

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



**FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EMPRESARIAL**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**Tema: “Análisis de la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño
laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi”**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciada en Administración Pública

AUTORA: Narváez Pozo Natalia Estefanía

TUTOR: MSc. Almeida Burbano Diego Guillermo

Tulcán, 2024.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que la estudiante Narváez Pozo Natalia Estefanía con el número de cédula 0450041009 ha desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Análisis de la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi"

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva

MSc. Almeida Burbano Diego Guillermo

TUTOR

Tulcán, junio de 2024

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciada en la Carrera de Administración Pública de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Yo , Narváez Pozo Natalia Estefanía con cédula de identidad número 0450041009 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Narváez Pozo Natalia Estefanía

AUTORA

Tulcán, junio de 2024

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Narvárez Pozo Natalia Estefanía declaro ser autor de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Análisis de la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi" y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Narvárez Pozo Natalia Estefanía

AUTORA

Tulcán, junio de 2024

AGRADECIMIENTO

En primera instancia quiero agradecer a mi Dios bendito por permitirme llegar a donde estoy ahora, por darme la fortaleza para no decaer en cada adversidad y por dotarme de las capacidades suficientes para avanzar y cristalizar este objetivo tan importante en mi vida que es llegar a ser una profesional;

A la gloriosa Universidad Politécnica Estatal del Carchi en especial a la Carrera de Administración Pública y todos sus docentes por acogerme cada día en sus aulas y proporcionarme conocimientos y gran sabiduría durante todo este trayecto académico;

Finalmente extendiendo mi más sincero agradecimiento a mi docente tutor Msc. Diego Almeida quien con su profesionalismo, sabiduría y paciencia supo orientarme de la manera más adecuada y correcta posible para culminar con éxito esta maravillosa etapa de mi vida, estoy segura de que sin su ayuda y sus conocimientos no habría sido posible completar este proceso.

¡Mil gracias a todos por ser parte de este logro!

Natalia Estefanía Narváez Pozo

DEDICATORIA

Con todo mi corazón dedico este trabajo a mis dos grandes amores: mis preciosos hijos Samuel y Thiago, por ser ese aliciente que me motiva a seguir adelante cada día; a mi amado esposo Erick por haber sido parte de este camino de principio a fin, por ser mi fuerza en cada momento difícil y levantarme en cada caída.

De igual manera dedico este trabajo a los seres que me dieron la vida, mis padres, Lucia Narváez y William Chávez por brindarme ese apoyo incondicional en cada paso a lo largo de mi carrera universitaria, por sus consejos y valores que me han ayudado a ser una persona de bien, centrada y enfocada en sus objetivos. Y finalmente dedico este logro al cielo, a mi viejito adorado José Narváez Auz por haber estado conmigo siempre desde mis primeros pasos y haberme formado de manera correcta, enseñándome el valor de la responsabilidad y el amor a la familia.

Natalia Estefanía Narváez Pozo

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
I. EL PROBLEMA	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.3. JUSTIFICACIÓN	17
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. Objetivo General	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
1.4.3. Preguntas de Investigación.....	19
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.2. MARCO TEÓRICO	28
2.2.1. Teoría de Relaciones Humanas de Elton Mayo	28
2.2.2. Desempeño laboral – Idalberto Chiavenato	31
2.2.3. Modelo de Mintzberg : Organización Estructurada	32
2.2.4. Nueva Gestión Pública	33
2.2.5. Sobrecarga de trabajo y el síndrome de Burnout (Herbert Freudenberger)	38
2.2.6. Estrés laboral y sus consecuencias.....	39
2.2.6.1. Causas y efectos de la sobrecarga de trabajo.....	42
2.2.6.2. Factores estresores y sus síntomas	43
2.2.6.3. Salud y Seguridad Laboral	44
2.2.6.4. Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi.....	44
MARCO LEGAL	46
III. METODOLOGÍA	49
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	49
3.1.1. Enfoque	50
3.1.1.1. Enfoque Cualitativo.....	50

3.1.1.2. Enfoque Cuantitativo	50
3.1.2. Tipo de Investigación	51
3.1.2.1. Investigación de Campo.....	51
3.1.2.2. Investigación Descriptiva.....	52
3.1.2.3. Investigación Bibliográfica	53
3.1.2.4. Investigación no experimental	53
3.2. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	53
3.2.1. Definición de las variables.....	53
3.2.2. Operacionalización de las variables	54
3.3. MÉTODOS UTILIZADOS	55
3.4.1. Métodos	55
3.4.1.1. Inductivo – deductivo	55
3.4.1.2. Analítico -Sintético	56
3.4.2. Técnicas e instrumentos	56
3.4.2.1. Encuesta.....	56
3.4.2.2. Entrevista	57
3.4.2.3. Observación	57
3.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	58
3.4.1. Población y muestra.....	58
3.4.1.1. Censo Poblacional	58
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
4.1. RESULTADOS.....	60
4.1.1. Causantes de la sobrecarga de trabajo y estrés laboral en el personal de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022	60
4.1.2. Desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022	78
4.1.3. Relación entre la sobrecarga de trabajo y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022	79
4.1.4. Resultados de las entrevistas.....	80
4.2. DISCUSIÓN	88
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
5.1. CONCLUSIONES.....	92
5.2. RECOMENDACIONES	93

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
VII. ANEXOS	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Consecuencias del estrés laboral.....	41
Tabla 2. Marco legal de la investigación	46
Tabla 3. Operacionalización de variables	54
Tabla 4. Desempeño laboral cualitativo año 2020 a 2022	78
Tabla 5. Entrevistas	80
Tabla 6. Base de calificaciones de empelados	110
Tabla 7. Pruebas de normalidad	112
Tabla 8. Correlación de Spearman entre promedio de calificaciones y variables de carga laboral.....	113

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad y género de los empleados	60
Figura 2. Nivel de agotamiento en trabajo.....	61
Figura 3. Existencia de relaciones tensas entre compañeros	61
Figura 4. Persona organizada en cumplimiento de sus funciones	62
Figura 5. Fomento y desarrollo de trabajo en equipo.....	62
Figura 6. Cuentan con personal suficiente y capacitado.....	63
Figura 7. Realiza pausas activas	64
Figura 8. Exceso de trabajo afecta salud física y psicológica.....	64
Figura 9. Realiza actividades fuera de su horario laboral.....	65
Figura 10. Laborar fuera de horario genera problemas familiares.....	66
Figura 11. Estado de puesto de trabajo	66
Figura 12. Nota síntomas de cansancio	67
Figura 13. Frecuencia de debilidad y desánimo.....	67
Figura 14. Frecuencia de seguimiento a enfermedad vinculada a trabajo	68
Figura 15. Evaluación de satisfacción de usuario	68
Figura 16. Denuncias por parte de usuarios respecto a desempeño de funciones....	69
Figura 17. Frecuencia para realizar evaluaciones del desempeño.....	69
Figura 18. Concordancia entre gestión de área de trabajo y cumplimiento de metas	70

Figura 19. Cumplimiento de normativas internas.....	70
Figura 20. Recibir puntos de vista y opiniones	71
Figura 21. Plazo para realizar actividades es adecuado	71
Figura 22. Trabajo fluido con compañeros y jefes	72
Figura 22. Realiza tareas con que no está familiarizado	72
Figura 24. Nivel de experiencia y conocimientos acorde a funciones	73
Figura 25. Ambiente de trabajo.....	73
Figura 26. Remuneración justa.....	74
Figura 27. Preocupación por mantener motivación y desarrollo personal.....	74
Figura 28. Proporción de información suficiente y adecuada para realizar bien sus funciones	75
Figura 28. Existencia de Plan de capacitaciones	75
Figura 30. Enfermedades físicas que ha experimentado	76
Figura 31. Enfermedades psicológicas que ha experimentado.....	76
Figura 32. Existencia de Plan preventivo de riesgos psicosociales	77
Figura 33. Existencia de Comité activo de salud y seguridad ocupacional	77
Figura 34. Frecuencia de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo	78

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC	100
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas.....	101
Anexo 3. Formato de Encuestas	103
Anexo 4. Formato de Entrevistas.....	108
Anexo 5. Base de calificaciones de empelados	110
Anexo 6. Pruebas de normalidad.....	112
Anexo 7. Correlación de Spearman entre promedio de calificaciones y variables de carga laboral.....	113
Anexo 8. Evidencias de encuestas y entrevistas.....	114

RESUMEN

La presente investigación "Análisis de la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi" tuvo como objetivo principal analizar la sobrecarga de trabajo que se encontraba presente en la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi y cuán alta o baja era su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios que realizan sus actividades dentro de esta entidad perteneciente al Ministerio de Agricultura y Ganadería que realiza sus funciones de manera desconcentrada, específicamente se analizaron los años de 2020-2022 puesto que en ese período se realizaron algunos cambios dentro de dicha institución, lo que ha desencadenado ciertos inconvenientes para algunos funcionarios al momento de realizar una reestructuración de cargos. En tal sentido surgió la hipótesis de cómo afecta la sobrecarga de trabajo al desempeño laboral de los funcionarios de esta institución, por tal motivo se utilizó un enfoque de investigación mixto y con un esquema de investigación de tipo descriptiva, de campo, bibliográfica y no experimental, de igual manera se manejó los métodos inductivo-deductivo y analítico- sintético, por otra parte los instrumentos utilizados fueron la encuesta como un censo investigativo y la entrevista para recabar datos importantes que aportaron en gran magnitud a esta investigación que se hacen evidentes en los resultados donde se destaca que la sobrecarga de trabajo si incide en el desempeño laboral de la Dirección Distrital y se dan a conocer cuáles son las causas de ello, es por tal razón que en las conclusiones y recomendaciones se dan a destacar ciertos puntos que es necesario tomar en cuenta para que la institución como tal no desencamine sus objetivos y pueda brindar un servicio de calidad con eficiencia y eficacia a los usuarios que acuden a ésta.

Palabras Clave: Sobrecarga de trabajo, desempeño laboral, relaciones humanas, Nueva Gestión Pública, salud y seguridad en el trabajo.

ABSTRACT

The present investigation "Analysis of work overload and its impact on the job performance of the Carchi District Agricultural Directorate" had as its main objective to analyze the work overload that was present in the Carchi District Agricultural Directorate and how high or low its impact was on the job performance of the officials who carry out their activities within this entity belonging to the Ministry of Agriculture and Livestock that carries out its functions in a decentralized manner, specifically the years 2020-2022 were analyzed since in that period some changes were made within said institution, which has triggered certain inconveniences for some officials when carrying out a job restructuring. In this sense, the hypothesis of how work overload affects the work performance of the officials of this institution arose, for this reason a mixed research approach was used and with a descriptive, field, bibliographic and non-experimental research scheme, in the same way the inductive- deductive and analytical-synthetic methods were handled, on the other hand the instruments used were the survey as an investigative census and the interview to collect important data that contributed greatly to this research that are made evident in the results where it is highlighted that the work overload does affect the work performance of the District Directorate and the causes of this are made known, it is for this reason that in the conclusions and recommendations certain points are highlighted that need to be taken into account so that the institution as such does not lose its objectives and can provide a quality service with efficiency and effectiveness to the users who come to it.

