



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE
MANABÍ**

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO
MENCIÓN: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL.**

TEMA:

**“LA ADMINISTRACIÓN EN TALENTO HUMANO Y SUS INCIDENTES EN EL
ESTRÉS LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DE LA ILUSTRE
MUNICIPALIDAD DE MANTA”**

AUTORAS:

JANETH ESTEFANIA CEDEÑO REVELO

ANGELICA MONSERRATE MERA MACIAS

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. OSWALDO ZAMBRANO QUINDE

MANTA

MANABÍ

ECUADOR

2013

CERTIFICADO DE APROBACION DEL DIRECTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Tesis en Educación Superior, nombrado por la Dirección de Tesis de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de tesis presentado por las estudiantes Janeth Estefanía Cedeño Revelo y Angélica Monserrate Mera Macías, como requisito previo para optar por el Título de Psicóloga Industrial/Organizacional, cuyo problema es:

**“LA ADMINISTRACION EN TALENTO HUMANO Y SUS INCIDENTES
EN EL ESTRÉS LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DE LA ILUSTRE
MUNICIPALIDAD DE MANTA”**

Considero aprobado en su totalidad.

Firma Tutor _____
Dr. Oswaldo Zambrano
C.C.

Manta, 2013

AUTORÍA

Los pensamientos, ideas, opiniones y la información obtenida a través de este trabajo de investigación, son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

JANETH ESTEFANIA CEDEÑO REVELO

F. _____
C.I.

ANGELICA MONSERRATE MERA MACIAS

F. _____
C.I.

Manta, 2013

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA DE PSICOLOGIA**

**“LA ADMINISTRACION EN TALENTO HUMANO Y SUS INCIDENTES EN EL
ESTRÉS LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DE LA ILUSTRE
MUNICIPALIDAD DE MANTA”**

TESIS DE GRADO

Sometido al honorable consejo directivo de la Facultad de Trabajo Social, Escuela de Psicología como requisito parcial para obtener el título de:

PSICOLOGO INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

APROBADO POR EL TRIBUNAL DE TESIS:

Calificación.

Mgs. Olga Vélez de Mendoza.
Decana de la Facultad

Dr. Oswaldo Zambrano Quinde
Director de la Escuela de Psicología

Dr. Rafael Calderón.
Miembro del Tribunal

Dra. Inés Vera.
Miembro del Tribunal

Lcdo. Freddy Pico.
Miembro del Tribunal

Dr. Oswaldo Zambrano Quinde.
Director de Tesis

Secretaria de la Escuela

AGRADECIMIENTO

Al finalizar esta etapa profesional de mi vida doy gracias a Dios, por la vida, por la inteligencia y la fortaleza que me ha dado día a día para seguir adelante.

Este es el resultado del esfuerzo de todos mis años de estudio, mi gratitud imperecedera a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, al Director de Escuela y Director de Tesis Dr. Oswaldo Zambrano Quinde, por sus conocimientos impartidos y a todo el personal Docente que supo guiarme con sus enseñanzas-aprendizajes, a mi amiga Angélica Mera Macías, pues no me equivoque al escogerla para finalizar este proyecto pues sin ella no hubiera sido posible este resultado.

A mis padres y hermanos quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación profesional y espiritual, quienes creyeron en mí en todo momento. A mi hija Sarah mi amor, mi fortaleza, mi fe y mi esperanza de que mañana será mejor y que juntas vamos a vencer cualquier adversidad, es de ella esta etapa importante de mi vida.

Y finalmente a mis compañeros por haber compartido durante todos estos años.

Janeth Estefanía Cedeño Revelo

DEDICATORIA

“Los sueños parecen al principio imposible y luego cuando nos comprometemos se vuelven inevitables”.... CHRISTOPHER REEVE

Hoy al culminar una etapa importante de mi vida, dedico este triunfo a:
DIOS, dueño de mi vida, de hoy, mañana y siempre.

A mi querido Padre, Javier un ser único en toda la palabra, sin su fe, su confianza, su presencia incondicional, depositada en mí, este sueño no hubiera sido posible.

A mi bella y valiente Madre, no encuentro palabras para agradecer su presencia en mi vida, solo pido a DIOS los cuide y los proteja siempre.

A mis Hermanos Andrés y Priscila, por ese amor y respeto que siempre nos ha acompañado a lo largo de estos años. A mi familia por el apoyo incondicional que me han demostrado.

Y Finalmente Gracias. Señor de la Vida. Por haberme hecho sentir esa clase de amor por la que uno daría la vida sin dudarlo, mi PEQUEÑA SARAH ISABELLA.

Darí mi vida por ustedes sin dudarlo.

Los amo

Janeth Estefanía Cedeño Revelo

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sobre todo las cosas a Jehová Dios, luego a mi mamá, hermanos, abuelita, novio, amigos y compañeros por apoyarme en todo momento.

A la ULEAM, por permitirme estar dentro de sus aulas durante los años de estudio de la carrera, como estudiante para escoger mi futuro como profesional.

A los Docentes que con sus sabios conocimientos impartieron con gran paciencia y dedicatoria muchos mensajes de provecho hacia nosotros.

A la Familia Cedeño Revelo, por acogerme muy amablemente durante este periodo de desarrollo de la nuestra tesis, en especial a mi compañera de tesis.

Y a cada una de las personas que me nos ayudaron de una u otra manera en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Angélica Mera Macías

DEDICATORIA

A Jehová Dios por ser el guía principal de mi vida, por la sabiduría e inteligencia que nos da día a día.

A mi Madre Angélica Macías y hermanos Manuel y Melany, que siempre me han apoyado hasta ahora en toda circunstancia.

A mi futuro esposo Eduardo Delgado, compañero y amor fiel que no ha mirado ni media su tiempo para ayudarme a seguir adelante y que no me dé por vencida con este proyecto.

A mí querida Abuelita Dorila Mera, por todo su desinteresado apoyo y amor hacia mí.

A mi sobrinito José, por ser mi pequeña inspiración y motivación en mi vida.

A toda mi familia Macías Mera, por ser tan unidos y no dejarse vencer nunca.

A mi compañera de tesis Estefanía Cedeño, por la gran paciencia, tiempo esfuerzo y dedicatoria que ha tenido en nuestra tesis.

Y finalmente a todos mis compañeros de Psicología Industrial de esta promoción, por todas esas risas, penas, enojos, y gran amistad que hemos cultivado en estos cinco años de estudio.

Angélica Monserrate Mera Macías

INDICE

	Paginas
INTRODUCCION	
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.	
1.- TEMA.	5
1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	6
1.2.1.- CONTEXTUALIZACIÓN.	6
1.2.1. a.- Macrocontexto.	6
1.2.1. b.- Mesocontexto.	8
1.2.1. c.- Microcontexto.	8
1.2.1. d.- Análisis crítico.	9
1.2.2.- PREGUNTAS DIRECTRICES.	10
1.2.3.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	11
1.2.4.- DELIMITACIÓN.	11
1.2.4.a.- Delimitación de contenidos.	11
1.2.4.b.- Delimitación espacial.	11
1.2.4.c.- Delimitación temporal.	11
1.3.- OBJETIVOS.	12
1.3.1.- OBJETIVO GENERAL.	12
1.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	12
1.4.-JUSTIFICACIÓN.	13
CAPITULO II.	
2.- MARCO TEÓRICO.	15
2.1.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.	15
2.2.- FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.	18
2.3.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.	19
2.4.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL	23
2.5.- HIPÓTESIS.	29
2.6.- SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.	29
2.6.1.- Variable Independiente.	29
2.6.2.- Variable Dependiente.	29
CAPITULO III.	
3.- METODOLOGÍA.	30
3.1.- TIPO O NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	30
3.1.1.- MÉTODOS.	30
3.1.2.- TÉCNICAS.	31
3.2.- POBLACIÓN, MUESTRA Y TAMAÑO.	31
3.2.1.- POBLACIÓN.	31

3.2.2.- MUESTRA.	31
3.2.3.- TAMAÑO DE LA MUESTRA.	31
3.3.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.	32
3.3.a.- VARIABLE INDEPENDIENTE.	32
3.3.b.- VARIABLE DEPENDIENTE.	33
3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.	34
3.5.- RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	34
3.6.- PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.	34
CAPITULO IV.	
4.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	35
4.1.- ANÁLISIS. E INTERPRETACION	35
4.2.- Análisis e Interpretación de la entrevista.	35
4.3.- Encuestas o cuestionarios.	36
CAPÍTULO V.	
5.1.- COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.	54
5.2.- LOGROS DE OBJETIVOS.	55
CAPÍTULO VI.	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	56
6.1.- CONCLUSIONES.	56
6.2.- RECOMENDACIONES.	58
CAPÍTULO VII.	
7.- PROPUESTA.	59
7.1.-DATOS INFORMATIVOS.	59
7.2.- ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.	60
7.3.- OBJETIVOS.	61
7.4.- JUSTIFICACIÓN.	62
7.5.- FUNDAMENTACIÓN.	63
7.6.- METODOLOGÍA. PLAN DE ACCIÓN.	64
7.7.- ADMINISTRACIÓN	66
7.8.- PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN.	68
CAPÍTULO VIII.	
8.1.- BIBLIOGRAFÍA.	
8.2.- ANEXOS.	

INTRODUCCIÓN

El estrés afecta al 10% de las familias ecuatorianas.

En el Ecuador se evidencia cada vez más a las personas estresadas en sus trabajos, sufren de angustias, y hasta se enferman exactamente igual que en las sociedades desarrolladas.

La única diferencia es que aquí como en casi todas las sociedades en desarrollo no se han desterrado aún los males que provocan esta grave problemática.

Un estudio demostró que solo en las industrias de Guayaquil existe el 60% de casos de hipertensión, una de las principales enfermedades derivadas del estrés¹. Esta patología consiste en la estrechez de las arterias y es causada por la tensión que producen las situaciones difíciles en el trabajo un cuadro grave de hipertensión puede generar un infarto.

