa, sino argumentar que fue apoyada o no de acuerdo con ciertos datos obtenidos en una investigación particular. (p. 117)

Las técnicas e instrumentos expuestos permiten plantear el fenómeno de estudio de manera rigurosa e integral. Las entrevistas semiestructuradas favorecen profundizar en las experiencias y percepciones de los participantes, contribuyendo información cualitativa de manera flexibles y detallada, por otra parte, la encuesta posibilita la recopilación de datos de manera confiable y rápida permitiendo medir las variables de investigación de forma

objetiva. Finalmente, la prueba de hipótesis contribuye a comprobar empíricamente la relación entre las variables, consolidando la validez científica de los resultados.

Estas técnicas se relacionan con el tema porque permiten analizar de manera completa la relación entre el estudio laboral de satisfacción personal. La encuesta facilita medir los niveles de ambas variables en los trabajadores, mientras que las entrevistas siendo estructuradas que no tenían comprender sus experiencias y percepciones frente al estrés en el entorno laboral. La prueba de hipótesis posibilita comprobar estadísticamente la relación social de las variables, aportando rigor y validez a los resultados del estudio.

Fundamentos Epistemológicos

Los fundamentos epistemológicos permiten comprender desde qué perspectiva se interpretar la realidad social objeto de estudio y como se construye el conocimiento científico.

Diseños Fenomenológicos

El autor Sampieri et al., (2014) señala que el propósito principal de los Diseños fenomenológicos es: “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias.” (p. 493)

Este planteamiento de investigación permite acercarse a la realidad desde la experiencia subjetiva de las personas, facilitando la comprensión de como los individuos viven e interpretan un determinado fenómeno en su contexto. Al enfocarse en las experiencias compartidas, se beneficia la identificación de elementos comunes que aportan profundidad al análisis del fenómeno estudiado, de igual manera, se fortalece la interpretación cualitativa, permitiendo una comprensión más integral y contextualizada de la realidad social investigada.

Es por ello que el diseño fenomenológico resulta oportuno para este estudio, porque permite comprender como los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de

Manta experimentan el estrés laboral y como este influye en la satisfacción personal. Por medio de las percepciones, vivencias y significados manifestados por los profesionales, es posible reconocer elementos comunes de su vivencia laboral, por lo que esto facilitó un análisis más profundo del impacto del estrés laboral en su bienestar emocional y personal dentro del contexto organizacional.

Interaccionismo simbólico

Landa (2014) define que:

El interaccionismo simbólico, por tanto, es una perspectiva importante y singular que contempla al ser humano como alguien activo sobre el entorno; un organismo que interactúa con otros y consigo mismo; un ser dinámico; un ser que define las situaciones inmediatas según perspectivas que se desarrollan y se alteran en el curso de las interacciones sociales. (p. 8)

Es decir que el interaccionismo simbólico concibe al ser humano como un sujeto activo que construye significados a partir de sus interacciones sociales. Desde este punto de vista, los individuos interpretan y replantean continuamente su realidad según las habilidades y relaciones que mantienen con otros, por lo tanto, esto permite comprender como los conocimientos individuales se transforman en función del contexto social en el que se desarrollan.

Este enfoque aporta el análisis del tema el estrés laboral y la satisfacción personal que se construyen a través de las interacciones cotidianas en el ámbito de trabajo, sin embargo, las relaciones con superiores, compañeros y la dinámica organizacional influyen en el modo en que los trabajadores sociales interpretan sus experiencias laborales. Estas estimaciones determinan como descubren el estrés laboral y como aprecian su satisfacción y bienestar personal.

Elección de Informantes Claves

Para la selección de los informantes claves se realizó de manera intencional y considerada a aquellos profesionales del Trabajo Social que laboran en empresas privadas de la ciudad de Manta.

Estos actores fueron localizados a través de redes profesionales y contactos institucionales, considerando a quienes mantienen una relación y un amplio conocimiento con el objeto de estudio como en el bienestar laboral, apoyo organizacional y psicosocial. Los participantes de la investigación cuentan con información profesional en el campo de Trabajo Social y conocimiento directo a las condiciones laborales y factores de estrés que están presentes en las empresas privadas, lo que los convierte en fuentes confiables y relevantes de información.

Por consiguiente, aquel trabajo se apoyó en principios moral respaldando total respeto, confidencialidad y honestidad de los profesionales implicados para amparar su privacidad, toda la información recopilada se obtendrá mediante un consentimiento informado, lo cual fue utilizado con fines investigativos, asegurando el manejo responsable y ético de los datos recopilados.

Técnica de Recolección de la Información

Las técnicas de recolección de la información constituyen herramientas fundamentales en el proceso de investigación, ya que permiten obtener datos relevantes, válidos y confiables sobre el fenómeno estudiado. A través estas técnicas, se recopilación información necesaria para analizar, interpretar y comprender la realidad investigada, en coherencia con los objetivos y el enfoque metodológico del estudio.

Entrevista semiestructurada

De acuerdo con Flick (2012, citado en García y Cid, 2022) define que “La entrevista semiestructurada puede adquirir distintas formas: focalizadas, semiestandarizadas, centrada

en problema y por último la de expertos. El uso de un tipo u otro de entrevista semiestructurada depende del objetivo de la investigación.” (p. 54)

La entrevista semiestructurada es una técnica flexible que puede adaptarse a diferentes propósitos de investigación. Su diversidad de formas permite seleccionar el tipo más adecuado según los objetivos planteados, facilitando la obtención de información específica y oportuno. Esto demuestra que la elección del tipo de entrevista influye directamente en la profundidad y calidad de los datos recopilados.

El método de investigación se adapta al tema de investigación porque permite explorar de manera flexible las experiencias y percepciones de los trabajadores sobre el estrés laboral y su relación con la satisfacción personal. Al adaptarse a los objetivos del estudio, facilita profundizar en situaciones específicas del entorno laboral y obtener información relevante desde la perspectiva de los participantes.

Encuesta

Según Igúzquiza (2002) argumenta que la encuesta es:

Una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. (p. 1)

Es decir que la encuesta es una técnica organizada y sistemática que permite recolectar información directamente de los participantes sobre las variables de estudio. Al reunir y analizar los datos individuales de forma agregada, se facilita la comprensión de patrones y tendencias dentro de una población o muestra específica. Esto confirma un proceso organizado para alcanzar una información útil y objetiva para el análisis científico.

Esta técnica se asocia con el tema de interés porque permite obtener información cuantificable sobre los niveles de estrés laboral y satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas. Su utilización proporciona examinar de manera objetiva la relación entre ambas variables en una población definida, aportando datos medibles y claros para el estudio.

Prueba de hipótesis

Allua y Thompson (2009) destacan que:

En la prueba de hipótesis, la pregunta de investigación de interés se simplifica en uno de dos tipos de hipótesis posibles: la hipótesis nula, denotada H_0 , o la hipótesis de investigación (a veces llamada hipótesis alternativa), denotada H_1 . En la mayoría de los casos, es más fácil rechazar una afirmación falsa (hipótesis nula); por lo tanto, generalmente asumimos lo contrario de nuestra pregunta de investigación de interés. (párr. 5)

$$p = 1 - (6 \Sigma d^2) / (n (n^2 - 1))$$

La prueba de hipótesis es un procedimiento que simplifica la pregunta de investigación en dos planteamientos opuestos, permitiendo contrastar empíricamente los resultados obtenidos. Al centrarse en la hipótesis nula, el análisis estadístico facilita evaluar de manera objetivo si existe evidencia suficiente para rechazar. Esto aporta rigor y claridad al proceso de comparación científica de las relaciones entre variables.

La prueba de hipótesis se ajusta a este estudio porque permite comprobar estadísticamente si existe o no una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción personal. Por medio de este procedimiento, se pueden aprobar los resultados obtenidos y sustentar científicamente las conclusiones de la indagación.