Keywords: Work overload, job performance, human relations, New Public Management, health and safety at work.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal analizar la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el período 2020-2022. Para ello se utilizaron teorías relacionadas al tema como Las Relaciones Humanas, Organización estructurada y La Nueva Gestión Pública que se enfocan en la motivación de los trabajadores, no solo de índole económico sino también personal y profesional, haciendo del trabajo un recurso favorecedor y no frustrante donde los funcionarios puedan brindar un servicio con eficiencia y eficacia hacia los usuarios que solicitan la prestación de servicios de la entidad.

En este sentido, en el capítulo I se describe el planteamiento del problema que hace referencia a la desigualdad que existe en las cargas de trabajo diferenciando entre hombres y mujeres, sobre todo haciendo hincapié a las consecuencias que acarrearán estas problemáticas, tomando en cuenta que existen porcentajes que destacan que la mujer es quien posee más carga laboral que los hombres. De igual manera en este capítulo se establece la justificación en la que se detalla la importancia que tiene esta investigación y finalmente se establecen Objetivo General, específicos y las preguntas de Investigación.

En el capítulo II, se destaca la fundamentación teórica y como primer punto se encuentran los antecedentes investigativos que han servido como referencia para analizar casos similares al de esta investigación y que ha proporcionado gran información para el enriquecimiento de la misma. Seguido de ello, se presenta el marco teórico en el cual se abordan algunas teorías que sustentan la conceptualización de las dos variables que son: sobrecarga de trabajo como variable independiente y desempeño laboral como variable dependiente así mismo el fuerte de esta investigación es el paradigma de la Nueva Gestión Pública que mediante la lectura exhaustiva de algunas obras de autores que promueven dicha teoría ha ayudado a tener una perspectiva mucho más clara y enriquecedora del accionar del Estado y sus entidades con respecto a la prestación de servicios de calidad con eficiencia y eficacia, de igual manera se mencionan conceptos clave como sobrecarga de trabajo, síndrome de burnout, causas y consecuencias,

factores estresores, salud ocupacional, desempeño laboral, organización estructurada, etc.

En el capítulo III, se establece la metodología en el que se detalla el enfoque metodológico mixto que se ha tomado en cuenta para esta investigación, es decir que este trabajo está sustentado de forma cualitativa y cuantitativa, de igual manera en este capítulo se define el tipo de investigación de campo, descriptiva, bibliográfica y no experimental, se muestran la definición de la operacionalización de variables y su respectiva tabla con sus dimensiones e indicadores de cada variable, se detallan los métodos utilizados inductivo – deductivo y analítico - sintético, los instrumentos de encuesta, entrevista y observación y por último, el análisis estadístico que describe la población y la muestra donde se destaca que para esta investigación se ha realizado un censo investigativo debido al número accesible de población.

En el capítulo IV se encuentran los resultados y la discusión de las variables tanto independiente como dependiente tomando como método a la triangulación, los resultados están establecidos con sus respectivos análisis y sus gráficos que muestran de mejor manera lo obtenido en las encuestas y posterior a ello se encuentra una tabla donde se manifiestan las respuestas de las personas que fueron entrevistadas.

En el capítulo V se muestran las conclusiones y recomendaciones que van enfocados a dar respuesta a los objetivos específicos planteados al inicio de esta investigación y en los capítulos VI y VII se muestran las referencias bibliográficas en las que se ha basado esta investigación y sus respectivos anexos.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En América Latina y el Caribe el ámbito laboral de las entidades públicas siempre ha sido un tema muy frecuente en la sociedad a nivel global, según lo manifiesta la CEPAL, la carga total de trabajo por lo general lo asumen las mujeres siendo superior a la de los hombres, es decir, las mujeres trabajan más horas que los hombres pero de forma menos remunerada, además en los indicadores se muestra que esto ocurre en la mayoría de países de la región en todos los grupos de edad con variaciones en horas semanales.

Además, de acuerdo con la CEPAL, esta estima que con la llegada de la pandemia de COVID 19 estas cargas se intensificaron mostrando que las mujeres dedican un 19.6% de tiempo para el trabajo remunerado o no remunerado mientras que los hombres apenas un 7.3% de su tiempo total, es decir entonces que las mujeres dedican casi el triple de tiempo que los hombres para laborar, por lo tanto, los datos disponibles de los países de la región muestran que existe una gran brecha entre hombres y mujeres, llevándose las mujeres una sobrecarga de trabajo que les ha generado múltiples episodios de estrés dado que por lo general las mujeres también tienen responsabilidades de hogar y eso sumado a las responsabilidades laborales les ha generado impactos que se han visto reflejado en su salud, puesto que no hay manera de estar al 100% activo cuando se tiene muchos pendientes por realizar y el tiempo es muy corto para poderlos culminar e incluso, dichos episodios de estrés pueden conllevar a tener accidentes de trabajo o vulnerar la salud y seguridad en estos espacios. (CEPAL , 2020, pág. 8)

Por otra parte, la OIT estima que cada año, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y 2.34 millones de personas mueren debido a enfermedades profesionales, en este punto entra a ser destacado el estrés laboral que es provocado por las sobrecargas de trabajo que mantienen los funcionarios, además para la OIT es importante que los países de América Latina y el Caribe

cuenten con un marco normativo adecuado, que tengan políticas nacionales y programas de salud y seguridad en el trabajo, y que promuevan la acción coordinada de las diferentes entidades que tienen que ver con estos temas. (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

Pasando a un contexto nacional, en Ecuador en el año 2021 se realizó una encuesta con iniciativa de la Organización Mundial del Trabajo que consultó 1243 personas de ciertas partes de nuestro país y los resultados arrojaron que el 19% de las personas entre 18 y 29 años consideró que su empleo es muy exigente y se intensificó aún más con la llegada de la pandemia, además un 18% aseguró que reciben mayor cantidad de tareas diariamente y un 38% manifestó que sus trabajos son complejos y que se extienden más de las jornadas laborales.

Existen constantes quejas por parte de funcionarios, sin embargo no hay muchos o son muy pocos los estudios que relacionen a la sobrecarga laboral que sufren los trabajadores dentro de su área, es por ello que esta encuesta, luego de varios meses de análisis sirvió como iniciativa para muchas organizaciones ya sean públicas o privadas lograran encontrar un modelo organizativo que nivele las cargas de trabajo, pues se manifiesta que si estas problemáticas no se atienden, los trabajadores sufren de estrés, impactos en la vida personal y familiar además de otros inconvenientes con su salud física y mental por la necesidad de cuidar su puesto de trabajo dado que la mayoría de los funcionarios encuestados afirmaron que aceptan las tareas asignadas por razones de escasez económica. Al finalizar dicho levantamiento investigativo, el Ministerio de Trabajo se hace presente ante estas circunstancias y aclara que si los funcionarios sienten que se están vulnerando sus derechos pueden presentar denuncias a través del Sistema Único de Trabajo SUT. (Alvarado, 2021)

Ahora bien, a nivel local, en la provincia del Carchi no existen muchos estudios relacionados con la sobrecarga de trabajo, sin embargo, una investigación realizada hace unos años en la ciudad de Tulcán el personal de la salud logró evidenciar que la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral tiene gran relación e incidencia con el desempeño. Dicho estudio recogió una muestra de 167 profesionales de la salud obteniendo 71,9% con sobrecarga y nivel de estrés y el 14,4 % presentaron un nivel de estrés alto. Además, los funcionarios afirman que encontrarse en dicho contexto de cargas mentales no les proporciona un ambiente

laboral estable y por ende no pueden laborar de manera eficiente, el compañerismo es nulo y el desempeño se deteriora y a razón de, el funcionamiento de la entidad en la que laboran también se ve en declive. (Velásquez & Villavicencio, 2016, pág. 10)

Finalmente, lo que se pretende con esta investigación es analizar la sobrecarga de trabajo de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi y la incidencia que tiene en el desempeño laboral de los funcionarios de dicha entidad con el fin de ver su contexto y estudiarlo de manera más profunda y ver cuán importante es que los funcionarios mantengan un ambiente tranquilo sin cargas intensas a la hora de desempeñar sus labores en sus respectivas áreas de trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo afecta la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral al desempeño de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi?

1.3. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con lo establecido en los artículos de la Constitución del Ecuador y Ley Orgánica del Servicio Público donde se manifiestan los deberes de los y las servidores públicos, cada funcionario debe dar cumplimiento a las obligaciones y disposiciones asignadas a cada uno de ellos en relación y vínculo con los principios de eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, sin embargo, el servidor o la servidora pública podrá negarse en acatar disposiciones donde se vean vinculados sus derechos o se encuentre en riesgo su integridad física y/o mental.

Por tanto, para la presente investigación se ha tomado como objeto de estudio a la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi durante el período 2020-2022 en razón de que entre esos años hubo cambios de los Directores Distritales en dicha entidad, en tal sentido al tener nuevos jefes hubo cambios en toda la Dirección Distrital, debido a la falta de personal y al mantenerse en este contexto con escasez de funcionarios, el director al mando de este periodo se vio en la necesidad de asignar funciones adicionales a los y las servidores públicos de este organismo; inconformes con estas disposiciones, los mismos tuvieron que acatarlas y tratar de adaptarse a

sus adicionales roles de trabajo. Conforme transcurrió el tiempo, la presión y la tensión se hicieron presentes en esta institución debido a que las actividades y pendientes se acumulaban por poseer tantas tareas a realizar.

En tal sentido en este proceso investigativo se pretende analizar esta sobrecarga de trabajo presentada en esta institución que ha conllevado al estrés laboral y a múltiples efectos que son vinculados a ello. Uno de estos factores es la salud física y mental que mantienen los funcionarios después de estas nuevas disposiciones. Además, se estudiará la sobrecarga de trabajo y la incidencia que tiene ésta en el desempeño laboral de los funcionarios y cómo puede afectar de forma positiva o negativa en el personal que labora en la entidad en cada uno de los proyectos y los servicios que proporciona a la ciudadanía, por ello, se pretende dar seguimiento y analizar los puntos de vista de los funcionarios para obtener una perspectiva más clara de lo que viven cada día en sus respectivos puestos de trabajo

De igual manera, el presente trabajo es de gran relevancia para la carrera de Administración Pública debido a que la investigación se ve ligada a la materia de Talento Humano que es una de las ramas de la carrera en mención, de cierta manera, se ha podido evidenciar muy pocos trabajos investigativos que tengan relación con el Talento Humano y su vínculo con la Administración Pública. Es por ello que, con dicho estudio se pone en manifiesto los campos que compone esta disciplina que es de suma importancia a nivel general ya que todo funcionario público debe tener conocimiento en cómo administrar y gestionar de forma correcta las funciones y a la vez como distribuirlas para un correcto accionar de la entidad en la que se labora para que de esta manera se evite un déficit en el funcionamiento de la misma. A la vez, las y los servidores públicos deben tener muy en cuenta que uno de los objetivos de cada entidad es el de satisfacer las necesidades de la sociedad y para ello es necesario tener la vocación necesaria y suficiente para cumplir con ello, pero para esto es necesario también tener un espacio adecuado y un clima laboral estable como incentivo para que el funcionario pueda laborar de manera eficaz y cumpla con las demandas de la ciudadanía.