La puerta investigativa será con el apoyo que se obtendrá por parte del talento humano hombres y mujeres del municipio de Manta, que permitirá solidificar conocimientos, los mismos que se transmitirán de forma objetiva e imparcial en la investigación a presentar.

De aquí surge la necesidad de investigar y plantear alternativas de solución para hacer una propuesta que oprima en parte el problema y promover el interés por parte de los jefes encargados de recursos humanos del Municipio de Manta.

El proyecto de tesis está estructurado de ocho capítulos, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

¹Oscar Nieto Master en Comunicación Organizacional

Capítulo primero, contempla el problema, la formulación del problema con sus interrogantes o subproblemas; la delimitación y campo de acción de la investigación y termina con el planteamiento de los objetivos y la respectiva justificación.

Capítulo segundo, aborda en su marco teórico los antecedentes investigativos del trabajo; las categorías fundamentales que se desprenden de las variables objeto de estudio, dando una visión teórica del problema a investigarse; finalmente señala la hipótesis que guía el trabajo y las variables que se desprenden de la misma.

Capítulo tercero, detallara la metodología utilizada, la modalidad básica de la investigación, el nivel de investigación aplicada, la determinación de la población, la muestra objeto de estudio, la operacionalización de las variables para determinar los métodos, técnicas e instrumentos más apropiados para realizar la investigación.

Capítulo cuarto, se basa en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el capítulo anterior, concluyendo con la comprobación estadística de la hipótesis.

Capítulo quinto, toma como punto central la comprobación de la hipótesis, logros de los objetivos.

Capitulo sexto, conclusiones y recomendaciones.

Capitulo séptimo, propuesta.

Capitulo octavo, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. TEMA

“LA ADMINISTRACION EN TALENTO HUMANO Y SUS INCIDENTES EN
EL ESTRÉS LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DE LA ILUSTRE
MUNICIPALIDAD DE MANTA”

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“LA ADMINISTRACION EN TALENTO HUMANO Y SUS INCIDENTES EN EL ESTRÉS LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE MANTA”

1.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN

1.2.1. Macro

El mundo, el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad a los que se enfrenta.

Europa. Casi el 25% de los trabajadores se ven afectados por él, y los estudios indican que entre un 50% y un 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. Ello representa un enorme coste tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos.

El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona de cualquier nivel. Puede aparecer en cualquier sector y en una organización de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales.

El mundo del trabajo, en constante evolución, impone cada vez mayores demandas a los trabajadores debido a la racionalización y la externalización, la creciente necesidad de flexibilidad de las funciones y cualificaciones, el aumento de los contratos temporales, la creciente inseguridad en el trabajo y la intensificación de éste (que supone una mayor carga de trabajo y más presión), y el desequilibrio entre la vida laboral y familiar.

Se calcula que, en el año 2002, el coste económico anual del estrés laboral en la UE-15 fue de 20.000 millones de euros

Medir el ámbito laboral brinda a las organizaciones un indicador de satisfacción laboral que facilita adelantar acciones para fortalecer las mejores condiciones para el desempeño y dinámica organizacional, fuente del éxito de la empresa y de sus empleados.

En el Ecuador 9 de cada 10 personas ha sentido estrés, 8 se han sentido deprimidas y que para el 74% (7 de cada 10), el estrés sea recurrente aunque no se convierte en una afectación crónica.

El estrés laboral es un fenómeno que afecta a la mayoría de los países.

Ecuador no escapa de esta relación causa y efecto, y en la última década se aprecia un marcado incremento en pacientes que acuden incluso a consulta médica por presentar alguna de las incidencias del estrés laboral.

Lo cual exige de un análisis puntual de cada caso para lograr delimitar con precisión las causas reales que provocan el estrés laboral en la institución nombrada como lo es el Municipio Manta.

La investigación puede ofrecer aportes orientados a satisfacer las necesidades de los empleados de dichas áreas.

Por esta razón hay un constante interés por parte de quienes son autoras de este proyecto de investigación como tesis de grado y demostrar las incidencias del estrés en hombres y mujeres del Municipio de Manta.

1.2.1. Meso

En Manabí se han registrado 1.338 casos de pacientes que ingresan a los hospitales públicos con cuadros de estrés en el año 2012.

Existen cifras². Mostradas, que dan como resultado la sumatoria de 2.092 casos y, si se multiplica por 10; cálculo que se hace en salud pública, se llega a más de 20.000, que se aproxima a un 10% de la población del cantón Portoviejo (280.000 habitantes).

En Manabí las empresas privadas hoy en día, deben lograr un óptimo ambiente laboral para sus trabajadores, para que éstos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas. Si bien existen muchas formas de motivar, es preciso conocer si las empresas le dan al ámbito laboral la importancia adecuada.

“El ser humano es una unidad y si en su salud física, mental o social se producen alteraciones, el estrés se va a apoderar de él.”³

Hasta hoy los que más se han interesado en concientizar, hacer prevención y trabajar este nuevo riesgo laboral han sido los profesionales de las ciencias sociales, como sociólogos, psicólogos.

1.2.1. Microcontexto

El desarrollo de esta investigación fue llevada a cabo en la Administración del Talento Humano del Ilustre Municipio de Manta, evaluando en si el daño ocasionado por el Estrés que poseen cada uno de los funcionarios del Municipio encuestados y entrevistados.

² Dra. Eva Ganchozo, Area de Salud Mental, “Dirección de Salud de Manabí”

³ Psicólogo, Pedro Saldarriaga

1.2.1. d.- Análisis Crítico

El tema general del presente estudio es la Administración de Talento Humanos sus incidentes en el estrés laboral de hombres y mujeres de la Ilustre Municipalidad de Manta, por lo que se darán a conocer algunos aspectos de interés.

La Administración de Talento Humano es un área de estudios relativamente reciente, así como perfectamente aplicable a cualquier tipo o tamaño de organización.

La Administración de Talento Humano tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve.

No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros.

El problema indicado y el carácter de cómo este incidirán en el estrés laboral de los hombres y mujeres del Municipio de Manta nos ha llevado a emprender el proyecto en sí.

1.2.2. PREGUNTAS DIRECTRICES (Subproblemas)

- ¿Se ha sentido preocupado cuando no ha cumplido como se debe en su lugar de trabajo?
- ¿El ambiente físico en el trabajo le ocasiona estrés?
- ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?
- ¿Siente que trabajar bajo presión le ocasiona estrés?
- ¿El estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo?
- ¿Las actividades en su trabajo son aburridas y rutinarias?
- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la Institución?
- ¿Cree usted que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral incidirá en su desempeño laboral?
- ¿Le gustaría recibir capacitaciones en su institución?

1.2.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Incidirá la administración del Talento Humano en el estrés laboral de hombres y mujeres de la Ilustre Municipalidad de Manta?

1.2.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.4. De contenido

Campo: Municipal

Área: Psicología organizacional

Aspecto: La administración de Talento Humano

Tema: “La administración de Talento Humano y sus incidente en el estrés laboral de hombres y mujeres de la Ilustre Municipalidad de Manta”

Problema: “Incidencias en el estrés laboral de hombres y mujeres de la Ilustre municipalidad de Manta”

1.2.4. De extensión.

Delimitación espacial: Municipio de Manta.

1.2.4. De tiempo.

Delimitación Temporal: Mayo del 2013

1.3.- OBJETIVOS

1.3.1.- OBJETIVO GENERAL

Conocer si existe un exceso de trabajo en el personal administrativo del Municipio de Manta.

1.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las incidencias del estrés laboral en el personal administrativo del Municipio de Manta.
- Señalar las causas de estrés laboral que existen en el personal administrativo del Municipio de Manta.
- Implementar la propuesta técnica para el proyecto.

1.4.- JUSTIFICACIÓN

Debe manifestarse los motivos que han movido la realización del presente proyecto de tesis.

Se ha observado que uno de los trastornos que con más frecuencia presenta el recurso humano en las organizaciones es el estrés.

Este mal, va a dificultar las relaciones humanas, el desempeño laboral y la satisfacción personal convirtiéndose en un estado habitual o una forma de ser, razones que hacen necesario su tratamiento oportuno en el personal del Municipio de Manta.

El estrés es un manifestación que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles, es por esto que a lo largo de las siguientes páginas, tratamos de reflejar cómo el talento humano ha ido adquiriendo, una gran importancia en el mundo de las organizaciones como un elemento diferenciador en las instituciones y un factor determinante del éxito institucional.

Desde esta perspectiva intentamos realizar una visión panorámica, aunque no exhaustiva, del estrés laboral en las organizaciones con el objeto de destacar, aquellos aspectos que me han parecido más relevantes y de aportar un pequeño avance en el tratamiento de las personas en el seno de las organizaciones, que contribuya a la mejora de la competitividad de éstas y permita un mayor grado de desarrollo de las personas en la realización de su actividad laboral.

Por otra parte es inevitable experimentar cierto grado de estrés en la vida y en las ocasiones apropiadas resulta benéfico. No obstante, demasiado estrés es peligroso para la salud en general, ya que se alteran en forma prolongada y perjudican las funciones de muchos sistemas del organismo. El presente trabajo al abordar el estrés y en particular su vinculación con la problemática del desempeño laboral de hombres y mujeres del Municipio de Manta, intenta además de presentar las experiencias y recopilaciones de información del personal, brindar enfoque novedoso e integral de el mismo atendiendo a la presencia e importancia que gana.

Los beneficiados directos del proyecto, serán el personal del Municipio de Manta y quizás alguien en específico que emprenda en la investigación como lo son los estudiantes de la escuela de Psicología de la Facultad de Trabajo Social.

Tiene factibilidad social, económica y técnica

Social; porque el personal del Municipio de Manta contribuirá en la ejecución del proyecto.

Económica; porque el proyecto será financiado por las autoras de la investigación.

Técnica; por cuanto se contará con el apoyo de la Jefa General Talento Humano del Municipio de Manta.