Técnica de Registro y Transcripción de la Información

El registro de la información se realizó conforme a las técnicas de recolección utilizadas y a las características del enfoque mixto. En las entrevistas semiestructuradas la información se registró mediante grabaciones de audio con un previo consentimiento informado de los participantes, esto permitió sistematizar sus experiencias, percepciones y opiniones sobre el estrés laboral y la satisfacción personal, aquellas grabaciones fueron transcritas en un documento digital manteniendo la confidencialidad de los informantes, excluyendo datos que permitan su identificación. A cerca de las encuestas, la información fue registrada a través de cuestionarios estructurados que fueron aplicados a los trabajadores sociales, esos datos fueron sistematizados de manera digital para organizarlos y realizar su respectivo análisis estadístico, este proceso permitió registrar de manera ordenada las respuestas relacionadas o con las variables de esta investigación. Por último, los datos obtenidos de la encuesta fueron consignados y analizados mediante herramientas estadísticas, lo que permitió contrastar empíricamente la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal, el registro adecuado de la información facilitó la verificación de la hipótesis planteada y se garantizó la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Método para la Interpretación de la Información

Para la interpretación de la información se realizó de manera articulada tomando en cuenta que esta investigación tiene un enfoque mixto y un diseño secuencial adoptado, en lo cuantitativo los datos se obtuvieron mediante una encuesta los cuales fueron analizados gracias a utilización de procedimiento estadísticos descriptivos y correlacionales permitiendo identificar niveles de estrés laboral, satisfacción personal y grado de relación existentes entre ambas variables, respectivo a lo cualitativo la información se obtuvo mediante las entrevista semiestructuradas y fueron comprendidas mediante un análisis temático, donde se identificando categorías con las experiencias laborales, percepciones del estrés y

manifestaciones y satisfacción personal. Este análisis se fundamentó en los enfoques fenomenológicos e interaccionismo simbólico, por lo que permitió abarcar los significados que los participantes aplican a su realidad laboral de la problemática estudiada, además fortaleció la comprensión de la influencia del estrés laboral en la satisfacción personal de los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta.

Capítulo IV: Resultados

Análisis y Discusión de Resultados

Variable 1: Estrés Laboral

Categoría 1. Demandas laborales

Las entrevistas realizadas destacan que los profesionales en Trabajo Social comprenden que las demandas laborales, forman parte de su rol profesional marcado por la atención de diversas responsabilidades, la gestión de casos complejos y el cumplimiento de los mismos, aun así, algunas entrevistados expresaron que en ciertos momentos la carga laboral produce presión y cansancio.

Sin embargo, la mayoría señaló que estas demandas son manejables gracias a la experiencia, la planificación y las estrategias de organización, ya que establecen que las demandas laborales no ocasionan estrés, sino que depende tanto de los recursos personales como organizacionales: que disponen para afrontarlos, es decir, estos resultados demuestran la capacidad de adaptación, por lo que contribuye a conservar su desempeño especialmente en el bienestar profesional a pesar de las exigencias de su labor.

Categoría 2. Carga emocional

Las respuestas manifiestan que la carga emocional es vigente en la función de los trabajadores sociales, debido al enfrentamiento continuo con situaciones y problemáticas que inciden a los colaboradores, en este sentido gran parte de los participantes mencionó que han establecido estrategias de afrontamiento, como el manejo de las emociones, la separación

entre la vida tanto personal como laboral y la experiencia profesional, lo que ayuda a que los profesionales desarrollen su función sin que les afecte su bienestar, la cual indica que la carga emocional es propia del Trabajo Social, de igual manera, de la capacidad que tiene el profesional para afrontarlo.

Categoría 3. Condiciones organizacionales

Se evidencian que los factores organizacionales poseen un importante papel en la experiencia laboral de los trabajadores sociales, entre ellos se mencionan la necesidad de optimizar la comunicación, el incremento de reconocimiento a la labor del profesional y el fortalecimiento de las acciones institucionales que se orientan al bienestar de los colaboradores, además, mencionan que al contar con variedad de recursos y espacios de apoyo favorece el progreso de sus actividades. Es por ello que un entorno organizacional favorable se caracteriza por el apoyo de la institución, el adecuado clima laboral y una comunicación efectiva lo que contribuye a la disminución del estrés y promover mayor satisfacción personal.

Variable 2: Satisfacción personal

Categoría 1. Bienestar emocional

El diálogo con los trabajadores sociales demuestra que mantiene una percepción positiva en su bienestar emocional, ellos expresan sentirse satisfechos con su trabajo y motivados por la participación que desarrollan a las personas y organización, de igual manera reconocen que hay circunstancias laborales que tienden a generar desgaste emocional o tensión, así mismo los participantes expresaron que las estrategias y los recursos personales les facilita obtener un equilibrio emocional idóneo, respecto a la satisfacción personal se resalta que el bienestar emocional se relaciona con la interpretación positiva de la propia vida, la capacidad para afrontar las dificultades del entorno laboral y la realización profesional.

Categoría 2. Equilibrio vida laboral-personal

Los entrevistados recalcan que los trabajadores sociales establecen una armonía entre su vida personal y las responsabilidades de su labor, porque organizan su tiempo y constituyen límites entre los dos ámbitos, de igual modo manifestaron que en determinadas ocasiones la carga laboral presenta dificultades para desconectarse de sus actividades laborales, por lo que sugieren que las exigencias laborales influyen a la vida personal, gran parte de los entrevistados declaran tener un balance satisfactorio de manera personal para su bienestar, ya que enfatizan en la importancia de la conciliación entre la vida personal y laboral.

Categoría 3. Impacto del trabajo en la satisfacción personal

Los trabajadores sociales entrevistados justifican que el trabajo desempeña un rol destacado en la satisfacción personal de los profesionales, ya que se sienten motivados y realizados a contribuir en el bienestar de los colaboradores y así generar aspectos positivos a través de su labor profesional, también subrayan que su profesión brinda un sentido de crecimiento, utilidad y cumplimiento personal, fortaleciendo su satisfacción y bienestar.

Prueba de hipótesis

Para identificar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta, se aplicó la prueba de correlación de Spearman (p), debido a que los datos fueron obtenidos a través de una escala tipo Likert y la muestra estuvo compuesta por un número limitado de participantes (n=10).

La fórmula aplicada fue:

$$p = 1 - (6 \sum d^2) / (n (n^2 - 1))$$

Dónde:

p = Coeficiente de correlación de Spearman.

d = Diferencia entre los rasgos de cada observación.

Σd^2 = Sumatoria de las diferencias al cuadrado.

n = Número de participantes u observaciones.

El estudio arrojó un coeficiente de correlación de $p = -0,522$ y un valor de significancia de $p = 0,122$.

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación representativa entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta. Esto quiere decir que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula.

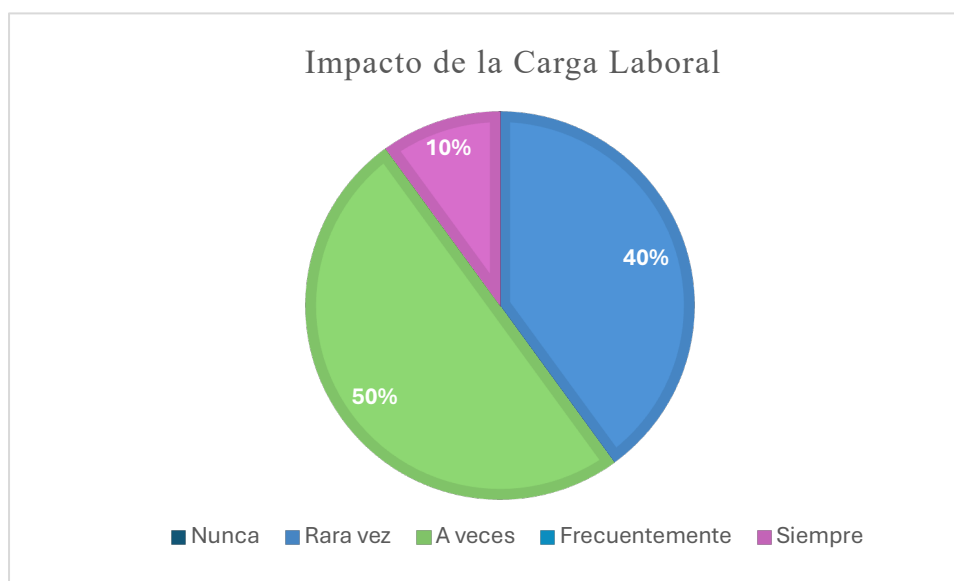
Hipótesis alternativa (H_1): Existe una relación estadística significativa entre el estrés laboral y la satisfacción personal en los trabajadores sociales de las empresas privadas de la ciudad de Manta.