De igual manera, dicho análisis servirá como antecedente para investigaciones próximas y sea de utilidad para las mismas, tomando como base los conceptos expuestos en este trabajo y de esta manera otorgar posibles soluciones a las

problemáticas futuras encontradas en diferentes contextos que puedan surgir a lo largo del tiempo.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el período 2020-2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las causantes de la sobrecarga de trabajo y estrés laboral en el personal de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022
- Determinar el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi
- Establecer la relación existente entre la sobrecarga de trabajo y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las causantes de la sobrecarga de trabajo y estrés laboral en el personal de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi?
- ¿Cuál es la relación existente entre sobrecarga de trabajo y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El tema a tratar dentro de esta investigación ha sido de gran relevancia puesto que engloba a la administración pública y esta doctrina como tal conlleva a saber administrar y direccionar de la manera más adecuada en las entidades públicas. En tal sentido, a continuación, se plantean los antecedentes investigativos que se han descubierto con relación a la sobrecarga de trabajo y estrés laboral en algunas instituciones públicas que mantiene un contexto similar al que se está tratando en esta investigación.

Los términos "sobrecarga" y "estrés" actualmente son muy utilizados en muchos sentidos, principalmente con la finalidad de describir un todo, desde sentirse agotado emocional y físicamente hasta sufrir múltiples ataques de ansiedad, además, es conocido por tener un alcance comúnmente negativo y aunque no es considerado como un trastorno a la salud, sí lo es como la principal respuesta ante un daño, dependiendo el caso puede ser físico o emocional.

Esta es una temática de mucha relevancia que demanda de un interés global y como tal necesita también una perspectiva más delimitada a nivel local que permita conocer su incidencia en el ámbito laboral, pues su análisis y estudio no puede estar limitado únicamente al ámbito de la salud. Bajo estas premisas Chulca (2021) presenta el siguiente estudio de la Escuela Politécnica Nacional realizado en la Empresa de Explotación Minera "EXPLOQUEN MINERA S.A.", teniendo como objetivo analizar la sobrecarga de trabajo y estrés laboral de dicha empresa, describir los niveles de estrés laboral del personal que labora en este lugar, identificar los principales factores de esta problemática y diseñar estrategias que sirvan de ayuda para disminuir estos índices de estrés. (págs. 14-15)

Esta indagación realizada por Chulca tiene un alcance descriptivo, identificando y observando los diferentes niveles de estrés laboral del personal de esta empresa

minera, utilizando como herramienta la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (Nivel 1 a 4, siendo 1 el más bajo y 4 el más alto). La autora en mención destaca que es fundamental determinar las causas del estrés laboral, señalando que un factor fundamental para que se de estos casos es la falta de apoyo, ya que al tener apoyo se pueden realizar las actividades de manera más eficiente, mientras mayor sea la ayuda y/o apoyo que reciba el empleado por parte de sus compañeros, menor será la posibilidad de tener estrés laboral pero por el contrario, si el funcionario no recibe ayuda se presentarían los síntomas más comunes que son los dolores de cabeza, cuello y espalda. Bajo estas conceptualizaciones se manifiestan las consecuencias fisiológicas, psicológicas, biológicas y laborales.

Los enfoques para medir el estrés laboral utilizados por Chulca son personalizados, compuestos y globales donde cada uno de ellos permite determinar de mejor manera el tema en mención bajo diversas perspectivas ayudando así a calcular los niveles de forma más acertada.

La metodología utilizada por Chulca es de carácter cuantitativa puesto que utiliza cifras numéricas que determinan los niveles de estrés en el personal de la empresa investigada, además manifiesta que esta metodología es la más adecuada cuando se busca valorar ocurrencias de los fenómenos y a su vez probar hipótesis puesto que lo que se intenta identificar la naturaleza de distintas realidades y su alcance es descriptivo dado que únicamente se encuentra orientado a narrar hechos y rasgos de los hallazgos suscitados en la investigación. Chulca analiza cada uno de los resultados obtenidos mediante tablas y los interpreta de manera concreta, haciendo un recuento de todos los hallazgos, sacando así los factores y los descontentos que poseía el personal de la organización.

Finalmente concluye manifestando que después de un arduo análisis realizado con todas las herramientas antes mencionadas se pudo determinar que en esta empresa si existía sobrecarga de trabajo y como consecuencia de ello se manifestaba el estrés laboral por varios factores aparte del antes mencionado, así como también se detalla que los empleados necesitan del apoyo mutuo para mantener un clima laboral estable. Además de ello, en los hallazgos más relevantes de esta investigación se pudo también identificar y determinar eficientemente cuales son aquellos elementos estresores que influyen en gran magnitud el personal de la organización, y estos fueron: la falta de cohesión, respaldo de grupo, influencia del

líder y tecnología, por lo que es importante poner en práctica la estrategia de mejora que puede servir para contrarrestar dichos factores.

Pasando a otro contexto, en Ecuador, durante las últimas décadas se ha forjado grandes y significativos cambios en el sector de la educación en todos los niveles. Sin embargo, los docentes se han visto afectados por múltiples presiones que se derivan de los constantes cambios organizacionales, a raíz de la implementación de una nueva Ley de Educación, que ha promovido una fuente potencial del estrés laboral. Esto se debe a que los docentes dictan sus clases en la mayoría de los casos a grupos muy numerosos, por lo que es predecible que la figura del personal docente se vea afectada por los nuevos desafíos que se imponen, mismos que van más allá de la reestructuración del sistema educativo en cuanto a la calidad del servicio, sino que también involucra al docente en otras actividades.

Este antecedente se ve enfocado en el campo educativo, sin embargo la temática sigue siendo la misma en la que se sustenta este trabajo, este antecedente investigativo es abordado por Pilicita (2020) teniendo como objetivo diseñar una guía de estrategias de afrontamiento del estrés laboral (Síndrome Burnout) para docentes de educación general básica en la Unidad Educativa Mejía D7, describiendo al igual que los anteriores autores, las posibles causas y efectos que conlleva el síndrome de Burnout, evidenciando los principales factores que posee este e identificando los índices de satisfacción laboral y desgaste docente de este plantel. (págs. 15-25)

La autora manifiesta que el Síndrome de Burnout o más conocido como desgaste profesional en los últimos años se ha ido incrementando de manera significativa hasta convertirse en un problema de salud pública y ocupacional, a pesar de tener conocimiento de esto, ninguna autoridad ya sea local o nacional le da la importancia correspondiente como para atenderla. Uno de los sectores más vulnerables es el de los profesionales de educación, por lo que es de suma importancia impulsar planes de intervención como método para prevenir y de cierta manera reducir los niveles de dicho síndrome pues este es más evidente como resultado de la constante sobrecarga laboral, el cual llega a ocasionar un estrés emocional, reflejando así síntomas como cansancio físico, psicológico y emocional, además de mantener una actitud indiferente en sus círculos sociales, la

persona no se siente capaz de nada y puede llegar a presentar muy poca o nula energía.

Pilicita, describe en su trabajo la etiología del burnout que tiene como ramificaciones algunas variables tales como la edad, el sexo, género, personalidad, familia, formación profesional, entre otros. Así mismo, se pueden evidenciar los modelos relacionados a este síndrome planteados por autores, dichos modelos sirven como sustento para la investigación en curso.

Así mismo, afirma que con el pasar del tiempo el estudio y análisis del Síndrome Burnout ha ido evolucionando progresivamente puesto que para inicios de la década de los años 50 autores afirmaban que cualquier persona que se encuentra expuesta a algunas características estructurales podría padecer de estrés y agotamiento emocional. Sin embargo, diversas investigaciones confirman que los niveles de estrés que presentan las personas se encuentran directamente relacionado con la capacidad o incapacidad para afrontar desafíos y la importancia alta o baja que le da la persona a un determinado acontecimiento.

Pilicita plantea como estrategia ante ello un afrontamiento activo, llevando a cabo actividades que puedan eliminar al estresor, buscando consejos y ayuda, con suspensión de factores de distracción, tener empatía y colaboración, hacer frente a los problemas con calma, viendo los acontecimientos de forma positiva. Sin embargo, también aclara que las formas de afrontar las situaciones se relacionan con los recursos y apoyos con los que dispone la persona ante un determinado suceso, por otro lado, se distingue los recursos personales en cuestión de creencias, valores y motivación para hacer frente el episodio estresante, ya su vez destaca la capacidad para resolver los problemas que surgen y los medios con los que cuenta para alcanzar una solución.

La metodología utilizada por Pilicita está enmarcada en un enfoque de carácter cualitativo el cual se involucró directamente con los docentes de la Unidad Educativa Mejía D7, donde se logró investigar las diferentes causas y efectos que comúnmente genera el síndrome del burnout, así como también las distintas estrategias que se puede implementar para poder afrontar el estrés laboral en los docentes de la sección de educación general básica.

De igual manera a partir de este análisis se diseñaron estrategias para el afrontamiento, con el fin de que los docentes puedan emplear de manera más relajada minimizando los síntomas del estrés laboral crónico y mejorando con ello la capacidad de los docentes para enfrentar de forma más pasiva las diversas situaciones o acontecimientos conflictivos que puedan presentarse a lo largo de la jornada laboral.

El tipo de investigación de la autora se basó en un método de acción participativa de los grupos involucrados estimulando la práctica de transformación del cambio social, a su vez se evaluó diversas dimensiones y elementos de un hecho o fenómeno a investigar.

Finalmente, Pilicita concluyó que se pudo identificar las principales causas, síntomas y efectos que genera la sobrecarga laboral en los docentes, y de manera más concreta y específica detalla los riesgos a los que se encuentran expuestos los docentes, cuya información proporcionó el diseño de la propuesta.

Así mismo, los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario se pudieron comprobar que dentro de las tres dimensiones que fueron evaluadas se presenta una muy alta incidencia de afectación y esto se da debido a los diferentes factores que generan estrés laboral, puesto que los encuestados evidenciaron rangos altos de cansancio en todo sentido.

De igual forma, a través de dicha evaluación se identificó que en relación con la dimensión de satisfacción personal, existe un índice bastante alto de insatisfacción, dado que la mayoría de docentes aseguraron estar expuestos a una sobrecarga horaria con jornadas de trabajo fuera del horario habitual, es decir, demasiado extensas, lo que llegó a generar un desgaste emocional, lo que ha imposibilitado el cumplimiento de las metas y objetivos tanto individuales como institucionales, además de ser una causa primordial de la desmotivación y bajo rendimiento dentro de la institución y el rol familiar que cada docente cumple de forma particular en sus hogares.