CAPITULO II

2.- MARCO TEÓRICO

2.1.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Debido a que el Municipio de Manta, antes citada no cuentan con un programa de capacitación sobre cómo saber manejar el estrés, y aun mas no se ha llevado a cabo ningún tipo de investigación para el bienestar laboral del personal. Tampoco existe trabajos similares en la biblioteca de la universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

El estrés es un fenómeno a tratar cada vez más importante en la sociedad moderna y prácticamente en todos los grupos poblacionales se está produciendo un aumento del estrés.

Si se detectan a tiempo la persona que sufre de estrés laboral puede tomar medidas a tiempo y evitar el síndrome de desgaste profesional que puede resultar fatal para la vida profesional y emocional del individuo.

El término uso por primera vez para describir un proceso gradual de pérdida de interés en el trabajo, pérdida de responsabilidad hasta llegar a una depresión severa que podía invalidar a quien lo sufriera⁷.

⁷ *Este síndrome fue descrito en 1974 por el Psiquiatra Herbert Freudenberger, y en 1976 la Psicóloga Cristina Maslach*

Prevención y medida del síndrome.

Hay diversas escalas que lo miden como la escala de Maslach, las escalas para medir el grado de estrés individual, y otros instrumentos de mucha ayuda para la empresa que los solicite. En ellas se valora el agotamiento emocional, la despersonalización y grado de realización profesional. Con ello se puede detectar a tiempo los conflictos del desgaste profesional y las fuentes de estrés dentro de la empresa, o en un grupo laboral.

Puntos para la prevención:

Estrategias a nivel individual:

- Detectar el cansancio emocional a tiempo y pedir ayuda
- Adaptarse a los cambios constantes dentro de un sistema
- Equilibrar la vida de manera integral, es decir balancear los diferentes roles o papeles en la vida como ser humano, físico, psíquico, espiritual y social
- Adecuado manejo del tiempo
- Asertividad, y manejo de resolución de problemas de manera rápida y efectiva
- Una vida sana en cuanto a horarios, alimentación, ejercicio y sueño
- Trazarse metas y objetivos reales y posibles a mediano y largo plazo
- Técnicas para la psicorrelajación
- Adecuado autoconocimiento para saber limitaciones, y detectar a tiempo cualquier problema de agotamiento relacionado al trabajo.
- Distracciones bien reguladas

Estrategias a nivel Institucional:

- Mantener bien especificados los cargos, jerarquías y bien delimitadas las funciones
- Mantener un buen clima laboral
- Evitar el choque de expectativas irreales
- Adecuada comunicación gerencial
- Reestructuraciones conscientes
- Equiparar las metas de la empresa con la de los colaboradores
- Adecuado nivel de autonomía por grupos
- Elaborar programas de prevención para el estrés
- Diseñar programas de socialización aplicables.

2.2.- FUNDAMENTACIÓN FILOSOFICA.

El trabajo fue y es utilizado por el hombre para satisfacer sus necesidades a partir de las acciones sobre el ambiente, y como no siempre puede hacerlo solo, se reúne con otros de sus semejantes para de forma coordinada, lograr los objetivos.

Se crean de esta manera las organizaciones, estas son infinitamente variables.

Si se desea trabajar con ellas o dirigirlas, es necesario comprender su funcionamiento y estructura, por lo que resulta importante definir teóricamente los elementos que las caracterizan, permiten estudiarlas e intervenir en ellas.

Las organizaciones son algo más que la simple suma de sus partes.

Exige considerarlas como sistemas complejos debido al alto nivel de integración y complejidad entre componentes para lograr los objetivos propuestos y su permanencia mediante el mantenimiento de su estabilidad interna.

En la actualidad las organizaciones están inmersas en un medio muy inestable debido entre otros factores al rápido desarrollo de la tecnología, la expansión, que implica auge de la mercadotecnia, y a los rápidos cambios sociales, económicos y políticos.

El enfoque de una organización desde el punto de vista sistémico hace necesario identificar sus recursos fundamentales. De los que se señala cinco: Recursos materiales de producción: conformado por los edificios, fábricas, maquinaria, equipos, materiales, instalaciones, materias primas, así como por el proceso productivo y la tecnología.

2.3.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.3.1.- LA ADMINISTRACION EN TALENTO HUMANO.

Recursos administrativos: que integran las distintas partes y elementos de la organización en sí, así como la de integración ésta a su entorno, incluye todos los subsistemas de toma de decisiones y de comando de la organización.

Talento humano (RH): que incluyen a todos los miembros de la organización, en todos sus niveles y subsistemas.

El destino de la organización depende en gran parte de su talento humano, si estos son capaces, pueden enfrentar con éxito la competencia y aprovechar al máximo los recursos técnicos y materiales de que se dispone, entonces la organización podrá lograr sus objetivos, por tanto los talentos humanos constituyen el recurso estratégico.

Presentes en todos los subsistemas de la organización, los talentos humanos, constituyen el elemento esencial dentro de ésta.

El factor humano no ha sido considerado de la misma forma consecuentemente los teóricos y prácticos que de él se han ocupado no lo han valorado de igual modo.

Actualmente, cuando parece estar lejos la concepción del factor humano como factor de producción minimizando su costo, se intenta considerarlo como el recurso "motor" que permite incrementar la competitividad de la organización, logrando sinergia entre lo económico y lo social. En fin se consideran como "capital humano" en el cual se invierte cada día más.

Aceptada su trascendencia, resulta de vital importancia la gestión de los talentos humanos, entendiendo por ella el sistema que instrumenta el procedimiento para el adecuado tratamiento de los mismos, que resulta clave para la organización.

La gestión del talento humano es el conjunto de acciones encargada de lograr la visión y atención integral de los mismos considerándolos como estratégicos en y para cada área.

Significa conquistar y mantener a las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con actitud positiva y favorable, además, debe constituir un punto clave para gestionar la interacción entre las aptitudes, intereses, necesidades, motivación, talento, expectativas, hábitos y valores del ser humano con la cantidad y calidad de resultados y la satisfacción que la persona pueda conseguir de su trabajo.

Por ello debe crear un medio que aproveche esas cualidades logrando una comunicación y acción tal que permita alcanzar los objetivos y fines tanto individuales como organizacionales, entre ellos se debe enmarcar el propio hombre como ser en sus aspectos sociales, psicológicos y biológicos. Por tanto la gestión de recursos humanos debe contribuir a la satisfacción laboral y calidad de vida del talento humano.

La gestión del talento humano conforma un sistema de distintas actividades en forma de subsistemas interdependientes estrechamente relacionados, aspecto que hace que cualquier alteración que ocurra en uno, provoque influencia sobre los demás, con las consecuentes alteraciones en los mismos.

Es también un sistema abierto, ya que es influido y depende en gran medida del entorno, por ello su carácter contingencial o situacional, o sea, dependen de la situación organizacional; del ambiente, de la tecnología

empleada por la organización, de las políticas y directrices vigentes, de la filosofía administrativa preponderante, de la concepción que existe en la organización sobre el hombre y su naturaleza y sobre todo de la cantidad y calidad de los talentos humanos disponibles.

Administración de Talento Humano

La administración del Talento Humano es consubstancial al elemento de integración principal de la sociedad actual: la organización, están conformadas por personas, las mismas que son la parte fundamental de la organización, quienes permiten el desarrollo continuo para lograr los objetivos organizativos propuestos, que ayudarán a la consecución de las metas planteadas.

La actividad del departamento de Talento Humano se basa en la información disponible respecto a los puestos de trabajo, estos constituyen la esencia misma de la productividad.

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

La importancia se deriva de las funciones laborales o administración de personal desde los siguientes puntos de vista:

- Ambiente
- Armonía en las relaciones laborales
- Niveles de producción
- Derechos y obligaciones
- Concatenar esfuerzos
- Satisfacer el capital menos el trabajo.
- Competencias
- Condiciones de vida
- Servicio.

El propósito de la administración de personal es el mejoramiento de la contribución productiva del personal a la organización, en un marco de acciones éticas y socialmente responsables.

Importancia de la administración de Talento Humano

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de la planta son recursos necesarios para la organización, los empleados "EL TALENTO HUMANO" tienen una importancia sumamente considerable.

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización.

Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director del talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados.

2.4.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL

I. CONCEJO CANTONAL DE SAN PABLO DE MANTA

CONSIDERANDO:

Que es necesario ordenar y reglamentar los procesos técnicos de la Administración del Talento Humano, en concordancia con los objetivos institucionales y las normas generales e internas que rigen la materia a efectos de asegurar una racionalización y uniformidad de procedimientos de gestión;

Que el proceso de Reclutamiento y Selección debe constituir dentro de las políticas de la Administración del Talento Humano, una de las más importantes estrategias de trabajo, que garantice la incorporación de personal idóneo, que reúna la formación educacional, conocimientos, experiencia, actitudes personales, a fin de cumplir un cabal desempeño de las gestiones públicas; y,

En uso de la autonomía que le concede el Art. 228 de la Constitución Política de la República y con arreglo Art. 17 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, así como de las facultades determinadas en los numerales 1, 40, y 49 del Art. 64 de la misma Ley.

EXPIDE:

EL REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE MANTA

CAPÍTULO I

DEFINICIONES Y CLASES DE CONCURSOS

Art. 1.- DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO.- Se entenderá por reclutamiento, el desarrollo de las actividades tendientes a llamar a las personas que reúnan los requisitos establecidos para acceder a un cargo declarado vacante o se haya dispuesto su creación. Para el efecto, la Oficina de Recursos Humanos, establecerá los mecanismos adecuados sobre la materia; así como elaborará un banco de aspirantes por especialidades y gestionará para el efecto la colaboración o convenio de instituciones especializadas, establecimientos educacionales, etc.

Art. 2.- DEFINICIÓN DE SELECCIÓN.- Por selección se entenderán todo el proceso de análisis y evaluación de méritos; determinación, aplicación, interpretación de pruebas y exámenes para el escogitamiento de personal idóneo, que reúna los requerimientos establecidos a través de concursos.