Dado que $p = 0,122 > \alpha = 0,05$, no se rechaza la hipótesis nula

Los datos obtenidos demostraron una relación negativa moderada entre el estrés laboral y la satisfacción personal lo que indica que, a medida que incrementa los niveles de estrés laboral, la satisfacción personal tiende a reducir, pese a ello esta correlación no fue estadísticamente relevante, ya que no existe evidencia estadística suficiente para mantenerse en que ambas variables se relacionan significativamente en los trabajadores sociales participantes del estudio

Tabla 3. *Impacto de la Carga Laboral*

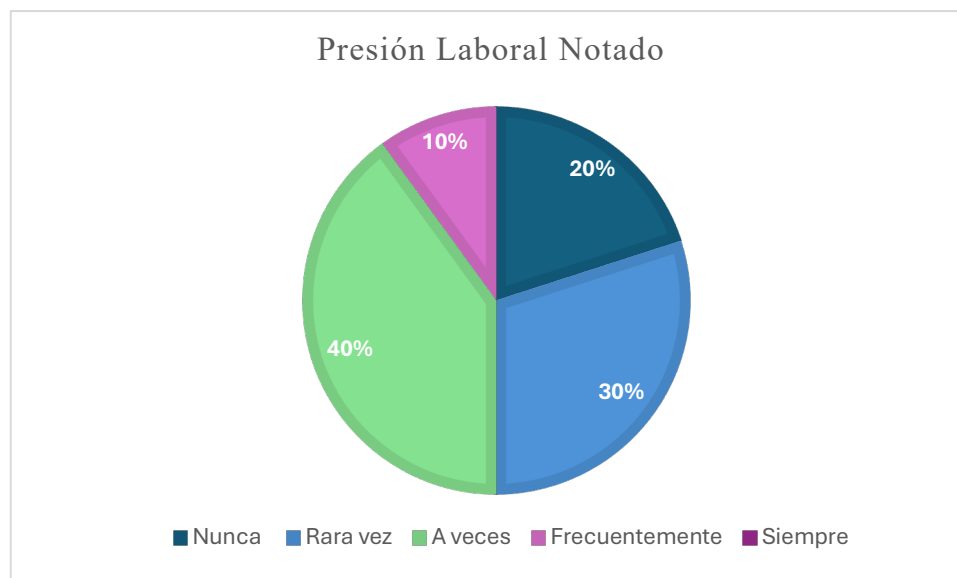
Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	0	0%
Rara Vez	4	40%
A veces	5	50%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	1	10%

Gráfico 1**Análisis de resultado**

Los resultados revelan que la sobrecarga laboral está presente de forma esporádica en los colaboradores, ya que el 50% indicó percibir “a veces”, el 40% “rara vez” y el 10% “siempre”, esto demuestra que, aunque no es un contexto persistente la sobrecarga de trabajo forma parte de la dinámica laboral y puede repercutir en el rendimiento de sus ocupaciones en determinados momentos.

Tabla 4. Presión Laboral Notado

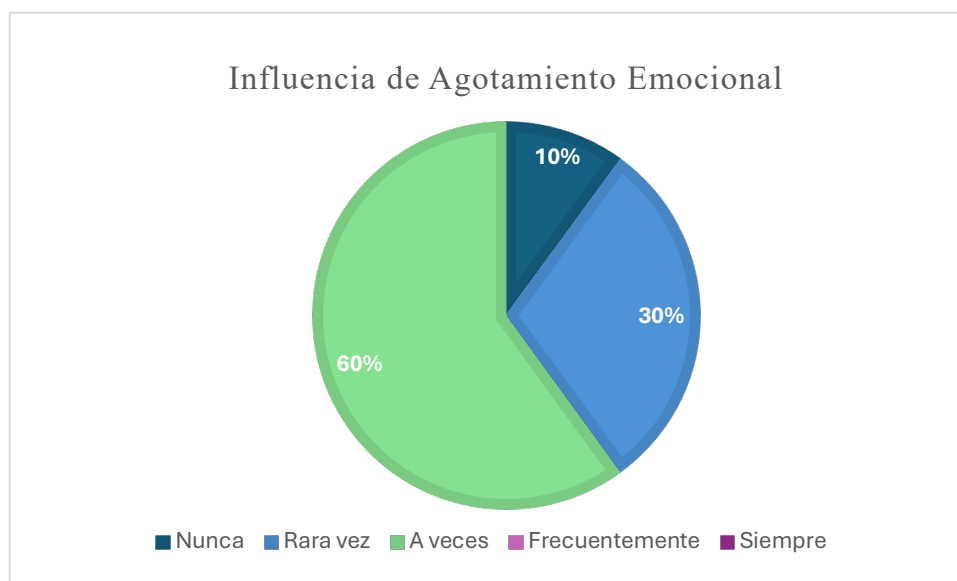
Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	2	20%
Rara Vez	3	30%
A veces	4	40%
Frecuentemente	1	10%
Siempre	0	0%

Gráfico 2**Análisis de resultado**

El descubrimiento muestra que la presión para cumplir con las responsabilidades laborales está evidente entre los partícipes, aunque con la distinta frecuencia se propone que los requerimientos propios del trabajo crean momentos de presión que influyen en el progreso de sus actividades, sin embargo, la variabilidad de las respuestas denota que la apreciación depende de demandas y situaciones de cada entorno laboral.

Tabla 5. Influencia de Agotamiento Emocional

Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	1	10%
Rara Vez	3	30%
A veces	6	60%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%

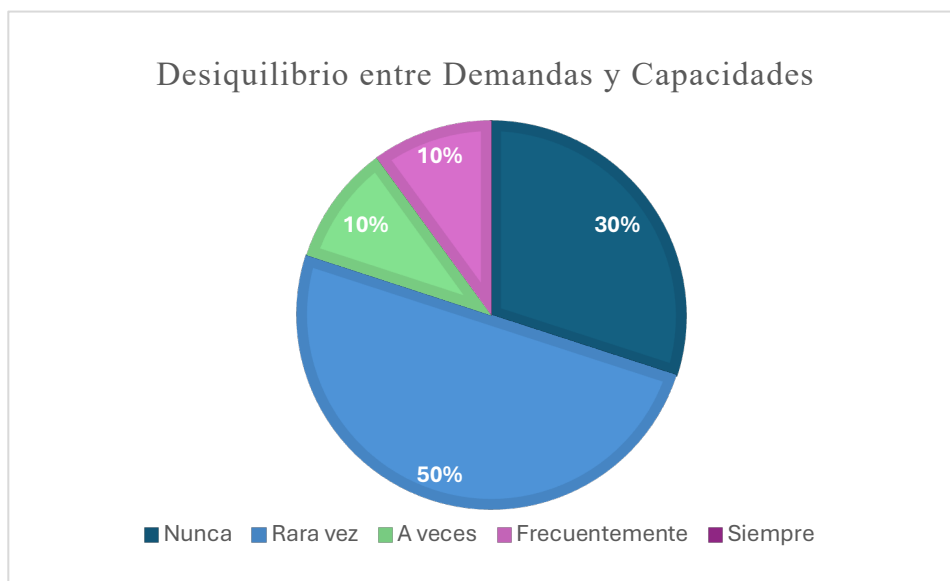
Gráfico 3

Análisis de resultado

La deducción refleja que el agotamiento emocional está patente en los participantes en diversos niveles de frecuencia, esto prueba que las circunstancias y las responsabilidades del entorno laboral pueden formar desgaste emocional en rotundos momentos, no obstante, la variedad de respuestas propone que esta práctica varía según las propiedades individuales y las peticiones de cada contexto de trabajo.