Por otra parte, este contexto, que no es del todo diferente, se puede evidenciar que la sobrecarga de trabajo y estrés laboral puede presentarse en diferentes lugares con muchas y pocas personas, todo tiene una causa y a la vez dicha causa, un

efecto que posee consecuencias ya sean positivas o negativas, en este caso al abordar el tema principal es posible afirmar que existen varios antecedentes investigativos con respecto al tema y que en todas las investigaciones se manifiesta que esta problemática es la causante de muchos factores negativos dentro de los organismos y que este de igual forma deteriora el funcionamiento de los mismos, es por ello que muchos de los autores en sus trabajos plantean alternativas que pueden llegar a ser utilizadas para que el personal que labora en X o Y entidad pueda disminuir un poco su presión laboral para que no se ocasione el estrés por la sobrecarga de trabajo.

Las metodologías y herramientas utilizadas por los autores son de gran relevancia puesto que estos son los que les proporciona tener una información más acertada y manifiestan que si cumplieron y lograron alcanzar los objetivos preestablecidos en cada una de sus investigaciones.

Como tercer punto, dentro de un contexto global, en este artículo científico los autores manifiestan que uno de los factores psicosociales más investigados es el de la sobrecarga de trabajo, es por ello que tienen como objetivo el desarrollar y analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Sobrecarga de Trabajo desde Casa derivado del covid-19, la Escala Sobrecarga de Trabajo y Cuidado de Otros durante el confinamiento por covid-19 y la Escala Sobrecarga de Trabajo y Apoyo Escolar durante el confinamiento por covid-19. Los autores Quezada, De la Oz y Hindrich utilizaron un método no experimental y transeccional donde se hizo participe a 321 encuestados en México, la media de edad fue de 36 años, el 76,6 % mujeres y el 23,4 % hombres. Los participantes se seleccionaron de manera no aleatoria en un muestreo por conveniencia.

Dicho artículo resalta la dura realidad que se atravesó durante el confinamiento y todo el proceso que fue pasar la pandemia de COVID 19, misma que dejó impactos altamente negativos a nivel de mercado laboral dado que se reportan millones de empleos desaparecidos y por ende la reducción de horas de trabajo sin dejar de lado la reducción de salarios, el recorte de personal, así como también el incremento de la carga de trabajo y, por otro lado, en el restablecimiento y ajuste de las condiciones de trabajo que implica el trabajo desde el hogar. Es importante destacar que el privilegio de trabajar desde casa no es del todo posible para la mayoría de los trabajadores, especialmente en aquellos cuyas condiciones

laborales son resultado de una situación de precariedad extrema y que por lo general laboran en el sector informal. Son los que más expuestos al contagio se encuentran, ya que para ellos cumplir con las disposiciones de sanidad y protección implica dejar de recibir ingresos en su totalidad pues son, en su gran mayoría, personas con bajos y muy limitados recursos

Por otro lado, también se menciona acerca de la sobrecarga de trabajo asociada al síndrome de burnout que es la dimensión de agotamiento del *burnout*, donde las personas que poseen sobrecarga en el trabajo de forma regular presentan un “desequilibrio en la carga entre su trabajo y su vida familiar” en los resultados de una investigación realizada en México se reportó que la sobrecarga impacta positivamente en el *burnout* y en el conflicto trabajo-familia, es decir que si es mayor la sobrecarga, mayor será el *burnout* y por ende el conflicto trabajo-familia, donde según los resultados, persiste además una relación significativa entre el desarrollo del *burnout* y el conflicto trabajo-familia.

Por lo tanto, Quezada, et. al (2022) manifiestan que la finalidad de este artículo fue el de aportar a la evaluación de la sobrecarga de trabajo, particularmente del trabajo desde casa realizado a partir de la emergencia sanitaria, por medio de la construcción, desarrollo y análisis psicométrico de tres escalas para su medición, centrada la primera en el trabajo desde casa en general, la segunda en el cuidado de otros y la tercera en el apoyo escolar. Con base en los resultados mostrados en este estudio, se ha confirmado la unidimensionalidad de las escalas, así como su consistencia psicométrica, por lo que se concluye que se pueden utilizar para evaluar la sobrecarga de trabajo desde casa, considerando la conceptualización de la sobrecarga laboral cualitativa y el desajuste entre demandas y poder responder a estas, es decir, de la evaluación subjetiva dada por las personas a partir de la evaluación que hacen de sus capacidades, habilidades y competencias para responder a las tareas. Finalmente, dada la relación existente entre la sobrecarga de trabajo y el burnout, los autores sugieren considerar en futuras investigaciones el relacionar las escalas propuestas con otros instrumentos que puedan evaluar el burnout u otros efectos en la salud, satisfacción y/o calidad de vida de los empleados. (págs. 22-24)

Finalmente, para concluir con este apartado, en el siguiente artículo científico la investigación realizada por los autores Toala y Peña del año 2022 que tiene como tema "Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida" publicada por la revista "recimundo" se ve centrada en la sobrecarga de trabajo como problemática frecuente comúnmente presentada en las organizaciones y conllevando a una serie de conflictos personales que afectan de manera directa al desempeño de los organismos donde se presenta este fenómeno.

En esta investigación se lograron identificar algunos puntos relevantes tales como que la sobrecarga laboral está presente en la vida de muchas personas que siguen una rutina muy compleja ya sean madrugando para ir a trabajar o llegando tarde a su hogar por quedarse más tiempo resolviendo pendientes en el trabajo, en este sentido claro está que las organizaciones tienen un vínculo directo con respecto a esto pues sin duda alguna puede afectar la productividad de las mismas.

Así mismo en esta investigación se resalta que la sobrecarga de trabajo desencadena muchos riesgos para la salud lo cual conlleva a disminuir la calidad de vida, es por ello que el objetivo del presente artículo es determinar qué efectos tiene la sobrecarga de trabajo en la productividad y la calidad de vida analizando la constante variación en la productividad y a la vez identificando problemas de salud relacionadas a la sobrecarga laboral tomando en cuenta que determinando esto se puede prevenir enfermedades e incluso salvar vidas de muchos funcionarios pues los autores destacan que la creencia de que la sobrecarga laboral es un tema personal de cada trabajador ha quedado totalmente obsoleta, puesto que esto es un factor psicosocial que debe ser analizado y controlado y siendo una de las principales preocupaciones de las organizaciones.

Por otra parte, esta investigación comprobó que la sobrecarga de trabajo conlleva al agotamiento emocional, en el contexto que presenta este estudio se manifiesta que la sobrecarga laboral estuvo relacionada con las variables de volumen de trabajo y el tiempo con el que se contaba para realizar todas las tareas, los resultados arrojaron que cuando el funcionario afronta excesivas y pesadas cantidades de trabajo siendo repetitiva y constante e incluso llegar en aumento aparece el agotamiento y por ende el desgano. Este factor incide mucho en el ámbito profesional y personal desequilibrando el clima laboral y el apoyo de la organización.

Así mismo el 13% de la población de la muestra presentó niveles altos y 56% niveles medios de burnout, en sí, se puede decir que los sectores en donde se producen con mayor frecuencia el síndrome de burnout son educación y salud, motivo suficiente para que este síndrome sea objeto de atención por parte de todos, además, los autores destacan que para poder combatir esta problemática que afecta el desenvolvimiento organizacional, es fundamental identificar o conocer qué originó la sobrecarga laboral. Por ejemplo, si ha sido por la falta de organización, poca comunicación entre los equipos de trabajo, procesos obsoletos o tareas innecesarias o demasiado complejas, entre otras.

Finalmente, se manifiesta que la sobrecarga laboral es uno de los problemas más graves de salud en la sociedad moderna y si se habla en términos porcentuales, el 65% de los trabajadores sufren o han sufrido cuadros de estrés laboral severo, lo que provoca una reducción en la productividad en la empresa y, por supuesto, en la calidad de vida de los empleados, algo realmente alarmante. (Peña, Toala, & Toala, 2022)

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Teoría de Relaciones Humanas de Elton Mayo

La teoría de las Relaciones Humanas fue planteada por Elton Mayo quien mediante un enfoque humanista elaboró y realizó un experimento denominado "Experimento de Hawthorne" donde vio la necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y arduos que se presentan en las organizaciones ya sea públicas o privadas. Ramos (2007) en su artículo científico manifiesta que el experimento manejaba conceptos tales como:

Motivación: En este punto Mayo manifestaba que el ser humano por lo general actúa por motivaciones o incentivos, esto es un aspecto psicológico donde el cerebro de las personas mantiene un comportamiento que depende de la satisfacción de una o más necesidades.

Liderazgo: Se muestra como el proceso de comunicación humana y a la influencia interpersonal que un individuo ejerce en una determinada situación a través del cumplimiento consecutivo de objetivos

Comunicación: Constituye la interacción e intercambio de información entre los funcionarios, siendo uno de los ejes más importantes para experiencia humana y la organización social

Organización informal: Es una forma de administrar las actividades de los funcionarios donde ellos de manera independiente se organizan individual o colectivamente determinan sus recompensas y sanciones, creencias, expectativas y objetivos

Dinámica de grupo: También se le puede atribuir como al trabajo en equipo, donde las personas se integran entre sí, existe gran empatía e interés entre ellos y son quienes mantienen actividades de estímulos mutuos para conseguir un mayor aprendizaje colectivo.

Dentro de estos, se analizaron ciertos aspectos que se vinculan a los puntos antes mencionados. Uno de estos fue la **integración y el comportamiento social**, en este punto se hace énfasis a que la producción depende plenamente de la integración social, a modo de ejemplo se puede decir que un obrero no actúa de forma aislada, sino como miembro de un conjunto social, de esta manera, el trabajo se convierte en una actividad grupal, por tanto, el estudio mostró que la conducta del individuo está condicionada por normas o estándares sociales.

De igual manera se pudo comprobar que los obreros conforme a su comportamiento y la forma de producción dependiendo el caso, éstos recibían sus recompensas o sus sanciones, por otra parte, también se examinaron los aspectos emocionales por lo que el estudio arrojó resultados comprobando que las relaciones humanas y la cooperación entre sí eran las herramientas clave para evitar los conflictos entre obreros.

Los aportes como tal que proporcionó Elton Mayo mediante este experimento con el enfoque humanista permitieron a la administración involucrar al ser humano como elemento primordial en un organismo y ésta a la vez debe ser vista como un sistema de carácter social además de ser los pioneros en el estudio de la motivación, la comunicación y los grupos informales. (págs. 310-311)

Bajo un contexto laboral, es posible afirmar que esta teoría es de gran relevancia siendo aplicada de forma correcta en el sector público puesto que la motivación y

el incentivo proporciona un clima laboral más estable y por ende permite que los funcionarios tengan ánimo de trabajar y cumplir con las responsabilidades que poseen dentro de una entidad. Por tanto, se está de acuerdo con Sandoval (2016) que señala que un clima de gratificación generará un mayor grado de cooperación y de identificación con los fines de la organización, así como también se puede llegar a generar mayor productividad si se tienen en cuenta mayores consideraciones personales hacia el trabajador, además, dicho autor destaca que el enfoque central de este estudio se fundamentaba en mantener a la organización como una familia donde exista el apoyo mutuo con sentimientos de autorrealización y satisfacción personal de los trabajadores y por ende lograr un crecimiento fructífero a nivel organizativo e individual (pág. 34).