Art. 3.- CLASES DE CONCURSOS.- Los concursos por el ámbito de aplicación podrán ser:

a) Internos o cerrados cuando se convoque a participación exclusiva del personal de la Municipalidad, que reúna los requisitos exigidos en las bases del concurso.

b) Externos o abiertos cuando dentro de la Municipalidad no exista personal que reúna los requisitos exigidos y que alcance el estándar mínimo de 70 sobre 100, tanto en méritos como en oposición y se

convoque a participación a personas fuera de la Municipalidad, y reúnan los requisitos exigidos en las bases de concurso.

Estos concursos a su vez podrán efectivizarse en las modalidades siguientes:

1. “Merecimientos”, cuando el análisis se haga exclusivamente con la documentación de los candidatos. Este caso por lo general será utilizado para los puestos de nivel de Jefatura o Dirección.

2. “Merecimientos y Oposición”, que agregue al caso anterior la rendición de pruebas y exámenes.

El escogimiento de las modalidades dependerá de las características del concurso y de la clase de puestos a ser seleccionados.

3.- Designación Directa, que consistirá en el proceso mediante el cual se nombra o contrata directamente al servidor o ciudadano aspirante a ocupar un puesto de libre nombramiento, es decir para los casos de ingreso temporal, a tiempo fijo y por lo tanto no sujetos a la Carrera Administrativa.

Art. 4.- PRIORIDAD DE SELECCIÓN.- En los concursos internos o cerrados y en igualdad de méritos demostrados en las correspondientes pruebas, se preferirá o se tendrá en cuenta las siguientes prioridades, en el orden descrito a continuación.

- a) Los empleados de la Dependencia en donde se ha producido la vacante.
- b) Los empleados de las demás secciones del mismo Departamento en donde se ha producido la vacante.

- c) Los empleados de las diferentes Secciones y Departamentos de la Municipalidad.
- d) El de mayor tiempo de servicio de la I. Municipalidad, en cada una de las prioridades descritas anteriormente.

Art. 5.- REQUISITO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.- Para participar en un concurso o promoción se requerirá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos y haber obtenido en la última evaluación de desempeño equivalente a buena.

CAPITULO V

COMITÉ DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Art. 17. Establece el Comité de Administración de Recursos Humanos, cuya finalidad es la participación, apoyo y recomendación para las normas y reglamentos de aplicación de las diferentes acciones de personal.

El Comité estará integrado de la siguiente manera:

- El Director de Recursos Humanos o quien haga sus veces;
- El Procurador Síndico Municipal;
- El Director Financiero;
- Un Secretario Ad-hoc.

Los miembros del Comité, elegirán de entre ellos, el funcionario que actúe como Presidente, quien ejercerá tal dignidad durante el correspondiente ejercicio económico.

El Comité designará dentro del personal de empleados. al que actúe en calidad de Secretario.

Art. 18. Para cada ejercicio económico, se elegirá de entre los Miembros, al que deba actuar como Presidente, pudiendo ser reelegido el mismo funcionario que actúo en el período anterior. Igual procedimiento se operará para el caso del Secretario, que es escogido de la planta de empleados de la Municipalidad.

Art. 19. Para la instalación del Comité, será necesario la presencia de la mitad más uno del total de sus Miembros, sin contar para el establecimiento de este quórum al Secretario Ad-hoc.

Art. 20.- El Presidente del Comité, a través del Secretario será encargado de formular las invitaciones por escrito a los Miembros del Comité con una anticipación mínima de 24 horas. O en su defecto por decisión de tres miembros cualquiera del Comité.

Art. 21.- El Comité en la sesión inaugural, formulará y aprobará un Reglamento Interno para su funcionamiento.

La presente Ordenanza entrará en vigencia como lo determina el Art. 133 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal.

Dado y firmado en el Salón de Sesiones de la Ilustre Municipalidad de Manta, a los veinticinco días del mes Noviembre del año dos mil cinco.

Ing. Carlos Vélez Escobar
VICEALCALDE DE MANTA

Soraya Mera Cedeño
SECRETARIA MUNICIPAL

CERTIFICO: Que el **REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE MANTA**, fue discutido y aprobado por el I. Concejo Municipal del Cantón Manta en dos sesiones distintas, la primera extraordinaria celebrada el veinte de Agosto del año dos mil cuatro; y, la segunda de carácter ordinario efectuada el veinticinco de Noviembre del año dos mil cinco, habiendo sido aprobada en la última de las fechas indicadas.

Manta, Noviembre 25 de 2005.

Soraya Mera Cedeño
SECRETARIA MUNICIPAL

VISTOS: Que el **REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE MANTA**, se ha tramitado en atención a todos los requisitos de Ley, por lo que el suscrito Alcalde de Manta, la **SANCIONA**, ordenando su ejecución y promulgación.

Manta, Noviembre 25 de 2005.

Ing. Jorge O. Zambrano Cedeño
ALCALDE DE MANTA

Sancionó, firmó y ordenó la promulgación del **REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE MANTA**, el Ing. Jorge O. Zambrano Cedeño, Alcalde de Manta, en esta Ciudad a los veinticinco días del mes de Noviembre del año dos mil cinco.

Manta, Noviembre 25 de 2005.

Soraya Mera Cedeño
SECRETARIA MUNICIPAL

2.5.- HIPÓTESIS.

¿La administración del talento humano incide en el estrés laboral de hombres y mujeres del Municipio de Manta?

2.6.- SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.

2.6.1 Variable independiente.

- La administración del talento humano.

2.6.2 Variable Dependiente.

- Incidencias en el estrés laboral de hombres y mujeres del Municipio de Manta.

CAPITULO III

3.- METODOLOGIA

3.1.- TIPO O NIVEL DE INVESTIGACION

Para la ejecución del trabajo utilizamos la Investigación descriptiva y social, porque constituye el ambiente laboral del personal administrativo del Municipio de Manta.

3.1.1.-- MÉTODOS

Método inductivo; Por cuanto se ejecutó una tesis particular para conocer la realidad del entorno del personal en sus labores del Municipio de Manta, se encuestó a cada puesto o cargo administrativo del menor al mayor.

Se trascendió la tesis a través de las operaciones del método dialéctico.

Método descriptivo; Para la ejecución del trabajo nos ayudamos con la tabulación de los datos, la graficación e interpretación y análisis de resultados.

3.1.2. TÉCNICAS

Las técnicas que se utilizó para la elaboración de este proyecto de tesis fueron:

Bibliográficas: Para la construcción del marco teórico.

Encuestas y Entrevistas: En la recolección de la información de campo.

3.2.- POBLACIÓN, MUESTRA Y TAMAÑO.

3.2.1.- POBLACIÓN.

El presente trabajo de investigación se realizó: en el Municipio de Manta, la población del personal laboral entre hombres y mujeres, fueron con un total de 80 empleados distribuidos dentro de las labores de la institución.

3.2.2.- MUESTRA.

Las encuestas fueron dirigidas al personal del área de Talento Humano tomándose al azar. También se usó la entrevista a la Jefa de Talento Humanos.

3.2.3.- TAMAÑO DE LA MUESTRA.

Las encuestas se realizaron a 42 empleados que representan un 53% del total de hombres y mujeres del área mencionada, fueron tomados al azar, se efectuó una entrevista pública.

3.3.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.a.- VARIABLE INDEPENDIENTE: LA ADMINISTRACION EN TALENTO HUMANO

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS
<p>LA ADMINISTRACION EN TALENTO HUMANO: La Administración de Talento Humano consiste en la planeación, en la organización, en el desarrollo y en la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella a alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administración • Talento Humano • Desempeño laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Hombres y Mujeres • Eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Exponga una opinión sobre la implementación de este tipo de investigación dentro del Municipio de Manta? • ¿Cómo cree usted que se deben solucionar los problemas que se presentan con el personal hombres y mujeres en el Municipio de Manta usted como líder principal de la Institución? • ¿Usted le daría paso a la tarea para efectuar una propuesta en base a la investigación obtenida mencione sus motivos? • ¿Cuáles son los inconvenientes más frecuentes que usted encuentra en su labor diaria como Jefe principal del talento humano? 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario estructurado para la entrevista dirigida a la jefa de Recursos Humanos del Municipio de Manta. • Análisis documental. • Consultas bibliográficas

VARIABLE DEPENDIENTE: SUS INCIDENCIAS EN EL ESTRÉS LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DEL MUNICIPIO DE MANTA

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS
<p>SUS INCIDENTES EN EL ESTRÉS LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE MANTA: Son las acciones o comportamientos observados en los empleados en su actividad laboral dentro de la Institución Municipio de Manta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamientos • Ámbito laboral • Área de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Hombres y Mujeres • Talento Humano 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha sentido preocupado cuando no ha cumplido como se debe en su lugar de trabajo? • ¿El ambiente físico en el trabajo le ocasiona estrés? • ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo? • ¿Siente que trabajar bajo presión le ocasiona estrés? • ¿El estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo? • ¿Las actividades en mi trabajo son aburridas y rutinarias? • ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la Institución? • ¿Cree usted que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral incidirá en su desempeño laboral? • ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir en la institución? 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios estructurados aplicados como encuestas al personal del Municipio de Manta. • Análisis documental.

3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

Las técnicas e instrumentos a utilizar serán:

- La encuesta aplicada a los hombres y mujeres de talento humano.
- La entrevista aplicada a la Jefa de talento humano.
- La técnica bibliográfica fue la recolección de información registrada en los libros y el internet.

3.5.- RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de información fueron el cuestionario estructurado, el cuestionario de la encuesta a los empleados del Municipio de Manta, como también la entrevista aplicada a la jefa general conjunta con el análisis documental:

- Encuesta: ver anexo 1; Entrevista: anexo 2

3.6.- PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los datos recabados serán examinados para determinar los cuestionarios que hubieren sido contestados completa y correctamente.

- Se tabularan los datos recogidos.
- Se traducirán las frecuencias a porcentajes.
- Los cuadros estadísticos se personificarán gráficamente.
- Se analizaran los resultados estadísticos y se interpretaran a la luz del Marco Teórico, de los objetivos y de la hipótesis.