Tabla 6. *Desequilibrio entre Demandas y Capacidades*

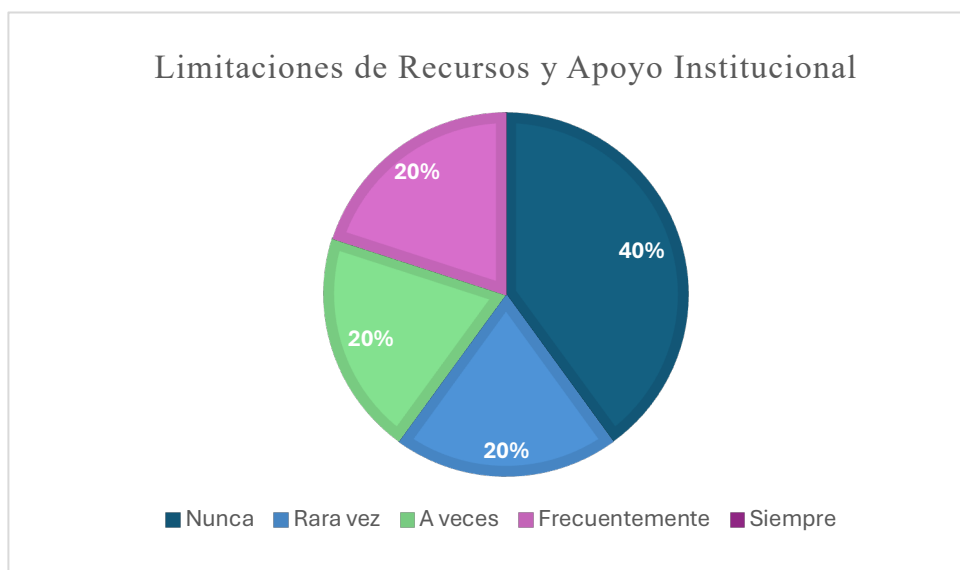
Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	3	30%
Rara Vez	5	50%
A veces	1	10%
Frecuentemente	1	10%
Siempre	0	0%

Gráfico 4**Análisis de resultado**

Los profesionales perciben que las demandas laborales se sostienen acorde a sus capacidades, pese a que en determinados períodos pueden percatarse situaciones de sobrecarga, esto sugiere que, si existe una estabilidad entre los recursos personales y las exigencias del trabajo, las condiciones y demandas concretas de cada situación laboral intervienen en este conocimiento.

Tabla 7. Limitaciones de Recursos y Apoyo Institucional

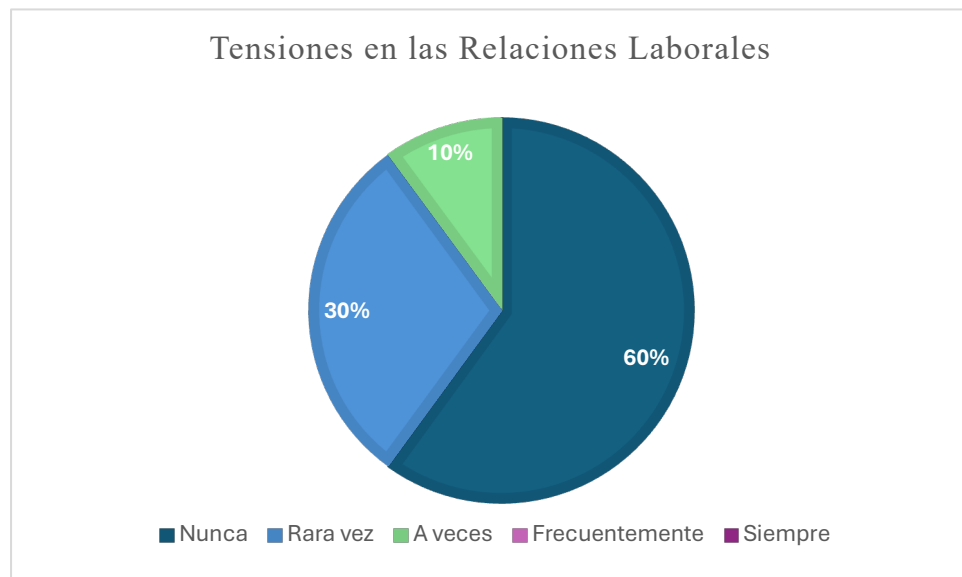
Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	4	40%
Rara Vez	2	20%
A veces	2	20%
Frecuentemente	2	20%
Siempre	0	0%

Gráfico 5**Análisis de resultado**

La disposición de recursos y el apoyo institucional son elementos fundamentales para el avance de las actividades laborales, esto menciona que la ausencia o existencia de estos elementos pueden repercutir en el desempeño de los trabajadores, aún si la variabilidad en los hallazgos señala que dependen de las necesidades y condiciones de cada labor.

Tabla 8. Tensión en las Relaciones Laborales

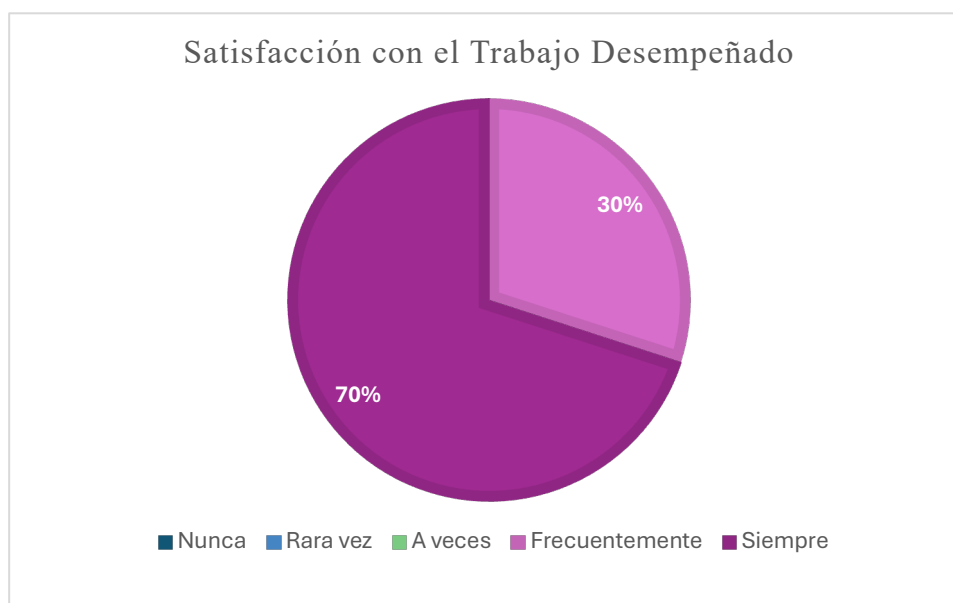
Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	6	60%
Rara Vez	3	30%
A veces	1	10%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%

Gráfico 6**Análisis de resultado**

A partir de los datos recopilados, se percibe que las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral pueden conocer varios niveles de tensión entre los miembros, esto plantea que la interacción y la convivencia tanto con superiores como compañeros influye en el clima organizacional, a pesar de ello la variedad de contestaciones testifican que dependen de las circunstancias y dinámicas de cada responsabilidad.