Según lo analizado por Sandoval (2016) en dicho estudio se han podido identificar puntos clave que se consideran la base teórica de este experimento tales como que se puede generar mayor productividad si se tienen en cuenta mayores consideraciones personales hacia el trabajador, una cooperación entre trabajadores puede ser esencial dentro de tareas complejas puesto que los factores sociales cumplen como papel motivacional que es mucho más fuerte que el económico, es decir que si existe una correcta organización informal por llamarlo así y se mantiene la comunicación y un liderazgo se convierte en un estímulo eficaz para que los funcionarios se encuentren a gusto dentro de sus áreas de trabajo y se logre una mayor productividad y mejore el rendimiento de la organización a nivel general dado que esto va en cadena, si se cumplen los pendientes se seguirán culminando los demás y habrá menos conflictos internos y externos. (pág. 35)

Finalmente, para concluir este apartado se puede decir que la aplicación de los métodos de investigación y de la psicología experimental que pudo realizar Elton Mayo en los estudios de Hawthorne ha marcado por completo y de forma profunda el campo del recurso humano en la organización y dicha teoría debe ser aplicada para un mejor funcionamiento de las entidades en especial en el campo del sector público considerando la importancia de entender al trabajador como ser humano que siente y tiene necesidades y no como máquinas que pueden ser explotadas.

2.2.2. Desempeño laboral – Idalberto Chiavenato

La teoría o modelo de desempeño laboral fue propuesta por Idalberto Chiavenato (2007) citado por Flores, et.al (2020) que define al desempeño laboral como el comportamiento que posee el trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituye una estrategia individual para lograr metas o alcanzarlas y a la vez mejorar habilidades y conocimientos. Así mismo, nos afirma que estas acciones o comportamientos que se observan en los empleados son relevantes para el logro de los objetivos de la organización en general debido a que un buen desempeño laboral es la fortaleza y el sustento más relevante y a la vez muy significativo con la que cuenta una organización (págs. 6-7).

De igual manera, Chiavenato sostiene que para ofrecer una atención de calidad a los clientes, las empresas y organizaciones deben tener en consideración aquellos factores que se encuentran relacionados con el desempeño de los trabajadores lo que genera un gran impacto en los resultados de sus contribuciones al momento de lograr las metas y objetivos trazados, además se destacan factores tales como la comprensión salarial, capacitación, satisfacción del empleado, autoestima, trabajo colaborativo (Chávez, et. Al, 2014, págs. 186-187).

Así mismo, este autor en su obra "Gestión del Talento Humano" describe procesos que son fundamentales para el accionar de un organismo ya sea público o privado, entre ellos se puede destacar tres que encajan en el contexto de motivación y recompensa a las personas dado que esto es un incentivo que las personas les beneficia tanto física como psicológicamente. Otro punto es la organización de las personas con un diseño organizacional y de puestos cumpliendo con el perfil que sea requerido en cada vacante, ya que una persona no puede desempeñar sus funciones si no tiene conocimiento del cargo que se le encomienda, cumpliendo los perfiles se debe evaluar el desempeño de cada funcionario y orientando de manera adecuada para el seguimiento de estas y finalmente los procesos para desarrollar a las personas permiten capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal lo que implica la formación, desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje.

Es así como, bajo estas premisas, Chiavenato expone que el desempeño laboral correctamente estructurado y bien evaluado permite implementar nuevas y

mejores políticas de compensación, perfecciona el trabajo, facilita información para la toma de decisiones de ascensos o de ubicación, además permite valorar si existe la necesidad de capacitar, se pueden detectar errores o problemas que puedan afectar el desempeño de los empleados, etc. (Rodríguez V. , 2017, pág. 44)

2.2.3. Modelo de Mintzberg : Organización Estructurada

El diseño organizativo como es conocido también este modelo es planteado por Henry Mintzberg donde señala que “La estructura de una organización puede ser definida simplemente como la suma total de las formas en que su trabajo es dividido entre diferentes tareas y luego es lograda su coordinación entre tareas” (Mintzberg, 2001).

Según Ramírez (1999, págs. 20-21) manifiesta que Mintzberg plantea que el éxito de diferentes negocios se puede explicar, no por el uso de un atributo organizativo cualquiera tal como un tipo concreto de sistema de planificación o forma de descentralización, si no por cómo se interrelacionan varios atributos. Además, sostiene que los elementos de la estructura deben ser seleccionados para lograr una consistencia interna o armonía, tanto como una consistencia básica con la situación de la organización: su dimensión, antigüedad, el tipo de ambiente en que funciona, los sistemas técnicos que usa, etc. Así mismo, Mintzberg distingue diversas modalidades de interacción entre las personas que conforman la organización a los cuales conceptualiza como los elementos más básicos de la estructura, el aglutinante que mantiene unida a las organizaciones y estas son:

- **Adaptación o ajuste mutuo:** Ayuda a lograr la correcta coordinación en el proceso de la comunicación informal que determina un papel de supervisión constante para que las cosas se efectúen y funcionen.
- **Supervisión directa:** La coordinación se puede lograr cuando las personas asumen responsabilidades que otros ejecutan recibiendo instrucciones y ordenes, es decir, hablamos de una estructura jerárquicamente organizada donde superiores tienen a su cargo a funcionarios y son responsables de todas sus acciones sean buenas o malas.
- **Normalización y estandarización de los procesos de trabajo:** Se basa en la implementación de normas a seguir que fundamentan el cómo, por qué y en qué momento se harán las cosas bajo un proceso jerárquico.

- **Normalización de los productos:** Es la especificación del trabajo, es decir, se debe aclarar lo que debe hacerse en las jornadas laborales.
- **Normalización de las habilidades y destrezas:** En este punto, se deben identificar esas fortalezas que poseen los funcionarios y determinar quién de ellos es el más apto para realizar una determinada tarea, esto por lo general se delimita desde un comienzo al revisar y analizar los perfiles de cada uno de los trabajadores
- **Normalización de las reglas:** Son las reglas generales que engloban a toda la organización y deben cumplirse como una orden especial y/o religiosa por llamarlo así, es decir que nunca deben ser omitidas y deben ser ejecutadas a como dé lugar y de esta manera todo el personal logre funcionar de acuerdo al mismo orden y las mismas reglas

El modelo de Mintzberg es un enfoque multifacético y un tanto complejo pero que resulta ser una gran ayuda para la clasificación, comprensión, diagnóstico y diseño de las organizaciones. Su objetivo está principalmente está ligado en servir de guía para el diseño de organizaciones que puedan enfrentar exitosamente el desafío de la eficacia y eficiencia.

Además de ello, Mintzberg afirma que las organizaciones que utilizan este modelo llegan a ser más efectivas y logran una consistencia interna en cuanto a sus parámetros de diseño que facilita la correcta división de trabajo y así lograr su coordinación y éstas a la vez dependen de los factores de contexto y estructura, edad, tamaño de la organización, entorno, sistema técnico, poder, etc.

Dados estos antecedentes, es posible afirmar que, desde los planteamientos iniciales de Mintzberg, su naciente modelo ha demostrado ser útil a pesar de ser un poco complejo de comprender y de implementar, sin embargo, esta es una estrategia que las organizaciones públicas deberían implementar para un funcionamiento más coordinado y eficiente.

2.2.4. Nueva Gestión Pública

El debate sobre la prestación de servicios de la administración pública se caracteriza mundialmente por la insatisfacción. Tanto políticos como ciudadanos, e incluso de forma creciente los empleados mismos de la administración pública la

critican con frases como: “demasiado lenta, no cumple las necesidades de las personas, corrupta, no hay calidad y malgasta recursos financieros y humanos” (Schroder, 2006, pág. 3)

Varios años atrás, aproximadamente en la década de los ochenta e inicios de los noventa se ha evidenciado mayormente esta problemática de falencias en las instituciones estatales, con este antecedente, surgió como idea dar respuesta y/o contestación a las inadecuadas acciones del modelo tradicional de la Administración Pública, por ello se implementó este nuevo enfoque gerencial en el sector público que pretende de cierta manera suavizar o reducir ciertos problemas del modelo anterior y a la vez implica generar cambios que sean significativos para que el sector público opere en sus respectivas funciones.

La Nueva Gestión Pública tiene sus inicios en los años 80 como una alternativa de solución a la ineficiente gestión del modelo tradicional, por lo que su surgimiento e implementación se da por primera vez en países anglosajones del Reino Unido y Australia. Posteriormente fue extendiéndose por gran parte de Europa, sin embargo, algunos países como Francia, Alemania y España decidieron mantenerse al margen de este planteamiento. De igual manera es importante mencionar que este auge principalmente se deriva de la inmensa necesidad de reducir a gran escala los gastos y demostrar a la población una manera más adecuada de gestionar los servicios de este sector; esto sirvió como impulso para una mejor visión de la gestión pública que desarrolla este enfoque. (UNIR, 2023)

Utilizando las palabras de Hood (1991) citado por García (2007, pág. 3) hace referencia a que “este nuevo paradigma se ha convertido en el cuerpo doctrinario común imperante en la agenda de la reforma burocrática en numerosos países de la OCDE desde finales de los 70” (Lopez, 2020, pág. 9)

La Nueva Gestión Pública, según Schroder (2006) es conocido como el sistema de control de la administración pública más innovador a nivel mundial y ha logrado ser implementando en la mayoría de los países en la actualidad. (pág. 5)

Sin embargo, bajo la esta perspectiva de la Nueva Gestión Pública se puede decir que este es un sistema de manejo que aplica innovadores instrumentos de gestión tales como el controlling (gestión rentable y efectiva, cumplimiento de las metas

preestablecidas), benchmarking (proceso continuo de innovación) o la gestión esbelta (eliminar todas aquellas operaciones que no agregan valor a la organización), por tanto, la NGP posee las siguientes características:

- Se encuentra enfocada en la efectividad, eficiencia y calidad del cumplimiento de tareas.
- Posee un trato igualitario de prestación de servicios a tanto particulares como a públicos
- Impulso enfocado de la innovación (como parte de la prestación de servicios) gracias a un manejo operativo delegado (no sólo descentralizado).
- Acercamiento al ciudadano, capacidad de innovación y disponibilidad en prestación de servicios
- Capacitación del personal para brindar un mejor servicio
- Transparencia y accesibilidad a los servicios públicos con horarios prudentes para los ciudadanos

La administración pública, como prestador de servicios para los ciudadanos, no podrá librarse de la responsabilidad de prestar servicios eficientes y efectivos, por tanto, la NGP es un paradigma que persigue la satisfacción de las demandas de los usuarios que acuden a las entidades estatales, en tal sentido se toma en cuenta dicho paradigma dado que todas las entidades del Estado deben dar cumplimiento a estas demandas de la ciudadanía y por ende debe perseguir los principios que componen a la administración pública y su desempeño laboral debe estar vinculado a ello para dar cumplimiento a los mismos.