CAPITULO IV

4.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.- ENTREVISTA

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos de la entrevista realizada a la Jefa de Talento Humano, Abg. Soraya Ibarra, los métodos de investigación implementados por parte de las estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para determinar el estrés laboral dentro del Municipio de Manta, son de gran utilidad para esta institución ya que brindan información completa referente al tema y proponen una solución para esta situación, la cual para la Abg. Soraya Ibarra debe estar basada en capacitaciones al personal. Para la abogada, es necesario identificar los problemas dentro del personal de trabajo y en base a esto llevar a cabo las capacitaciones. El mayor problema en esta institución es la desorganización, pero se está trabajando en ello para lograr controlarla. Esta entrevista permite obtener información para elaborar una mejor propuesta contra el estrés laboral.

4.3.- ENCUESTA

Encuestas dirigida al personal hombre y mujer del área de Talento Humano del Municipio de Manta.

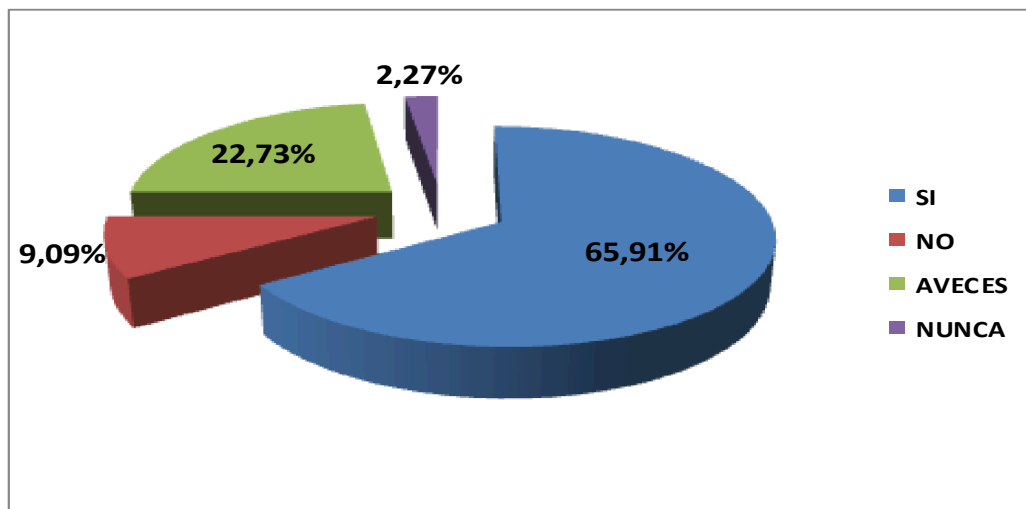
1.- ¿Se ha sentido preocupado cuando no ha cumplido como se debe en su lugar de trabajo?

CUADRO N° 1

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	SI	29	65,91
2	NO	4	9,09
3	A VECES	10	22,73
4	NUNCA	1	2,27
TOTAL		44	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

GRAFICO N°1



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera.

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N° 1 de las encuestas dirigida al personal de talento humano del Municipio de Manta, en su pregunta ¿Se ha sentido preocupado cuando no ha cumplido como se debe en su lugar de trabajo? respondieron de la siguiente manera: 61,95% que sí; 22,73% a veces; 9,09% que no; 2,27% que nunca.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que gran parte de los encuestados dijeron que si, se han sentido preocupados en su trabajo representados en un 61,95% seguidos de un 22,73% que dijo que a veces.

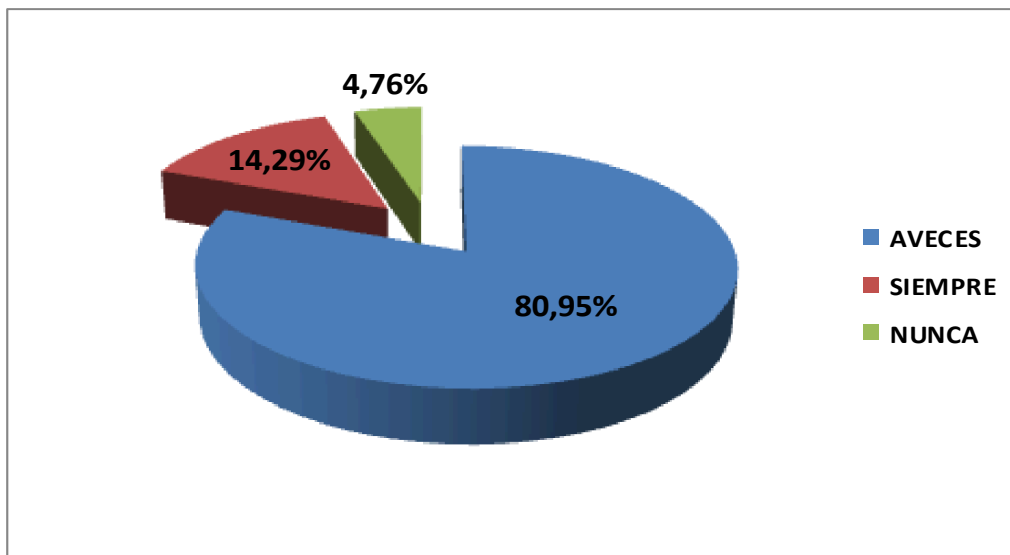
2.- ¿El ambiente físico en el trabajo le ocasiona estrés?

CUADRO # 2

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	A VECES	34	80,95
2	SIEMPRE	6	14,29
3	NUNCA	2	4,76
TOTAL		42	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

GRAFICO N° 2



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°2 de las encuestas dirigidas al personal de talento humano del Municipio de Manta en su pregunta ¿El ambiente físico en el trabajo le ocasiona estrés? respondieron de la siguiente manera: 80,95% a veces; 14,29% siempre; 4,76% nunca.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que gran parte de los encuestados dijeron que a veces le ocasiona el ambiente físico de su trabajo, estrés; representado en un 80,90%; seguido de que siempre con un 14,29% en total

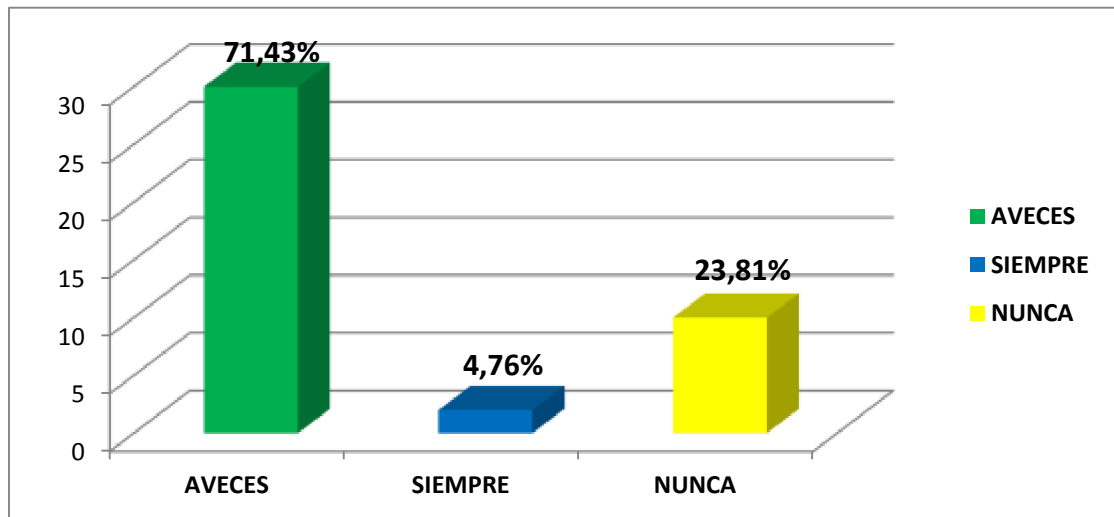
3.- ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?

CUADRO N°3

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	A VECES	30	71,43
2	SIEMPRE	2	4,76
3	NUNCA	10	23,81
TOTAL		42	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

GRAFICO N°3



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°3 de las encuestas dirigidas al personal de talento humano del Municipio de Manta en su pregunta ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo? respondieron de la siguiente manera: 71,43% a veces; 4,76% siempre; 23,81% nunca.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que gran parte de los encuestados dijeron que a veces se han sentido emocionalmente agotado por su trabajo representado en un total del 71,43%.

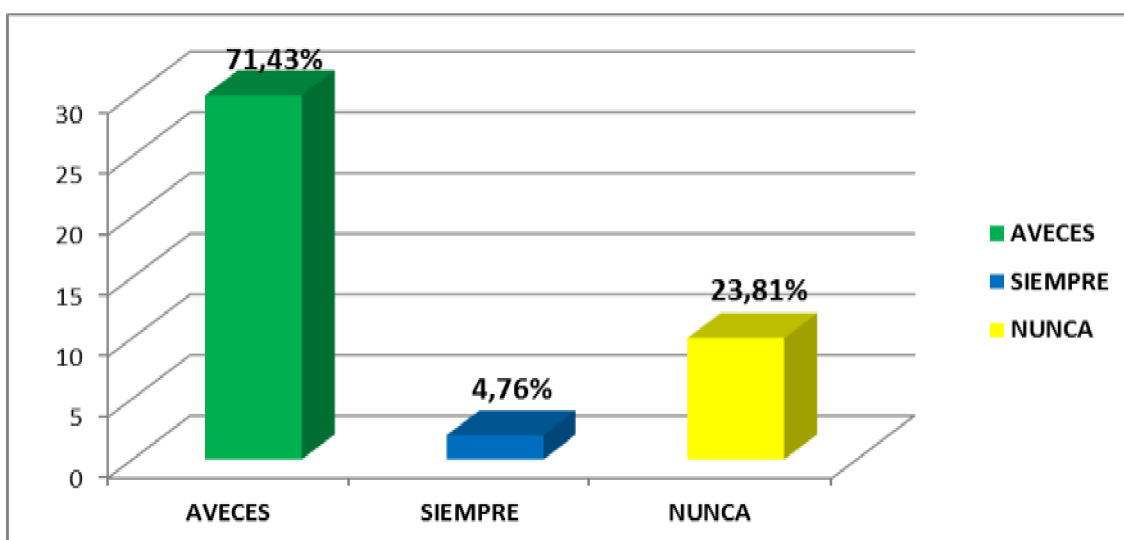
4.- ¿Siente que trabajar bajo presión le ocasiona estrés?