Tabla 9. Satisfacción con el Trabajo Desempeñado

Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	0	0%
Rara Vez	0	0%
A veces	0	0%
Frecuentemente	3	30%
Siempre	7	70%

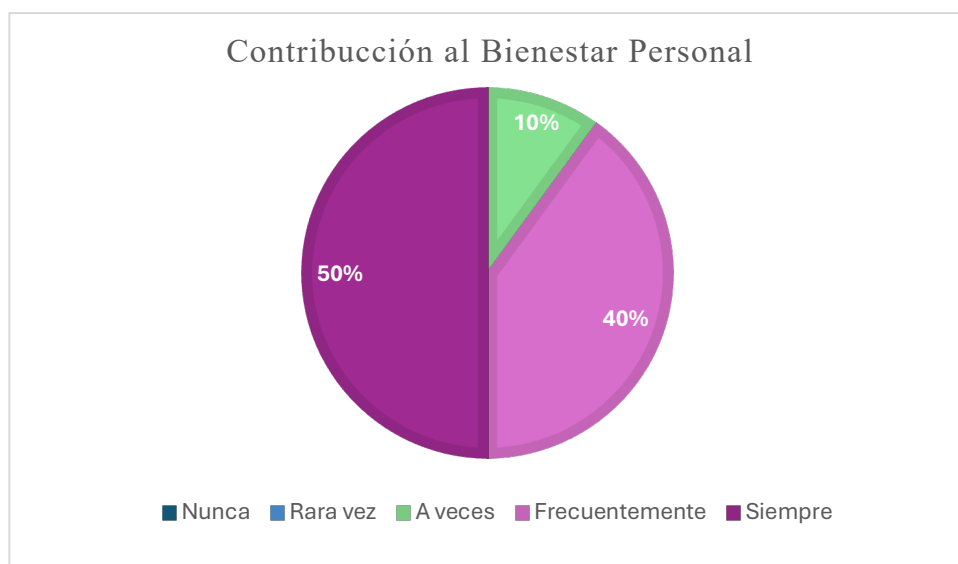
Gráfico 7**Análisis de resultado**

La información alcanzada refleja que los sujetos de estudio destacan variados niveles de satisfacción con el trabajo que desempeñan, esto señala que la opinión sobre el acatamiento de sus ocupaciones repercute en su motivación laboral y bienestar, pese a ello la variación de los datos recogidos indican que la satisfacción depende de condiciones o experiencias de cada cargo.

Tabla 10. Contribución al Bienestar Personal

Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	0	0%
Rara Vez	0	0%
A veces	1	10%
Frecuentemente	4	40%
Siempre	5	50%

Gráfico 8



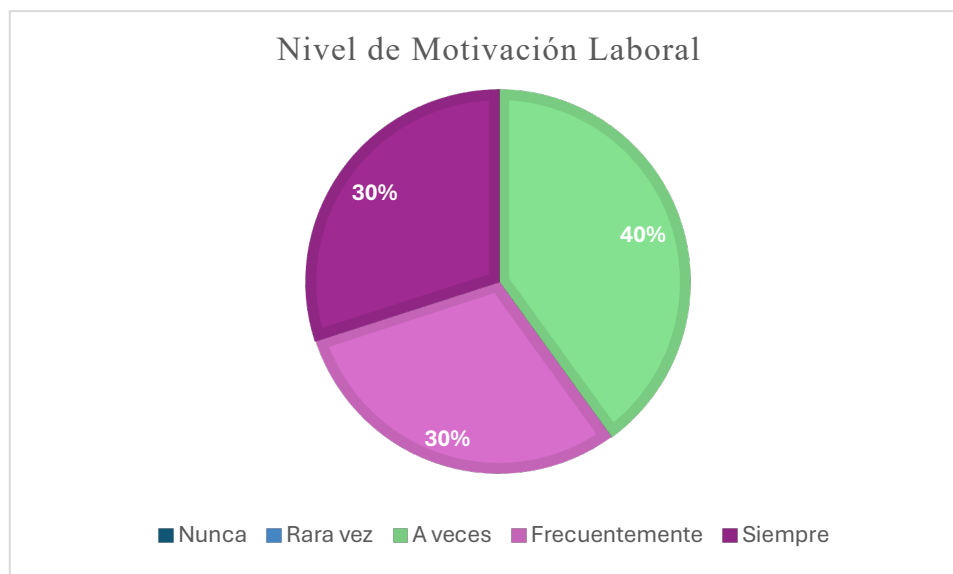
Análisis de resultado

Los criterios expresados permiten reconocer que el trabajo significa un principio significativo de bienestar para los informantes, la apreciación de las actividades laborales coopera efectivamente a su vida personal y así prueba que el ejercicio profesional no solo cumple una ocupación económica, sino que beneficia aspectos relacionados con la satisfacción de laborales desempeñadas, la ejecución personal y el sentido de utilidad.

Tabla 11. Nivel de Motivación Laboral

Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	0	0%
Rara Vez	0	0%
A veces	4	40%
Frecuentemente	3	30%
Siempre	3	30%

Gráfico 9



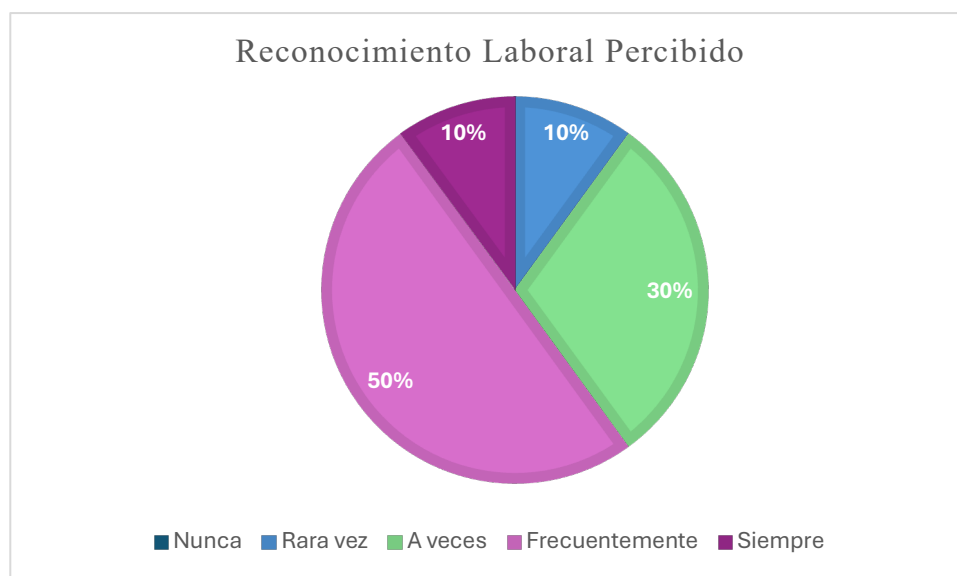
Análisis de resultado

De acuerdo con el personal evaluado mantienen un criterio favorable respecto a su impulso en el entorno de trabajo, esto permite que las responsabilidades asumidas, funciones y la interacción con su espacio laboral constituyen elementos que incentivan a su disposición y deber para realizar su ocupación de manera oportuna.

Tabla 12. Reconocimiento Laboral Percibido

Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	0	0%
Rara Vez	1	10%
A veces	3	30%
Frecuentemente	5	50%
Siempre	1	10%

Gráfico 10



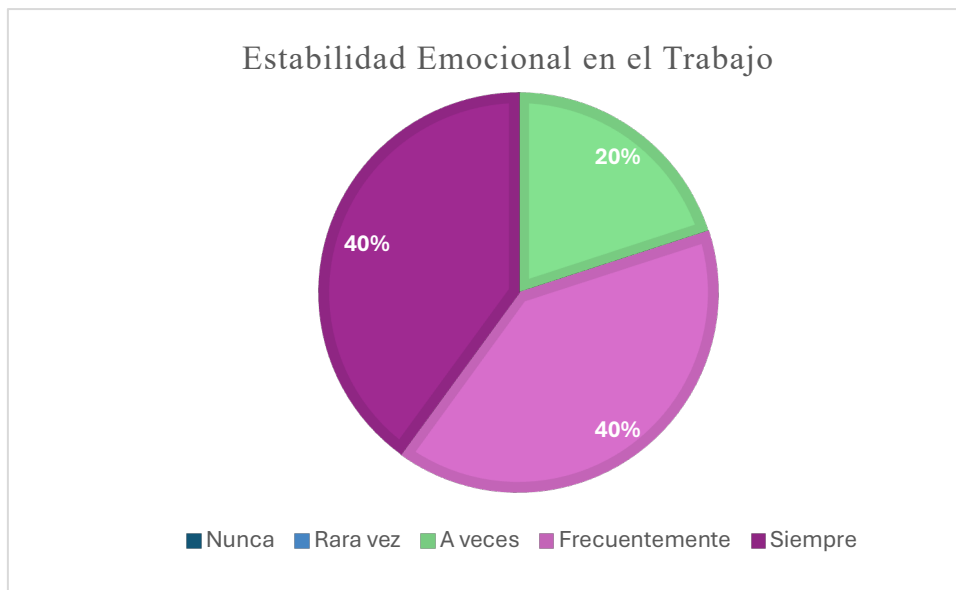
Análisis de resultado

Las opiniones recabadas evidencian que los informantes valoran su trabajo dentro de la organización, el mérito de las contribuciones realizadas y el esfuerzo ayudan en que los colaboradores consideren su papel en la institución, en este sentido sentirse reconocidos favorece una mayor distinción y mejora el sentido de pertenencia en el área laboral.