Los motivos que hacen interesante la NGP son muy diversos y más bien difusos sin embargo un punto importante a destacar es que la administración espera lograr con ella más autonomía y una disminución de la burocracia. (pág. 7)

De igual manera, García (2007) cita a Leeuw (1996) y para él, la nueva gestión pública enfatiza la aplicación de los conceptos de economía, eficiencia y eficacia en las organizaciones gubernamentales, así como en los instrumentos políticos y sus programas, esforzándose por alcanzar la calidad total en la prestación de los servicios, todo ello, dedicando atención a las prescripciones procedimentales, las normas y las recomendaciones, es decir, el actual sistema de actuación pública se mueve en un nuevo escenario con dos diseños básicos de coordinación. En primer

lugar, el sector público reduce las diferencias respecto al sector privado en términos de personal, sistemas de remuneración y métodos de gestión; y, en segundo lugar, existe una disminución del volumen de reglas y procedimientos que articulan la actuación de gestión de los departamentos, sujetos a reglas uniformes para contratar e incurrir en costes. (pág. 20)

Podríamos resumir en cuanto a este autor que la nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste posible, favoreciendo para ello la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de los usuarios y a su vez promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad. Todo ello rodeado de sistemas de control que otorguen una plena transparencia de los procesos, planes y resultados, para que, por un lado, perfeccionen el sistema de elección, y, por otro, favorezcan la participación ciudadana. (pág. 21)

Así mismo, Hood (1991) citado por García (2007, pág. 23) destaca a la NGP afirmando que se centra en un mayor control en los resultados de los procedimientos que justifiquen una determinada tarea, esto ha generado impactos notables, tales como cambios en las prácticas administrativas tomando en cuenta dos puntos importantes que son "dejar que los gestores, gestionen" con la implementación de una alta dirección pública reforzando el rol papel central del directivo público, así mismo el siguiente punto enfatiza la toma de medidas administrativas explícitas para medir el desempeño y controlar la acción.

En concordancia con el autor anterior, Brugué y Subirats (1996) manifiestan que los gestores públicos no solo deben gestionar el trabajo de sus organizaciones eficientemente sino de cierta forma también participar en el proceso estratégico y a la vez político y de esta manera gestionar las transformaciones estructurales que se presentan durante dicho proceso, es decir que implica ser parte de la modificación de reglas y la interacción organizacional y a la vez definiendo el papel institucional y sus responsabilidades. Así mismo menciona que la Gestión Pública es un macroproceso en el que las diferentes organizaciones e intereses implicados en el sistema de políticas comparte responsabilidades para gestionar el cambio estructural y para que se dé una gestión más eficaz en este cambio es primordial un proceso participativo en el que distintas organizaciones participen de manera

conjunta en la resolución de problemáticas, toma de decisiones, diseño de reglas y redistribución de responsabilidades acerca de una definición consensuada de intereses públicos (pág. 92)

Por su parte Hood (1991) citado por Brugué y Subirats (1996, págs. 113-114) también considera siete puntos muy relevantes de la nueva Gestión pública que se mencionan a continuación:

- **Gestionar con las manos en la masa:** Control visible, activo y discrecional de la organización por parte de los trabajadores, la acción requiere una clara asignación de responsabilidades.
- **Estándares y medidas explícitas de actuación:** Los objetivos deben estar perfecta y correctamente establecidos puesto que las responsabilidades requieren de la necesidad de que estos estén de forma correcta y clara y de esta manera la eficiencia precisa de una observación de los objetivos.
- **Mayor énfasis en controlar los outputs:** Los recursos se distribuyen en diferentes áreas que se definen por los indicadores de actividad y por lo tanto es necesario reforzar mucho más a los resultados que a los procedimientos.
- **Cambio hacia la disgregación en el sector público:** Necesidades de la creación de unidades o áreas manejables y de “ganar eficiencia mediante la disposición de concesiones dentro y fuera del sector público”
- **Cambio hacia una mayor competitividad en el sector público:** Hace referencia a un desplazamiento hacia contratos y procedimientos de oferta pública competitiva y se justifica por usar la rivalidad como factor clave en la disminución de los costos y en el logro de mejores resultados
- **Énfasis en el estilo de gestión y en las prácticas del sector privado:** Implica usar las herramientas e instrumentos del sector privado en el sector público.

Podríamos decir entonces que la nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración centrada en satisfacer las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste posible, favoreciendo para ello la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de los usuarios y a su vez promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad. Todo esto abarcando sistemas de control que otorguen una

plena transparencia de los procesos, planes y resultados, para que, por un lado, perfeccionen el sistema de elección, y, por otro, favorezcan la participación ciudadana.

2.2.5. Sobrecarga de trabajo y el síndrome de Burnout (Herbert Freudenberger)

De acuerdo con lo que señala Patlán (2013), la sobrecarga de trabajo hace referencia a un significativo exceso en los procesos de trabajo, es decir, complejidad y dificultad en las actividades del puesto de trabajo que debe efectuarse en un determinado tiempo. Por lo general, esto se da cuando el funcionario distingue que las demandas de trabajo y pendientes exceden el límite de sus capacidades, habilidades y recursos para poder cumplir con sus obligaciones laborales de forma eficaz y exitosa en un período de tiempo predispuesto por su superior.

La sobrecarga de trabajo origina numerosos efectos en los funcionarios, por ejemplo, la tensión física y psicológica, el estrés, la sensación de malestar general, se presenta baja motivación y bajos niveles satisfacción, los trastornos fisiológicos y psicosomáticos, el agotamiento físico y emocional, la sensación de abandonar el empleo, adicciones e incluso existe un alto riesgo de padecer enfermedades cardíacas e hipertensión arterial, por estas razones la sobrecarga se encuentra asociada a la percepción de mala condición de salud de los trabajadores. Dados estos factores, la sobrecarga de trabajo es uno de los componentes que provoca una baja en el nivel de funcionamiento en las organizaciones (págs. 447-448).

Así mismo, el síndrome de *burnout* es reconocido por primera vez como un caso clínico por el psiquiatra Herbert Freudenberger en 1974 donde logró explicar que éste es un proceso de deterioro en la atención profesional y en los servicios que se prestan ya sean en ámbitos educativos, sociales, sanitarios, etc. En tal sentido dicho psiquiatra logró definir a este síndrome como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (Vega, 2013, pág. 2)

Por su parte, según Martínez (2012) citado por Patlán (2013) burnout es un síndrome en el que particularmente un trabajador experimenta un agotamiento emocional, personalización diferente y baja realización personal. Este síndrome es un conflicto

en el que el funcionario mantiene exceso de presiones y demandas en el trabajo combinado con un ambiente laboral de bajo reconocimiento, tiene muchas consecuencias altamente negativas para el trabajador y la organización, se presenta particularmente en determinados trabajos u ocupaciones por lo general cuando el trabajo se realiza directamente con clientes o usuarios (pág. 447).

Por otro lado, Alquist (2007) define a Burnout de la siguiente manera y manifiesta lo siguiente:

El Síndrome de Burnout, también es conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos. (pág. 1)

No obstante, aunque no existe una definición exacta o unánimemente aceptada sobre burnout, se encuentra en consenso en que se trata de una respuesta al estrés laboral crónico, siendo una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización y que por lo general se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios y atención al público.

2.2.6. Estrés laboral y sus consecuencias

Atalaya (2001) afirma que el estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por encima de sus capacidades y recursos para poder ejecutarla, por tanto, cuando los funcionarios sufren de estrés en sus puestos de trabajo tienden a quejarse y a mostrarse muy irritables este es el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo. (pág. 26).

Es más que evidente que muchas dificultades de los trabajadores, que afectan a su salud y al desempeño de su tarea, se originan en el trabajo, debido a que permanecen la mayor parte del tiempo en él por esta razón, por ello, Del Hoyo (2004) expone que las posibles consecuencias del estrés en la salud pueden llegar a

ser las siguientes: la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, también puede manifestarse como: alcoholismo, farmacodependencia, hospitalización e incluso puede llegar a darse casos extremos que terminen en decisiones fatales como el suicidio. Inclusive, las alteraciones mentales poco importantes producidas por el estrés, se da como: la incapacidad para concentrarse, el deterioro de las habilidades para tomar acciones que a la vez pueden tener en el ámbito de la organización un costo significativo en forma de disminución de la eficiencia y de la efectividad (pág. 10)

Así mismo, Del Hoyo también indica que las consecuencias del estrés laboral se pueden presentar de forma física y psicológica (2004, págs. 9-11) por tanto se expone el siguiente cuadro:

Tabla 1. Consecuencias del estrés laboral

Consecuencias físicas del estrés laboral	
Trastorno	Efectos o enfermedad
Gastrointestinal	Úlcera Péptica
	Dispepsia funcional
	Intestino irritable
	Colitis Ulcerosas
	Aerofagia
	Digestiones lentas
Cardiovascular	Hipertensión Arterial
	Angina de pecho
	Infarto de miocardio
	Arritmias cardíacas
Respiratorio	Asma Bronquial
	Hiperventilación
	Disnea
	Sensación de opresión en la caja torácica
Endócrino	Hipoglucemia
	Diabetes
	Hipertiroidismo
	Hipotiroidismo
	Síndrome de Cushing
Dermatológico	Prurito
	Dermatitis atópica
	Sudoración excesiva
	Alopecia
Muscular	Tics y calambres
	Rigidez
	Dolores musculares en general
Sistema Nervioso	Cefaleas
	Visión Borrosa
	Ansiedad
	Epilepsia
Óseo	Dolor de espalda
	Dolor de articulaciones
	Dolor en rodillas, pies y cadera
	Dolor de cuello

Elaboración propia. Fuente: Del Hoyo (2004)

En lo que compone las consecuencias psicológicas tenemos a las siguientes:

- Preocupación excesiva
- Incapacidad para tomar decisiones
- Sensación de confusión
- Incapacidad para concentrarse
- Dificultad para mantener la atención
- sentimientos de falta de control
- Sensación de desorientación
- Frecuentes olvidos
- Bloqueos mentales
- Hipersensibilidad a las críticas
- Mal humor
- Mayor susceptibilidad a sufrir accidentes
- Adicciones
- Trastornos de sueño
- Miedos, fobias, ansiedad
- Depresión

2.2.6.1. Causas y efectos de la sobrecarga de trabajo

Dependiendo el contexto de cada organismo, la sobrecarga de trabajo puede ser causada por varios factores, entre ellos podemos destacar a la escasez de personal por la falta de presupuesto, debido a que sin este no existe posibilidad de contratar a nuevo personal y por ende se debe encomendar tareas y responsabilidades a los mismos funcionarios de la entidad.