CUADRO N° 4

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	A VECES	30	71,43
2	SIEMPRE	2	4,76
3	NUNCA	10	23,81
TOTAL		42	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

GRAFICO N°4



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°4 de las encuestas dirigidas al personal de talento humano del Municipio de Manta. En su pregunta ¿Siente que trabajar bajo presión le ocasiona estrés respondieron de la siguiente manera: 71,43% a veces; 23,81% nunca; 4,76% siempre.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que gran parte de los encuestados dijeron que a veces el estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo representado en un 71%.

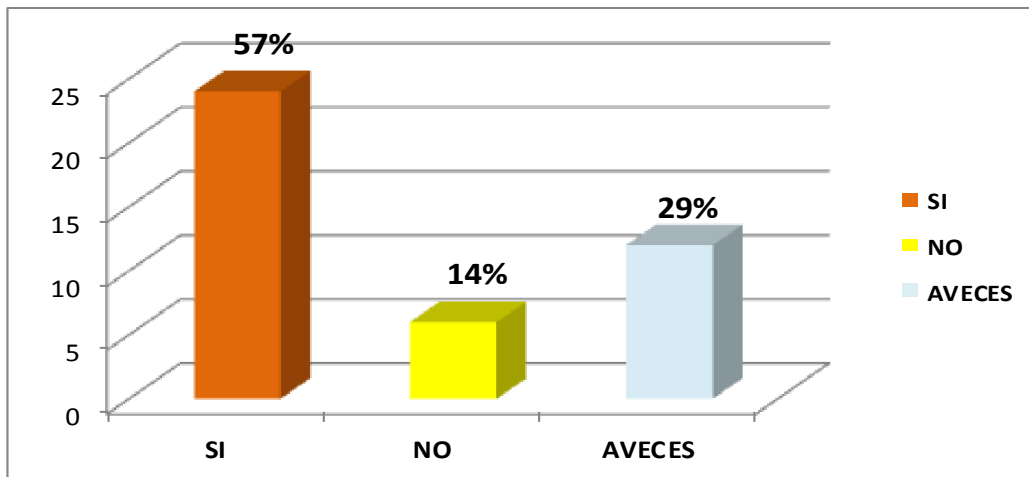
5.- ¿El estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo?

CUADRO N°5

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	SI	24	57
2	NO	6	14
3	A VECES	12	29
TOTAL		42	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

GRAFICO N°5



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°5 de las encuestas dirigidas al personal de talento humano del Municipio de Manta. En su pregunta ¿El estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo? respondieron de la siguiente manera: 57% que sí; 29% a veces; 14% que no.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que gran parte de los encuestados dijeron que el estrés si ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo representado en un 57% seguido de a veces con un 29% del total de los encuestados. Lo que hace referencia dicha interpretación para la comprobación de la hipótesis en el capítulo V

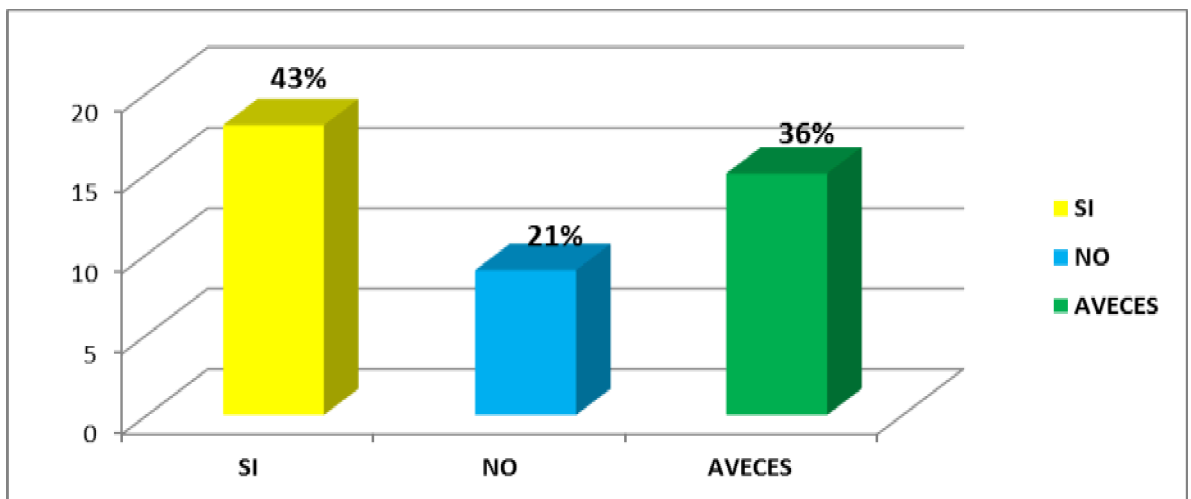
6.- ¿Las actividades en mi trabajo son aburridas y rutinarias?:

CUADRO N° 6

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	SI	18	43
2	NO	9	21
3	A VECES	15	36
TOTAL		42	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

GRAFICO N°6



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°6 de las encuestas dirigidas al personal de talento humano del Municipio de Manta en su pregunta ¿las actividades en mi trabajo son aburridas y rutinarias? respondieron de la siguiente manera: 43% que sí; 36% que a veces; 21% que no.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que gran parte de los encuestados dijeron que si son aburridas y rutinarias las actividades de su trabajo representado en un 43% otra parte dijo que a veces con un 21%.

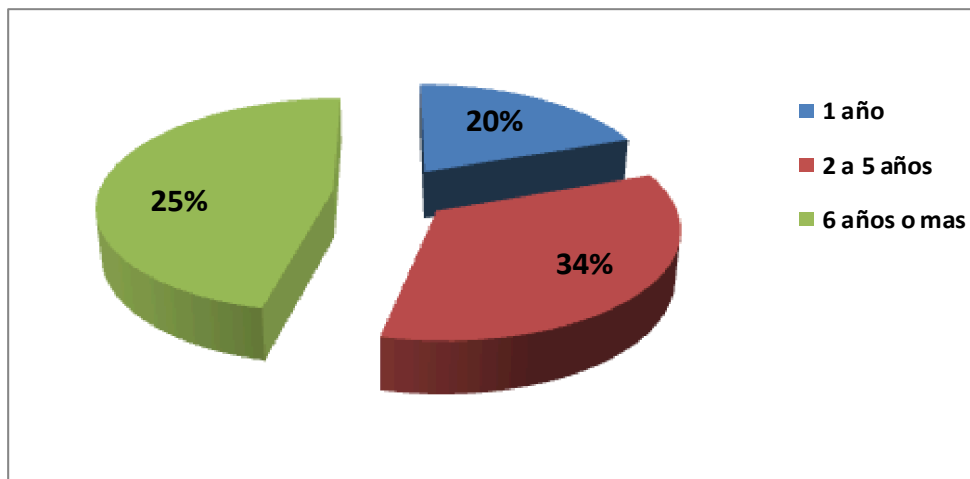
7.- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la Institución?

CUADRO N°7

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	1 año	8	20
2	2 a 5 años	14	34
3	6 años o mas	19	46
TOTAL		41	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

GRAFICOS N°7



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta
Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°7 de las encuestas dirigidas al personal de talento humano del Municipio de Manta. En su pregunta ¿cuánto tiempo tiene trabajando en la Institución? respondieron de la siguiente manera: 46% 6 años o más; 34% de 2 a 5 años; 20% 1 año.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que gran parte de los encuestados dijeron que en el trabajo actual tienen de 6 años en adelante representado en un 46% del total de los encuestados, seguido de un 34% que dijo de 2 a 5 años y finalmente un 20% que 1 año.

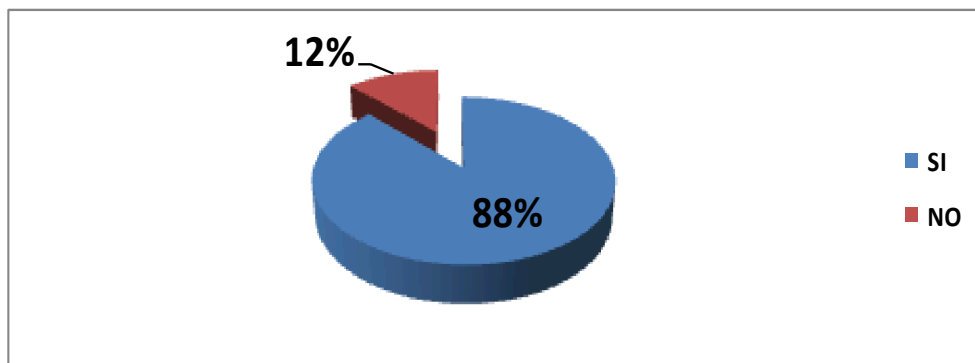
8.- ¿Cree usted que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral incidirá en su desempeño laboral?