Tabla 13. Estabilidad Emocional en el Trabajo

Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	0	0%
Rara Vez	0	0%
A veces	2	20%
Frecuentemente	4	40%
Siempre	4	40%

Gráfico 11



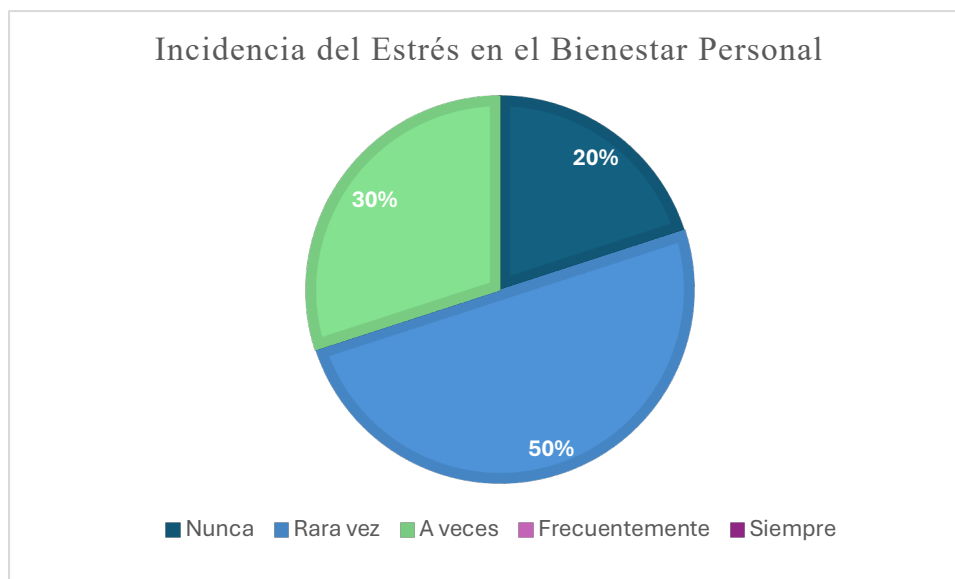
Análisis de resultado

Las valoraciones obtenidas ratifican que los informantes establecen su ponderación emocional en ámbito organizacional, pues conserva la permanencia emocional lo que favorece un apropiado ajuste a los requerimientos diarios, así contribuyendo a una mejor manera de afrontar las situaciones que surgen durante su cargo, en este sentido los datos adquiridos muestran la calidad de mantener un estado emocional optimista.

Tabla 14. Incidencia del Estrés en el Bienestar Personal

Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	2	20%
Rara Vez	5	50%
A veces	3	30%
Frecuentemente	0	0%
Siempre	0	0%

Gráfico 12



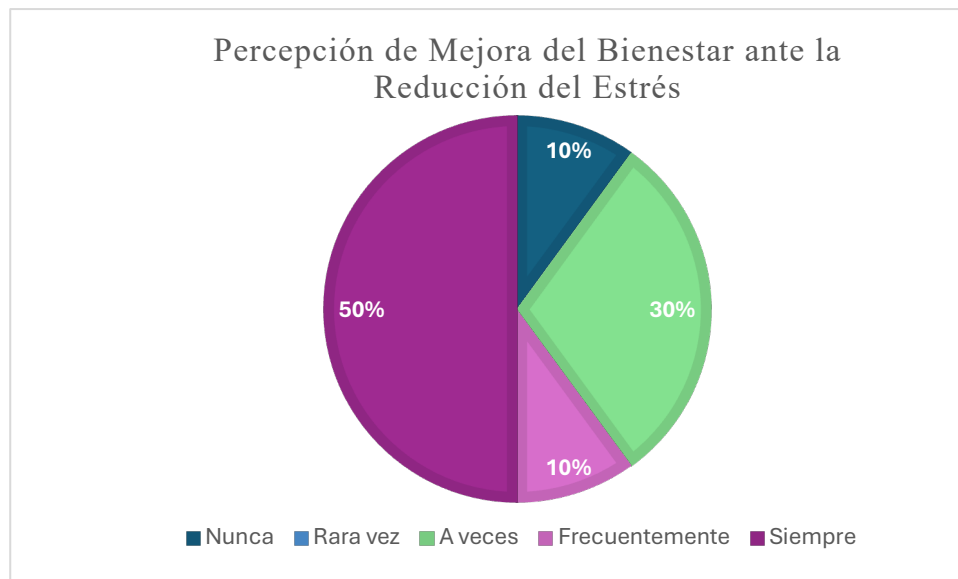
Análisis de resultado

Los datos recogidos demuestran la importancia de las personas encuestadas de como atribuyen a la disminución del estrés laboral para beneficiar su satisfacción personal, la valoración de la reducción de los factores estresantes contribuiría a una mejor calidad de vida reflejando la necesidad de incentivar ambientes de trabajo que faciliten un mejor balance entre el bienestar individual y demandas laborales.

Tabla 15. *Percepción de Mejora del Bienestar ante la Reducción del Estrés*

Ítems	Nº	Porcentaje%
Nunca	1	10%
Rara Vez	0	0%
A veces	3	30%
Frecuentemente	1	10%
Siempre	5	50%

Gráfico 13



Análisis de resultado

La disminución de los niveles de estrés laboral es estimada por los profesionales como un componente que podría favorecer su bienestar personal, esta perspectiva manifiesta la relevancia de conservar contextos laborales que reconozcan afrontar los requerimientos del trabajo de forma equilibrada, en este sentido disminuir los componentes causantes de estrés aportaría a tener una mejor calidad de vida y satisfacción personal de los trabajadores.

Conclusiones

El estrés laboral es una realidad actual en el ejercicio profesional de los trabajadores social de las empresas privadas de la ciudad de Manta ya que tienen un sin número de actividades que les corresponden también exigencias y situaciones que ellos deben cumplir para el desempeño de sus funciones, sin embargo, es notorio que los profesionales desarrollan diversas estrategias ya sean de afrontamiento, de recursos personales y de capacidad de organización que les ayuda a la gestión adecuada de las demandas laborales y así mismo dar una respuesta efectiva a las necesidades que se presenten en el entorno laboral.

En tanto, la satisfacción personal se manifiesta en base a una percepción positiva del bienestar emocional, el impacto y el equilibrio que existe entre la vida personal y laboral que los entrevistados atribuyen a su entorno profesional, es por ello que la vocación de servicio, la

oportunidad de generar cambios y el compromiso con el bienestar de los colaboradores genera un impacto significativo ya que son elementos que fortalecen su realización, aunque algunos entrevistados reconocen la presencia de aspectos como el cansancio, momentos de presión y carga emocional debido a las exigencias de su labor, estos no son factores que inciden de manera significativa para su satisfacción personal. Aunque se observó una tendencia negativa entre ambas variables, esta relación no alcanzó significancia estadística. Cabe mencionar que los resultados de este estudio deben analizarse considerando que la muestra estuvo integrada por 10 trabajadores sociales que pertenecen a empresas privadas de la ciudad de Manta, esta situación evidenció las limitaciones de acceso y disponibilidad de los profesionales para ser parte de esta investigación, reduciendo inicialmente el previsto del número de participantes. Es por ello que, los hallazgos reflejan la realidad de este grupo investigado y no se puede generalizar a toda la población de trabajadores sociales en ámbito empresarial, sin embargo, la información que se obtuvo permitió cumplir con los objetivos establecidos y así comprender la relación entre la satisfacción personal y el estrés laboral.