Otro punto puede ser por la acumulación de trabajo por descuido del funcionario que involucra momentos de ocio o distracciones en horas de trabajo dado que al estar pendiente de otras actividades que no están vinculadas a sus funciones, el empleado llega a acumular sus responsabilidades. De igual manera, la sobre carga de trabajo se da por la falta de colaboración entre compañeros, este factor se ve vinculado a la poca o nula comunicación que existe entre los funcionarios, la colación o apoyo laboral debe ser primordial en una entidad precisamente para que no se den estos casos que perjudique a un compañero o a toda la entidad en general.

Por consiguiente, de esta sobrecarga de trabajo se dan una serie de efectos que son consecuencia de esta, entre ellos podemos destacar al más principal que se lo ha venido mencionado continuamente que es el estrés laboral; la acumulación de pendientes provoca muchas alteraciones nerviosas que produce estrés y ansiedad y por ende se ocasiona un ambiente laboral de mucha tensión.

Como previamente se visualizó en el cuadro anterior se ven muchos efectos negativos que son producto de la sobrecarga de trabajo, además de ser perjudiciales para los funcionarios también afecta de manera directa a la organización debido a que si los empleados no se encuentran en la plena capacidad de realizar sus labores, la entidad no podrá cumplir con sus objetivos y esto generará un déficit en el funcionamiento de la misma.

2.2.6.2. Factores estresores y sus síntomas

Los estresores laborales señalados por Yeda, et.al (2012) en una su obra posterior a una investigación fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo de parte de los supervisores, la falta de incentivos por parte de la organización y de apoyo por parte de los grupos de trabajo, además se da una disminución relevante de la creatividad del profesional. Estos estresores laborales se ven vinculados al contexto organizacional y ocasionan un declive del desempeño y productividad, con accidentes graves y consecuencias físicas y psicológicas para el funcionario. A la vez los principales estresores relacionados con las entidades están relacionados a la presión en el trabajo y al clima laboral y la dinámica grupal en la organización. (págs. 70-71)

Los síntomas de estrés no suelen presentarse de forma inmediata o dicho de otra forma, dominante, pues existen fases en que esa perturbación persiste hasta llegar a ser una situación más aguda, con un detonante total de la resistencia física y psicológica. Es por ello que un ambiente de trabajo que amenace las necesidades de realización y superación personal y profesional del individuo o para su salud física y mental desencadena un estrés laboral alto o crónico que puede causar el burnout poniendo en riesgo la salud física y psicológica de empleado, lo que genera pérdidas a los propios individuos y a las organizaciones. Por tanto, Yeda, et. al (2012) citan entre estas algunas adicciones como el consumo de cigarrillos, bebidas alcohólicas y drogas; la disminución significativa de la creatividad; la

inactividad física; el sufrimiento psíquico; la impulsividad; la agresividad y el cansancio físico, entre otros. (pág. 72)

2.2.6.3. Salud y Seguridad Laboral

En este punto es primordial citar a la Organización Internacional del Trabajo que es el organismo base que vela por los derechos de los trabajadores y pree que todos y cada uno de ellos tenga condiciones humanas de trabajo, tengan una remuneración justa y una seguridad plena y adecuada para cumplir las labores encomendadas, por tanto, con respecto a este tema de salud y seguridad laboral, la OIT manifiesta que se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. no obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. Además, las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan a los gobiernos, empleadores y trabajadores los instrumentos necesarios para desarrollar tales métodos y garantizar la máxima seguridad en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

De igual forma este organismo internacional ratifica convenios en bien de los y las trabajadores, para lo cual se destaca al convenio 187 que ofrece un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo, este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. (Organización Internacional del Trabajo , 2008)

En este sentido, los gobiernos tanto internacionales como nacionales y locales se encuentran en la obligación de hacer valer los derechos de los trabajadores y sobre todo de proporcionar espacios adecuados para la ejecución de las labores de cada uno de ellos y a la vez prever por la salud y la seguridad de estos.

2.2.6.4. Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi

El Ministerio de Agricultura y ganadería "MAG" mantiene un reglamento de tipo interno que los y las funcionarios de cada distrito a nivel centralizado deben acatar, en este caso, la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi se encuentra regida

bajo esos reglamentos y ejecuta sus funciones en base a lo dispuesto en los artículos de dicho documento legal, este cuenta con ocho capítulos donde se exponen los derechos y obligaciones que tiene cada funcionario de esta organización estatal, así mismo, se destacan todos y cada uno de los procesos que la entidad como tal está obligada a cumplir con respecto a los demás reglamentos, leyes orgánicas y carta magna de nuestro país.

La Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi se encuentra encabezada por la dirección de Talento Humano que es la encargada de estructurar la planificación anual de la evaluación de desempeño además de realizar un respectivo control de las labores de las y los servidores de la institución, en función de la planificación institucional, el Estatuto Orgánico por Procesos y los Manuales de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y de Procesos.

Así mismo, la Dirección de Administración del Talento Humano, asesorará a los responsables de cada unidad, así como a las y los servidores de la institución que así lo requirieren, respecto del procedimiento, así como de las prohibiciones y demás particularidades de todos los procesos que se lleven a cabo en esta entidad (Ministerio de Agricultura y Ganadería, 2014, pág. 26)

MARCO LEGAL

Tabla 2. Marco legal de la investigación

Ley	Artículo	Descripción	Análisis
A nivel nacional			
Constitución del Ecuador	227	La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación	Administración Pública debe regirse bajo estos principios al momento de realizar la ejecución de sus servicios en cada entidad pública, en tal sentido los servidores públicos deben dar cumplimiento a estos como parte de sus obligaciones, sin embargo, cuando existe un mal ambiente laboral, esto provoca una desmotivación en el servidor público y genera un bajo rendimiento en la ejecución de sus funciones
	326 numerales 4, 10 y 12	El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidas a tribunales de conciliación y arbitraje	Se manifiesta que toda persona tiene derecho al trabajo y a ser remunerados, en este caso, si se adicionan funciones a una persona también debe existir un incremento en su remuneración. De igual forma, en caso de existir conflictos laborales todo debe estar sustentado bajo un dialogo que llegue a un acuerdo y de esta manera dar solución a la problemática que haya surgido y en caso de ser algo mucho más grave este conflicto deberá ser evaluado por un tribunal que medie y establezca soluciones.
Código de Trabajo	349	Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.	En la actualidad debido a la sobrecarga de trabajo se genera el estrés y de esta se derivan las enfermedades como el dolor de cabeza, dolor muscular, taquicardia, gastritis, etc. En este caso se consideran las enfermedades profesionales a causa de esto.

Ley Orgánica del Servicio Público	23 literal l	Derechos de los servidores Públicos: Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar	En este caso nos hace referencia a que los y las servidores públicos deben tener un entorno adecuado para ejecutar sus funciones y sobre todo que les garantice una salud laboral y eso implica evitar que los funcionarios sufran de enfermedades tanto físicas como psicológicas
Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público	228	De la prestación de los servicios.- Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.	Todos los organismos públicos se encuentran en la obligación de garantizar la salud física, psicológica y mental de cada servidor para lo cual, las autoridades de cada entidad deberán establecer un plan de seguridad ocupacional como base para proteger la salud de los empleados y de esta manera se prevengan los riesgos laborales y las posibles enfermedades profesionales, ya que al estar en un ambiente adecuado y saludable la ejecución de las funciones de cada servidor será más productiva.
	236	Bienestar social.- A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar	En este punto se hace referencia a que el ambiente de cada entidad pública debe ser adecuado para garantizar la protección de la integridad física, mental y psicológica de cada servidor y fomentar un desarrollo profesional ascendente que genere beneficios en el funcionamiento de cada organismo público
A nivel internacional			
Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo (Acuerdo 584)	11	En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.	Los países miembros deben cumplir con las medidas respectivas para disminuir los riesgos laborales que conlleven a las enfermedades profesionales, se debe garantizar la debida seguridad y salud del trabajador.

**Resolución 957
Comunidad
Andina de
Naciones**

4 Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros: a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes; b) Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental.

La seguridad y salud laboral dependerá de cada institución de elaborar un plan estratégico que brinde la protección de los empleados tanto física como mental que favorezca sus funciones y las incentive para un correcto accionar de la entidad. Los y las trabajadoras deben estar en un clima laboral adecuado seguro, sano y digno.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

De acuerdo con Sampieri (2014) “Los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto constituyen posibles elecciones para enfrentar problemas de investigación y resultan igualmente valiosos. Son, hasta ahora, las mejores formas diseñadas por la humanidad para investigar y generar conocimientos.” (pág. 4)

Así mismo, Fernández y Baptista (2018) mencionan que este autor manifiesta que este enfoque hace representación a un conjunto de procesos empíricos, sistemáticos y críticos de una investigación y a la vez implica la recolección de datos cuantitativos como cualitativos y su respectivo análisis, integración y discusión proporcionando un mejor entendimiento al fenómeno de estudio (pág. 534)

La presente investigación está direccionada bajo un enfoque mixto, es decir, se combinaron técnicas y métodos cualitativos y cuantitativos, de esta manera, la investigación resultó ser muy favorable para tener una mejor comprensión de la misma. En tal sentido es de suma importancia tener en cuenta que la combinación de estos métodos significa la composición de distintas visiones y contextos siendo una forma más creativa y expansiva que no limita en ningún sentido a la investigación, es por ello que por medio de la utilización de este enfoque mixto se promueve una mayor riqueza explicativa. Y finalmente esto ayudó a validar los resultados obtenidos una vez que fue levantada la información y dichos hallazgos tanto cualitativos como cuantitativos se complementaron entre sí y contribuyeron a tener una comprensión más completa y profunda de los fenómenos que se están estudiando.

3.1.1. Enfoque

3.1.1.1. Enfoque Cualitativo

Según Galeano (2004) el enfoque cualitativo consiste en un conjunto de métodos para recolectar datos, dicho de otra manera, es una técnica para encarar el mundo de la interioridad de sujetos sociales y de las relaciones que establecen con los contextos y con otros actores sociales (pág. 16)

Por otro lado, el enfoque cualitativo es una metodología de investigación utilizada en diversas disciplinas, como la sociología, psicología, antropología entre otras. Así mismo, Denzin y Lincon (2011) manifiestan que, dentro de la tradición cualitativa, los investigadores se ocupan de los significados, las definiciones, conceptos, creencias, valores y prácticas de un grupo de personas. (pág. 20)

Por tal motivo, esta investigación se sustenta bajo este enfoque cualitativo debido a que se utilizan datos no cuantificados dentro de lo que es el planteamiento del problema, marco teórico y las conclusiones y recomendaciones, además de ello, la recolección de datos está centrada en la aplicación de entrevistas para la respectiva búsqueda de información que ha sido analizada y por ende ayudó a la mejor comprensión de la realidad interna y subjetiva del contexto en el que se enfoca esta investigación mediante un proceso de producción colectivo poniendo énfasis en la interacción con los sujetos de investigación con la percepción de valores éticos. Finalmente, se puede decir que esta investigación mantiene el enfoque cualitativo dado que se enfoca en la comprensión de fenómenos sociales que ocurren dentro de contextos diferentes que deben ser examinados detalladamente para dar posibles soluciones a los actores intervinientes dado que la sociedad es quien permite realizar las debidas investigaciones, sin ella, la investigación no tendría un sustento epistemológico.