CUADRO N°8

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	SI	36	88
2	NO	5	12
TOTAL		41	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

GRAFICO N°8



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°8 de las encuestas dirigidas al personal de Talento Humano del Municipio de Manta, en la que se les preguntó ¿Cree usted que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral incidirá en su desempeño laboral? respondieron de la siguiente manera: 88% que sí; 12% que no.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos, que gran parte de los encuestados dijeron que si creen que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral incidirá en el desempeño laboral de ellos representado en un 88% del total de los encuestados, lo cual este indicador será tomado en cuenta para la propuesta técnica del proyecto en el capítulo VII

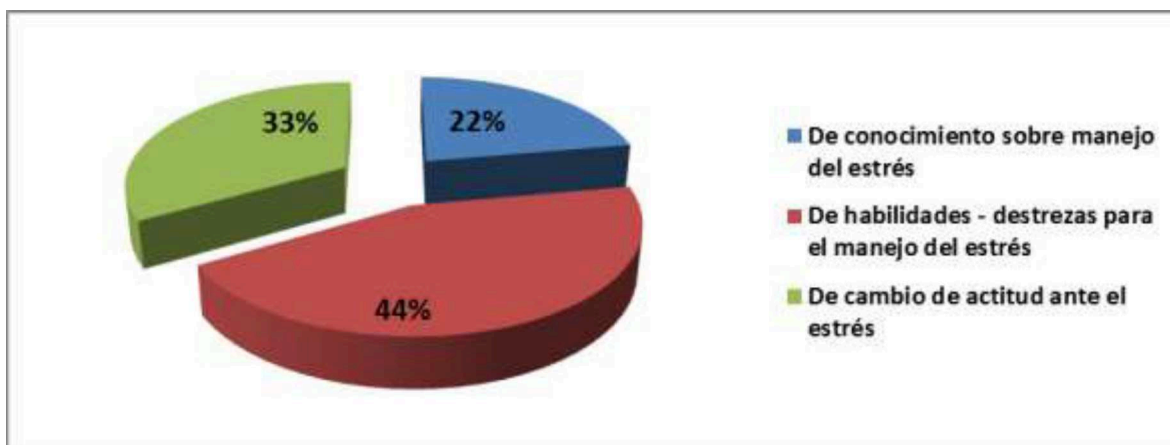
9.- ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir en la institución?

CUADRO N°9

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	De conocimiento sobre manejo del estrés	10	22
2	De habilidades - destrezas para el manejo del estrés	20	44
3	De cambio de actitud ante el estrés	15	33
TOTAL		45	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de recursos humanos del Municipio de Manta

GRAFICON°9



Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°9 de las encuestas dirigidas al personal de talento humano del Municipio de Manta. En su pregunta ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir en la institución? respondieron de la siguiente manera: 44% de habilidades – destrezas para el manejo del estrés; 33% de cambio de actitud ante el estrés; 22% de conocimiento del manejo del estrés.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos, que gran parte de los encuestados dijeron que la capacitación que les gustaría recibir es sobre habilidades y destrezas para el manejo del estrés representado en un 44% seguido de un 33% que dijo de cambio de actitud ante el estrés y finalmente un 22% que dijo de conocimiento del manejo del estrés.

CAPITULO V

5.1.- COMPROBACION DE LA HIPOTISIS

5.- ¿El estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo?

CUADRO N° 5

N°	ALTERNATIVAS	Fr	%
1	SI	24	57
2	NO	6	14
3	A VECES	12	29
TOTAL		42	100

Fuente: Encuestas dirigida al personal del área de talento humano del Municipio de Manta

Elaboración: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

ANÁLISIS

Según el cuadro estadístico N°5 de las encuestas dirigidas al personal de talento humano del Municipio de Manta en su pregunta ¿El estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo? respondieron de la siguiente manera: 57% que sí, 14% que no y un 29% respondió que a veces.

INTERPRETACIÓN

Debido a que gran parte de los encuestados dijeron que si han sentido que el estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo representado en un 57% del total de los encuestados, es necesario estudiar la incidencia que conlleva a generar este ambiente de estrés en el trabajo.

Entonces hacemos referencia de que la hipótesis planteada si esta relacionada con los resultados obtenidos. Por lo tanto la hipótesis se acepta.

5.2.- LOGROS DE OBJETIVOS

Una vez realizada la investigación podemos ver las incidencias en el estrés laboral de hombres y mujeres del Municipio de Manta en el año 2013 habiendo un problema que corresponde enfrentar en el personal del área de talento humano del Municipio de Manta.

Sobre todo para aquellos que afirmaron que sí; creen que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral incidirá en el desempeño laboral de ellos representado en un 88% del total de los encuestados, lo cual este indicador será tomado en cuenta para la propuesta técnica del proyecto en el capítulo VII

- Se analizó las incidencias del estrés laboral en el personal administrativo del Municipio de Manta.
- Se señaló las causas de estrés laboral que existen en el personal del personal administrativo del Municipio de Manta.
- Posteriormente se ha demostrado que es necesario distinguir la propuesta técnica del proyecto en el capítulo VII.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1.- CONCLUSIONES

1.- Gran parte de los encuestados dijeron que si, se han sentido preocupados en su trabajo, seguidos de otra parte que dijo que a veces, observándose así un ambiente de estrés laboral.

2.- El personal encuestado dijo que a veces le ocasiona estrés el ambiente físico de su trabajo; seguido de una mínima parte que siempre se han sentido así.

3.- La mayoría de los encuestados dijeron que a veces se han sentido emocionalmente agotado por su trabajo.

4.- Una marcada diferencia de los encuestados dijeron que a veces el estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo.

5.- Gran parte de los encuestados dijeron que el estrés si ha incidido en el desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo. Dato que sirvió para hacer noticia en dicha interpretación para la comprobación de la hipótesis.

6.- Se observó que gran parte de los encuestados dijeron que si son aburridas y rutinarias las actividades de su trabajo.

7.- Gran parte de los encuestados dijeron que en el trabajo actual tienen de 6 años en adelante.

8.- Gran parte de los encuestados dijeron que sí; creen que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral, lo cual este indicador fue tomado en cuenta para la propuesta técnica del proyecto en el capítulo VII

N

9.- Gran parte de los encuestados dijeron que la capacitación que les gustaría recibir es sobre habilidades y destrezas para el manejo del estrés representado.

6.1.- RECOMENDACIONES

Habiendo confirmado que el estrés laboral incide en el personal de talento humano del Municipio de Manta. Se señala entonces una propuesta para la ejecución de un programa, que permita trazar opciones de medida a las disímiles problemas que se presenta en la labor diaria del personal del área de Talento Humano del Municipio de Manta, como el ambiente de su trabajo, aburrimiento, bajos emocionales etc.,

De allí entonces que proponemos como autoras de la investigación como tesis de grado a la Jefa General los pertinentes apoyos a este proyecto que sin duda alguna será un meritorio aporte para optimar la calidad del ámbito laboral del personal del MUNICIPIO DE MANTA

CAPITULO VII

7.- PROPUESTA.

7.1.- DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCION EJECUTORA: Municipio de Manta

AREA: Talento Humano

CIUDAD: Manta

PROVINCIA: Manabí

BENEFICIARIOS: Personal Hombres y Mujeres

TIEMPO ESTIMADO PARA Inicio: 02-06-2013

LA EJECUCIÓN: Fin: 02-06-2014

RESPONSABLE: Estefanía Cedeño y Angélica Mera

COSTO TOTAL ANUAL: \$ 2.000

NOMBRE DE LA PROPUESTA

Seminario taller de capacitación “Habilidades y Destreza para el manejo del estrés laboral”.

7.2.- ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.

Actualmente el Municipio de Manta, no cuenta con un seminario taller equivalente y más aún una propuesta para solucionar las dificultades en el manejo del estrés laboral.

Se proyecta con esta propuesta la implementación de la misma en la institución para que suba su nivel en cuanto al prestigio institucional o más bien para el beneficio de sus usuarios como lo es la ciudadanía.

Permitirá establecer charlas de técnicas en cuanto a habilidades y destrezas para manejar el estrés, es decir salir del aburrimiento y de la baja emocional que en algunos de los casos fueron mencionados en los diferentes encuestados dentro del área de talento humano de la institución Municipio de Manta.

7.3.- OBJETIVOS.

La presente investigación tiene los siguientes objetivos:

- Instituir los seminarios talleres dentro del área de talento humano del Municipio de Manta.
- Fijar un límite regular en los periodos de cada seminario taller dictado a hombres y mujeres de la ilustre Municipalidad de Manta.

7.4.- JUSTIFICACIÓN

Como resultados del estudio efectuado en el Municipio de Manta. En lo que atañe al estrés laboral y su incidencia en el personal hombres y mujeres de la institución, se hace necesario el desarrollo de la propuesta mencionada ya que hasta el momento no se han adelantado acciones al respecto y se carece de los elementos constitutivos de la planeación estratégica.

La puesta en marcha de estos programas ayudaran a evitar el estrés y así aumentará el rendimiento del talento humano ya que los problemas cada vez serán menos notorios.

Como consecuencia de la destreza institucional y la investigación inherente al desarrollo de la misma, se contará con la estructuración de la planeación estratégica e igualmente es necesario mediante este documento establecer las características existentes de la institución, su evolución, competitividad y adeudo con la sociedad, el fragmento al que concierne y equitativos prometidos.

7.5.- FUNDAMENTACIÓN.

El estrés es un desequilibrio entre las exigencias hechas por el medio y los recursos disponibles por los individuos, generalmente producido por factores psicosociales, que incide en la actualidad sobre todos los seres humanos, los cuales día a día se enfrentan a las crecientes exigencias de una sociedad globalizada y consumista con un marcado determinismo ambiental.

Las causas del estrés laboral, sus efectos y su prevención adopta diferentes formas, no obstante es importante preparar y capacitar a los trabajadores para afrontar todas las fuertes demandas que el ambiente les haga con todos los recursos disponibles y así adaptarse y resolver objetivamente los problemas que día a día se les presentan.

Algunos factores que causan estrés laboral son:

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición laboral.

- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosa
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

7.6.- METODOLOGÍA. PLAN DE ACCIÓN.

Desarrollado el tema de investigación, y luego del desarrollo del capítulo III referente a la metodología, es decir cómo se hizo la investigación, es preciso en la metodología del modelo operativo señalar sus estrategias.

Se iniciara el plan de acción con los siguientes parámetros a seguir:

Claves para Afrontar el Estrés

A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de la vida, las estrategias de afrontamiento consideradas en el ámbito laboral no resultan eficaces para reducir las relaciones entre estresores y sus consecuencias.

El afrontamiento del estrés laboral radica muchas veces en la posibilidad de controlar los agentes estresores externos aunque generalmente estos no dependen exclusivamente de un solo individuo por lo que la mejor forma de enfrentarse al estrés laboral requiere de una lucha conjunta entre los miembros de la organización lo cual permitirá la solución más rápida de este trastorno de adaptación de los individuos.