En este sentido se considera que la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal no depende únicamente de las demandas laborales, sino de la capacidad que tienen los trabajadores sociales para afrontar las exigencias que se presentan, mantener un equilibrio adecuado para los diferentes ámbitos de vida y de encontrar satisfacción al momento de ejercer su profesión.

Recomendaciones

Implementar programas institucionales encaminados al manejo emocional, afrontamiento y autocuidado orientado a los trabajadores sociales, con la finalidad de advertir posibles efectos negativos producidos por las demandas laborales propias de su profesión.

Fomentar acciones institucionales enfocadas a fortalecer el bienestar corporativo, tales como programas de actividades de integración, apoyo psicosocial y procedimientos que

beneficien el equilibrio entre la vida personal y laboral de los profesionales.

Desarrollar indagaciones futuras con una muestra más amplia que contenga trabajadores sociales de distintos sectores productivos y contextos organizacionales, con el objetivo de enriquecer el conocimiento sobre la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal.

Realizar estudios que adjunten temas sobre apoyo institucional, clima organizacional, calidad de vida y satisfacción laboral, con el fin de comprender los componentes que inciden en el bienestar de los trabajadores sociales en el área empresarial.

Referencias bibliográficas

- Sánchez, J. M. (4 de Julio de 2019). *Estrés Laboral* . Obtenido de Binasss,sa:
<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Organización Mundial de la Salud . (2023). *El estrés laboral*. Obtenido de Función Pública: https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,capacidad%20para%20afrontar%20la%20situaci%C3%B3n%22.
- S, P. (26 de Febrero de 2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias. *Tesis de Doctorado, Universidad de Córdoba*, 14-16. Obtenido de <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kotler, & Keller. (2012). Determinantes de la satisfacción de los estudiantes de universidades privadas: aplicación del modelo de Kano. *Theoretical Economics Letters*, 7-16. Obtenido de Venkateswarlu, P. M. (2020). Determinantes de la satisfacción de los estudiantes de universidades privadas: aplicación del modelo de Kano. *Theoretical Economics Letters*, 7-16.
- Sanín, A. S. (2019). Satisfacción con la vida: El rol de la felicidad en el trabajo y la vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*,, 54–66. Obtenido de <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1275/1704>
- Vega, M. M., Neira, G. R., & Escobar, P. A. (2018). *Scielo*. Obtenido de Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción:
<https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178/>

Murphy, T. F. (29 de Septiembre de 2024). *Psychology Fanatic*. Obtenido de Teoría del ajuste persona-entorno : <https://psychologyfanatic.com/person-environment-fit-theory/#:~:text=Definici%C3%B3n%20clave%20laboral%20desempe%C3%B1o%20y%20ajuste%20general>.

Organización Mundial de la Salud . (21 de Febrero de 2023). Obtenido de Estrés : <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

American Psychological Association . (3 de Mayo de 2020). Obtenido de Los distintos tipos de estrés: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>

Pérez, L. P. (11 de Noviembre de 2025). *Avance Psicólogos*. Obtenido de Estrés: qué es, tipos, síntomas, tratamientos efectivos y cómo gestionarlo: <https://www.avancepsicologos.com/estres-que-es-tipos-sintomas-tratamiento-como-manejarlo/>

Organización Mundial de la Salud. (1 de octubre de 2025). Obtenido de Envejecimiento y salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

Agudelo, D. C. (2007). Satisfacción Personal como Componente de la Calidad de Vida de los Adultos de Medellín. *Salud Pública*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642007000400006

Hidalgo, I. V. (2016). *Nodo Universitario*. Obtenido de Tipos de estudio y métodos de investigación: <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>

Sampieri, H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). Recolección y análisis de los datos cualitativos. En *Metodología de la Investigación* (pág. 634). México: McGraw-Hill Education. Obtenido de

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Antonio Clemente Carrión, R. M. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de psicología*. Obtenido de https://www.um.es/analesps/v16/v16_2/08-16_2.pdf

Hospinal, L. F., Mejía, R. C., Lazo, M. E., & Contreras, R. D. (29 de Septiembre de 2020). *Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado*. Obtenido de Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades: <https://revistas.udh.edu.pe/udh/article/view/23/23>

Esquivel-Grados, J. T.-M.-G.-B. (2023). *Samples in Educational Research. A Study of Relevance and Sufficiency in Graduate Theses*. *HUMAN REVIEW*. Obtenido de International Humanities Review, 21(2), 355-369.: <https://doi.org/10.37819/revhuman.v21i2.1743>

Cisternas, R. A., Villablanca, D. C., González, M. F., González, V. A., Ponce, P. E., & Jiménez, R. E. (Noviembre de 2018). *Abordaje de la sexualidad y afectividad en personas con discapacidad intelectual en escuelas especiales de la comuna de Villa Alemana entre 2017 y 2018: una investigación mixta de diseño explicativo secuencial*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica de Valparaíso: http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-7000/UCC7404_01.pdf

Landa, J. A. (2014). *El interaccionismo simbólico*. Obtenido de Universidad de Zaragoza: <https://personal.unizar.es/garciala/publicaciones/interaccionismosimbolico.pdf>

Allua, S., & Thompson, C. B. (2009). Prueba de hipótesis. *Revista Médica Aérea*.

Caravaca-Sánchez. (2022). *Redalyc*. Obtenido de Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social: <https://www.redalyc.org/journal/180/18069356011/>

Venkateswarlu, P. M. (2020). Determinantes de la satisfacción de los estudiantes de universidades privadas: aplicación del modelo de Kano. *Theoretical Economics Letters*, 7-16.

Matamoras, A., Cedeño Bone, K. R., Rivera Velasco, J. L., & Bernal Yamuca, J. L. (2024). Análisis de satisfacción personal y su incidencia en la percepción de pobreza multidimensional en el sector rural ecuatoriano. *Revista RELIGACION*, 4-24.

Montaño, C. (2021). *Trabajo Social y cuestión social: una perspectiva crítica latinoamericana* (Editorial Cortez ed.). Obtenido de <https://www.editorialcortez.com.br/trabalho-social-e-questao-social-uma-perspectiva-critica-latino-americana-5-edicao>

Lazarus, & Folkman. (2019). Afrontamiento al estrés, una revisión teórica. *Universidad Señor de SIPÁN*, 19. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6097/Encinas%20Orbegoso%20Margarita%20Janet.pdf?sequence=1>

Pérez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Orjuela, L. Á., Verdugo, M. A., Serrano, L. Y., & Penagos, C. C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*, 136-137. Obtenido de <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>

Asamblea Constituyente del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Lexisfinder*, 219. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Congreso Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. *Lexisfinder*, 157. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de abril de 2015). Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar. *Lexis*, 23. Obtenido de <https://cesiecuador.com/documentos/MDT/Cumplimiento%20de%20obligaciones%20Ministerio%20del%20Trabajo%20-17-39.pdf>
- Carmen Delia Díaz, M. A. (2008). Modelos y Áreas de Intervención en Trabajo Social. *Manuales docentes de Trabajo Social*, 260. Obtenido de <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/128780/1/Modelos%20y%20%C3%A1reas%20de%20intervenci%C3%B3n%20en%20trabajo%20social.pdf>
- Blázquez, M. H. (2014). *Actitudes del Alumnado de Educación Secundaria Obligatoria Hacia la Diversidad Cultural*. Obtenido de Universidad de Sevilla Facultad de Ciencias de la Educación: <https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/6e1bf61e-aa57-42c5-8c24-87d838fb3846/content>
- Serpa., E. A. (2020). *Una Mirada Sistemática al Estrés Laboral, Revisión y Categorización de Artículos entre los años 2010 al 2020*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3e158812-42ac-4062-b478-beeac8930095/content>
- García, J. V.-P. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Científica Hallazgos21.*, 9. Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/556/507>
- Igúzquiza., V. D. (2002). Tipos de Encuestas y Diseños de Investigación. En V. D. Igúzquiza.. Universidad Pública de Navarra. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Anexos

Anexo 1. Preguntas de la Entrevista

Entrevista Dirigida a Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta para Analizar el Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal

Reciba un cordial saludo.