Siguientes claves para afrontar el stress:

- Contar con una buena forma física
- Llevar un ritmo de sueño y descanso adecuados
- Tener tiempo de ocio y horarios de trabajo flexibles
- Aprender técnicas de relajación
- Fomentar el pensamiento positivo

En cualquier tiempo en la vida, para alcanzar un rendimiento óptimo, es muy importante esforzarse y ser perseverante pero al mismo tiempo es necesario que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo.

Sin duda alguna todo esto se estructura de la manera que esté acorde a las políticas de la institución ya que la gerente general así lo menciona.

7.7.- ADMINISTRACIÓN

Estará compuesta de la siguiente manera:

Recursos

Para la ejecución de la presente investigación ha sido necesaria la utilización de los siguientes recursos:

Recursos Humanos

Especialistas en seminarios taller de habilidades y destrezas de conocimiento en cuanto al manejo de estrés laboral, encargados de las charlas y talleres.

Sin conocer “con la posibilidad de ser las autoras del proyecto de investigación como tesis de grado”

Directivos y trabajadores

Recursos Físicos

- Personal: Practicantes y personal de las áreas a escoger una vez consumado la propuesta.

Administrativas.

- Un salón: dispuestos o dotado de varios escritorios para el manejo de charlas o talleres.

Recursos Materiales

- .- Tableros industriales con sus implementos para apuntes
- .- Memory flash
- .- Lápices
- .- Esferos
- .- Computador e Impresora.
- .- Impresiones
- .- Resma de hojas INEN A4

Recursos Económicos

- .- Financiamiento: Aporte Personal del autor del proyecto como tesis de grado \$ 435,6

PRESUPUESTO DE GASTOS			
cantidad	DENOMINACION GASTOS DE OPERACIÓN	COSTOS UNINATRIOS \$	COSTOS TOTAL\$
5	CUADERNO UNIVERSITARIO DE 100 H	1,5	1,5
2	RESMA DE HOJAS INEN A 4	4	8
4	MEMORY FLASH	15	15
400	IMPRESIONES	0,1	40
2	LAPICES	0,6	1,2
2	ESFEROS	0,75	1,5
4	ANILLADOS	1,5	6
20	TAXI	1,5	30
60	TANSPORTE INTERPROVINCIAL	0,5	30
60	HORAS DE TELEFONIA CELULAR	0,04	2,4

TOTAL DE RECURSOS MATERIALES	135,6
IMPREVISTOS	300
TOTAL GASTOS	435,6

7.8.- PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿QUIENES EVALUARÁN?	La autora del proyecto como posible ayudante del Seminario Taller de habilidades y destrezas de conocimiento del manejo del estrés laboral.
¿POR QUE EVALUAR?	Porque el seminario taller se debe dar con especialistas en el área para evitar caer en situaciones estresantes como desequilibrios emocionales o laborales.
¿PARA QUE EVALUAR?	Para tomar la decisión de implementar o no dicho programa.
¿QUE EVALUAR?	La propuesta del seminario taller.
¿COMO EVALUAR?	Mediante el análisis minucioso de cada una de las actividades en reunión del área mencionada para con sus empleados y la presencia de la Jefa general de recursos humanos del Municipio de Manta.

CAPITULO VIII

8.1.- BIBLIOGRAFIA

LIBROS

1.- Godoy, D., Godoy, J.F., López-Chicheri, I., Martínez, A., Gutiérrez, S. y Vázquez, L. (2008). Propiedades psicométricas de la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE). *Psicothema*, 20(1), 155-165.

2.- Gil-Monte, P.R. (2005). El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.

3.- Gil-Monte, P.R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología en Estado*, 7(1), 3-10.

DOCUMENTOS

4.- Dirección de Empleo y Recursos Humanos Quito

MEDIOS ELECTRÓNICOS EN INTERNET

5.-http://www.monografias.com/trabajos32/reclutamiento_personal

6.- Escala, S. E. (2004). Cómo enfrentarse al Estrés Laboral. Extraído el 02 de marzo, 2010

<http://www.ondasalud.com/edicion/noticia/0,2458,235850,00.ht>

7.- Pose, G. (2005). Estrés En La Evaluación Institucional. Extraído el 06 de abril, 2010

[dehttp://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577](http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577)

8.- www.mintrab.gov.ec

9.- Slipack, O. E. (1996). Estrés Laboral. Extraído el 02 de marzo, 2012

http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm

10.- Villalobos, J. (1999). Estrés Y Trabajo. Extraído el 02 de marzo, 2012

http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm

ANEXOS

ANEXO N° 1

Encuesta No 8



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA DE PSICOLOGIA**



ESPECIALIDAD PSICOLOGIA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

El objetivo de esta encuesta es conocer la administración en recursos humanos y sus incidencias en el estrés laboral de hombres y mujeres del municipio de Manta, la información obtenida serán muy útiles para la investigación y se guardara con discreción. Esperamos nos respondan con sinceridad.

DATOS PERSONALES:

1.- Edad:

18-25	
26-35	X
35 en adelante	

2.- Sexo: Femenino

Masculino

3.- Estado civil: Soltero (a)

Casado (a)

Divorciado(a)

4.- Años de servicio:

9

Por favor marque con una x la alternativa de respuesta que usted crea conveniente

Criterios

1= SI

3= A VECES

2= NO

1.- ¿Se ha sentido preocupado cuando no ha cumplido como se debe en su lugar de trabajo?

a) SI

b) NO

c) A VECES

d) NUNCA

2.- ¿El ambiente físico en el trabajo le ocasiona estrés?

- a) AVECES
- b) SIEMPRE
- c) NUNCA

3.- ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?

- a) AVECES
- b) SIEMPRE
- c) NUNCA

4.- ¿Siente que trabajar bajo presión le ocasiona estrés?

- a) SI
- b) NO
- c) AVECES

5.- ¿El estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades diarias en su lugar de trabajo?

- a) SI
- b) NO
- c) AVECES

6.- ¿Las actividades en su trabajo son aburridas y rutinarias?

- a) SI
- b) NO
- c) A VECES

7.- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la Institución?

- a) 1 año
- b) 2 a 5 años
- c) 6 años o más

8.- ¿Cree usted que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral incidirá en su desempeño laboral?

- a) SI
- b) NO

9.- ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir en la institución?

- a) De Conocimiento sobre manejo del estrés
- b) De Habilidades-Destrezas para el manejo del estrés
- c) De Cambio de Actitud ante el estrés

GRACIAS POR SUS RESPUESTAS

ANEXO N° 2
ENCUESTAS



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA DE PSICOLOGIA



PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL/ INDUSTRIAL

El objetivo de esta encuesta es conocer la administración en recursos humanos y sus incidencias en el estrés laboral de hombres y mujeres del municipio de Manta, la información obtenida serán muy útiles para la investigación y se guardara con discreción. Esperamos nos respondan con sinceridad.

DATOS PERSONALES:

1.-

18-25	
26-35	
35 en adelante	

Edad:

2.- **Sexo:** Femenino Masculino

3.- **Estado civil:** Soltero (a) Casado (a) Divorciado(a)

4.- **Años de servicio:** _____

Por favor marque con una x la alternativa de respuesta que usted crea conveniente

Criterios

1= SI 3= A VECES
2= NO

1.- ¿Se ha sentido preocupado cuando no ha cumplido como se debe en su lugar de trabajo?

a) SI

b) NO

c) A VECES

d) NUNCA

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

2.- ¿El ambiente físico en el trabajo le ocasiona estrés?

a) AVECES

b) SIEMPRE

c) NUNCA

3.- ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?

a) AVECES

b) SIEMPRE

c) NUNCA

4.- ¿Siente que trabajar bajo presión le ocasiona estrés?

a) SI

b) NO

c) AVECES

5.- ¿El estrés ha incidido en el desempeño de sus actividades diarias en su lugar de trabajo?

a) SI

b) NO

c) AVECES

6.- ¿Las actividades en su trabajo son aburridas y rutinarias?

a) SI

b) NO

c) A VECES

7.- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la Institución?

a) 1 año

b) 2 a 5 años

c) 6 años o más

8.- ¿Cree usted que un programa de capacitación de cómo manejar el estrés laboral incidirá en su desempeño laboral?

a) SI

b) NO

9.- ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir en la institución?

a) De Conocimiento sobre manejo del estrés

b) De Habilidades-Destrezas para el manejo del estrés

c) De Cambio de Actitud ante el estrés

GRACIAS POR SUS RESPUESTAS

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ



FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL ESCUELA DE PSICOLOGIA



Entrevista dirigida a la Jefa de Talento Humano del Municipio de Manta.

OBJETIVO:

Recabar información con relación a la incidencia del estrés laboral en hombres y mujeres del Municipio de Manta.

Estimado Señor o Señora:

ESTEFANIA CEDEÑO REVELO y ANGELICA MERA MACIAS egresada de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Facultad de Trabajo Social, Escuela de Psicología, estamos realizando un estudio previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial/Organizacional, con el tema: “LA ADMINISTRACION EN RECURSOS HUMANOS Y SUS INCIDENCIAS EN EL ESTRÉS LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DEL MUNICIPIO DE MANTA ”

Datos Generales:

Nombre:

Edad:

Título Profesional:

Lugar de nacimiento:

Lugar de residencia:

1) Exponga una opinión sobre la implementación de este tipo de investigación dentro del Municipio de Manta.

2) Cómo cree usted que se deben solucionar los problemas que se presentan con el personal hombres y mujeres en el Municipio de Manta usted como líder principal de la Institución:

3) Usted le daría paso a la tarea para efectuar una propuesta en base a la investigación obtenida mencione sus motivos.

4) Cuáles son los inconvenientes más frecuentes que usted encuentra en su labor diaria como Jefe principal de la Institución.

GRACIAS

ANEXO N° 4



ANEXO N° 5



ANEXO N° 6



ANEXO N° 7



ANEXO N° 8