Soy estudiante del último semestre de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y me encuentro elaborando mi proyecto de investigación titulado: “**El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026**”

La presente entrevista forma parte de una investigación académica dirigida a trabajadores/as sociales de empresas privadas de la ciudad de Manta. La información proporcionada será manejada con absoluta confidencialidad y utilizada únicamente con fines investigativos y académicos.

Agradezco de antemano su tiempo, colaboración y sinceridad en sus respuestas.

Preguntas

1. Por favor comente brevemente, ¿cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa y como ha sido su experiencia?
2. ¿Qué es lo que más le gusta de la labor que desempeña actualmente dentro de la empresa?
3. Durante su jornada laboral, ¿qué situaciones suelen representar mayores retos para usted?
4. ¿Cómo se siente emocionalmente frente a las responsabilidades que tiene en su trabajo?

5. ¿Ha notado cambios en su estado emocional o motivación debido a las exigencias laborales?
6. ¿Qué estrategias utiliza para manejar las dificultades o tensiones laborales?
7. ¿Qué aspectos considera que deberían mejorar dentro de la empresa para fortalecer el bienestar laboral?
8. ¿De qué manera su trabajo influye en su satisfacción personal y en su vida familiar?
9. ¿Cómo califica su carga laboral?
 - ☐ Alta
 - ☐ Media
 - ☐ Baja
10. ¿Qué nivel de presión siente para cumplir con sus funciones laborales?
 - ☐ Mucha
 - ☐ Poca
 - ☐ Ninguna
11. ¿Con qué frecuencia logra equilibrar su vida laboral y personal?
 - ☐ Nunca
 - ☐ Rara vez
 - ☐ A veces
 - ☐ Frecuentemente
 - ☐ Siempre

Anexo 2. Preguntas de la Encuesta

Encuesta dirigida a trabajadores sociales de empresas privadas de la ciudad de Manta para analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal

Estimada/o profesional de Trabajo Social:

Soy estudiante del último semestre de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y me encuentro elaborando mi proyecto de investigación titulado: “ El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026”

El presente formulario tiene como propósito conocer las experiencias de los trabajadores sociales sobre aspectos relacionados con su trabajo y bienestar personal. La información proporcionada será de gran importancia y manejada con absoluta confidencialidad utilizada únicamente con fines investigativos y académicos.

Agradezco de antemano su valiosa colaboración y el tiempo dedicado a responder este instrumento.

Ítem

1. ¿Siento sobrecarga de trabajo en mis funciones?
☐ Nunca
☐ Rara vez
☐ A veces
☐ Frecuentemente
☐ Siempre
2. ¿Experimento presión constante para cumplir con mis responsabilidades laborales?
☐ Nunca
☐ Rara vez
☐ A veces
☐ Frecuentemente
☐ Siempre
3. ¿Mi trabajo me genera agotamiento emocional?
☐ Nunca
☐ Rara vez
☐ A veces

- ☐ Frecuentemente
 - ☐ Siempre
4. ¿Las demandas laborales superan mis capacidades en algunas ocasiones?
- ☐ Nunca
 - ☐ Rara vez
 - ☐ A veces
 - ☐ Frecuentemente
 - ☐ Siempre
5. ¿La falta de recursos o apoyo dificulta el cumplimiento de mis funciones?
- ☐ Nunca
 - ☐ Rara vez
 - ☐ A veces
 - ☐ Frecuentemente
 - ☐ Siempre
6. ¿Las relaciones con compañeros o superiores me generan tensión laboral?
- ☐ Nunca
 - ☐ Rara vez
 - ☐ A veces
 - ☐ Frecuentemente
 - ☐ Siempre
7. ¿Me siento satisfecho/a con el trabajo que realizo?
- ☐ Nunca
 - ☐ Rara vez
 - ☐ A veces
 - ☐ Frecuentemente
 - ☐ Siempre
8. ¿Mi Trabajo contribuye positivamente a mi bienestar personal?
- ☐ Nunca
 - ☐ Rara vez
 - ☐ A veces
 - ☐ Frecuentemente
 - ☐ Siempre
9. ¿Me siento motivado/a en mi entorno laboral?

- ☐ Nunca
- ☐ Rara vez
- ☐ A veces
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

10. ¿Considero que mi trabajo es valorado dentro de la organización?

- ☐ Nunca
- ☐ Rara vez
- ☐ A veces
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

11. ¿Me siento emocionalmente estable en mi trabajo?

- ☐ Nunca
- ☐ Rara vez
- ☐ A veces
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

12. ¿El estrés laboral afecta mi satisfacción personal y bienestar general?

- ☐ Nunca
- ☐ Rara vez
- ☐ A veces
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

13. ¿Considero que una reducción del estrés laboral mejoraría mi bienestar personal?

- ☐ Nunca
- ☐ Rara vez
- ☐ A veces
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

Anexo 3. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Pincay Vélez Denny Irving declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒



Acepto que se grabe la entrevista/encuesta



Acepto que se tomen fotos



Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma ...

Denny Pincay

Lugar, y fecha: Manta, 26 de Mayo del 2026.

[Nota: Debe guardar una imagen de este documento firmado al querer participar]

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Estimado participante;

De antemano le agradezco por su atención. Este documento es una invitación para que participe en una investigación realizada por estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, quienes se encuentran desarrollando su proceso de Titulación a través de Proyecto de Investigación con el tema "El Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Personal en Trabajadores Sociales de las Empresas Privadas de la Ciudad de Manta, Años 2025-2026". Su participación es importante y los resultados servirán para generar conocimientos sobre las problemáticas actuales y de esta manera contribuir en su formación profesional como Trabajador Social.

Las encuestas o entrevistas se podrán realizar de manera on-line y/o presencial, sus respuestas son muy importantes y de gran aporte en la consecución de los propósitos de la investigación.

Antes de participar en la investigación usted necesita saber lo siguiente:

- ❖ Este estudio fue evaluado y aprobado por el profesional Responsable del Proceso de Titulación de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- ❖ Es importante mencionar que su participación es de manera voluntaria.
- ❖ No somos parte de ningún grupo político, ni organización privada.
- ❖ La información que se recopile no será presentada con nombres ni apellidos, es anónima
- ❖ La investigación se realizará si usted acepta participar de manera voluntaria y para tal efecto deberá firmar este consentimiento.
- ❖ Queda a potestad suya si acepta que se grabe la entrevista.
- ❖ Al momento de participar usted en esta investigación no hay ningún tipo de riesgo y la información no será entregada a terceros, sino solo para fines académicos.

Yo, Shirley Molina M declaro que he sido informada/o sobre el objetivo de esta investigación.

Acepto a participar ☒ Acepto que se grabe la entrevista/encuesta ☒ Acepto que se tomen fotos ☒

Pido que nuestros nombres no sean asociados con ningún tipo de publicación. Acepto que la actividad es voluntaria y que no tiene costo, ni recibiré ningún tipo de remuneración por la misma. Con este documento acepto participar en la investigación y entiendo que mi información será usada confidencialmente.

Firma Shirley Molina M

Lugar, y fecha:

Manta, 05 junio /2026

[Nota: Debe guardar una imagen de este documento firmado al querer participar]

Anexo 4. Aplicación de Encuestas a Trabajadores Sociales