3.1.1.2. Enfoque Cuantitativo

Tal y como lo afirma Sampireri, citado por Fernandez y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo es aquel que refleja a la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación: ¿cada cuánto ocurren y con qué magnitud? Debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar con métodos estadísticos.

Además, en una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse y finalmente, con los estudios cuantitativos se pretende confirmar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa que la meta principal es la formulación y demostración de teorías. (pág. 7)

En tal sentido, esta investigación también se encuentra fundamentada bajo el enfoque cuantitativo puesto que a lo largo de ella se tomaron en cuenta valores numéricos al momento de realizar encuestas como técnica investigativa, así mismo, una vez hecho el levantamiento de estas se procedió a analizarlas y proyectar los resultados arrojados mediante gráficos estadísticos (gráficos de pastel) en donde se visualizan y examinan porcentajes y varianzas de dichos resultados, además, se utiliza como herramienta digital el software IBM SPSS que sirve como instrumento analítico para llevar un correcto procesamiento y organización de los datos obtenidos a lo largo de esta investigación.

3.1.2. Tipo de Investigación

3.1.2.1. Investigación de Campo

Como bien lo afirman Palella y Martins (2010) citado por Cajal (2013, pág. 3)

La investigación de campo consiste en la recolección de datos directo de la realidad, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que se pierde el entorno de naturalidad en el cual se manifiesta.

De igual manera Jiménez y Suárez (2014) afirman que la investigación de campo se la puede definir como un análisis sistemático que tiene como base problemas de la realidad que en dicha investigación bien pueden ser descritos, interpretados o analizados para comprender de mejor manera su naturaleza, factores, causas, efectos o concurrencia. (pág. 2)

De acuerdo con estos conceptos, la presente investigación también es tomada en cuenta como investigación de campo debido a que se estudiaron los fenómenos

haciendo un acercamiento directo con los actores y su lugar de labores, de igual manera, una vez obtenidos los resultados no se ha realizado ninguna manipulación con respecto a las variables preestablecidas, por ende, esta investigación de campo tiene como fin hacer la recolección de datos en territorio y estudiar los fenómenos presentes en el.

3.1.2.2. Investigación Descriptiva

Según Sabino (1992) la investigación descriptiva se centra en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Así mismo, utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes y finalmente destaca que las investigaciones descriptivas parten de una descripción organizada y lo más completa posible de una cierta situación, lo que luego les permite trazar proyecciones u ofrecer recomendaciones específicas (pág. 43).

En concordancia con el autor anterior, Sampieri, et. al (1997) afirman que los estudios descriptivos tienen como propósito describir eventos y situaciones que se considera importante abordar dentro de la investigación, es decir, se describen como, cuando, donde, de qué forma se manifiestan los fenómenos estudiados. (pág. 14)

Se puede decir entonces que esta investigación es de tipo descriptiva debido a que dentro de varios puntos como son el marco teórico y legal se describen conceptos y significados que están vinculados al problema de investigación, proporcionando una base teórica que explica de mejor manera palabras clave que son primordiales para la comprensión de la misma, así mismo se describe el contexto en el que se encuentra la entidad que ha sido examinada y finalmente se describen también los resultados obtenidos a lo largo de los procedimientos en las técnicas de investigación que fueron aplicadas y han dado respuestas a las preguntas frecuentes de quién, cómo, cuándo, dónde y por qué. Por tales motivos, esta investigación es de este tipo puesto que se describen los datos y características de cada fenómeno que se presente dentro de la misma.

3.1.2.3. Investigación Bibliográfica

De acuerdo con lo que afirman Méndez y Astudillo (2008) la investigación bibliográfica es un proceso mediante el cual se recopilan conceptos con el fin de obtener un conocimiento sistematizado de un tema en particular y logra transformarlo en una nueva información dentro de un proceso de comunicación formándose así un espiral de conocimiento (pág. 16).

De igual manera, se considera que esta investigación es de tipo bibliográfica considerando que los conceptos que se abordan dentro de esta serán acogidos por medios bibliográficos gracias las fuentes que proporciona la internet, en tal sentido esto se ve aplicado dentro de toda la investigación en general puesto que se necesitan sustentos bibliográficos que proporcionen la información adecuada para poder definir con claridad a cada palabra clave y de esta manera se facilite la comprensión de las mismas otorgando respuestas a incógnitas que pueden surgir a lo largo de la investigación.

3.1.2.4. Investigación no experimental

En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizar, además, en este tipo de investigación se la realiza sin manipular las variables sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después examinarlos y sacar conclusiones del estudio. (Hernandez, 2004, pág. 34)

Este tipo de investigación no experimental se considera en el presente trabajo debido a que lo que se pretende es únicamente analizar las variables en su contexto en lugar que se ha optado como objeto de estudio, ver los actores involucrados, observar y sacar conclusiones de ello, más sin embargo al finalizar la investigación no se ha realizado ninguna modificación a las variables, es decir que se mantienen intactas en todo el proceso investigativo

3.2. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.2.1. Definición de las variables

Al iniciar esta investigación se han determinado como variables a las siguientes

Variable Independiente: Sobrecarga de trabajo

Variable Dependiente: Desempeño laboral

En tal sentido lo que se pretende con esta investigación es precisamente analizar la sobrecarga de trabajo y el efecto que esta tiene en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi, tomando en cuenta el método causa efecto que se manifiestan anteriormente.

A la vez, es importante mencionar que estas variables han sido abordadas en toda esta investigación desde título, planteamiento del problema, objetivos, marco teórico, etc. En tal razón tanto la variable independiente como dependiente son la base fundamental en la que se encuentra sustentado este estudio.

3.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 3. Operacionalización de variables

Operacionalización de variables				
Variab	Definición de	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e
Independiente	Variables			Instrumentos
Sobrecarga de Trabajo	Es el resultado de la presión cognitiva, emocional y física producto de las exigencias de las tareas ejercidas en el mundo laboral (Calderón et. al, 2018)	Estrés laboral Distribución de tiempo Condiciones de trabajo	Factores y causas de estrés laboral Cultura organizativa Trabajo saludable Tiempo conveniente para la familia Espacio y ergonomía Salud y seguridad Laboral	Encuesta Cuestionario Entrevista Guía de Preguntas abiertas
Dependiente Desempeño Laboral	Forma como cada trabajador lleva a cabo sus tareas o labores en un determinado tiempo.	Metas grupales e individuales	Satisfacción de Usuarios Cumplimiento de normas internas	Entrevista Cuestionario Entrevista Guía de Preguntas abiertas

Teniendo en cuenta la motivación y el incentivo (Laza,2012) citado por Mamani (2019)	Talento organizativo	Eficiencia
	Motivación	Capacidades, destrezas y conocimientos
		Compromiso
		Desarrollo profesional
	Riesgos Psicosociales	Enfermedades físicas y psicológicas
		Plan preventivo de riesgos psicosociales

Elaboración propia, 2023

3.3. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Métodos

3.4.1.1. Inductivo – deductivo

Para entender de mejor manera a este método es de gran relevancia enfatizar lo que menciona Rodríguez (2016, pág. 12) en su investigación

La inducción y la deducción se complementan mutuamente: mediante la inducción se establecen generalizaciones a partir de lo común en varios casos, luego a partir de esa generalización se deducen varias conclusiones lógicas, que mediante la inducción se traducen en generalizaciones enriquecidas, por lo que forman una unidad dialéctica. De esta manera, el empleo del método inductivo-deductivo tiene muchas potencialidades como método de construcción de conocimientos en un primer nivel, relacionado con regularidades externas del objeto de investigación.

Dicho esto, en esta investigación se aplicó el método inductivo – deductivo puesto que en ella se ha logrado tener un acercamiento directo en todo el proceso investigativo, dicho de otra manera se pretende introducirse en el contexto para de esta manera tener una mejor comprensión del mismo, analizar los acontecimientos, mediante la observación y demás técnicas para llevar a cabo una generalización

de toda la información para finalmente lograr una deducción y sacar conclusiones lógicas que potencialicen aún más la fundamentación de esta investigación.

3.4.1.2. Analítico -Sintético

De acuerdo con lo que afirman Rodríguez y Pérez (2017) este método hace referencia a dos puntos importantes que son el análisis y la síntesis que funcionan como una unidad dialéctica, por tanto, estos autores mencionan que “El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis.” (pág. 186)

Por tal motivo, es evidente que dentro de este proceso investigativo se considera el método analítico – sintético puesto que a lo largo de toda esta trayectoria se han analizado numerosos documentos y bibliografías que logra proporcionar información relevante de conceptos y significados, además con las herramientas y técnicas de investigación logrando así recabar datos que fueron analizados a detalle y que finalmente se pueda dar una síntesis estructurada a modo de conclusión de los resultados de dichos datos obtenidos.

3.4.2. Técnicas e instrumentos

3.4.2.1. Encuesta

Echavarría (2012), menciona que la encuesta como instrumento para recopilar información permite obtener y elaborar datos de forma rápida y eficaz, esta es una técnica que ayuda a recoger datos mediante la aplicación de un cuestionario a un grupo de personas donde a través de ella se pueden conocer opiniones, actitudes y comportamientos ciudadanos ante un tema en específico. (párr. 1)

La presente investigación ha utilizado a la encuesta como técnica para recopilar información dentro de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi que fue aplicada a todo el personal de la entidad según el tiempo determinado en el cronograma de actividades de esta investigación con el fin de poder conocer datos de relevancia que contribuyan al desarrollo de ésta en especial a las unidades donde se detecte mayor sobrecarga de trabajo y estrés laboral.

3.4.2.2. Entrevista

Según lo manifiesta Díaz (2013) la entrevista es una técnica de suma relevancia y gran utilidad dentro de una investigación que sirve para recabar datos, de igual manera, se la puede definir como una conversación que puede emplear un diálogo coloquial. La entrevista independientemente del modelo que se decida emplear debe tener como propósito obtener información en relación a un tema determinado de manera precisa y estructurada, manteniendo una actitud activa durante el desarrollo de la misma tanto del entrevistador como del entrevistado. De esta manera otorga la posibilidad de centralizarse en el tema y recopilar la información necesaria vinculada a lo que estamos buscando. (párr. 4)

En tal sentido, esta investigación toma como técnica de investigación a la entrevista, que ha sido aplicada a personas expertas en el tema dentro de esta entidad que han servido como informantes clave que proporcionen información precisa que contribuya al desarrollo de la investigación. Fue aplicada a personas de la Unidad de Planificación; Administrativo Financiero; Talento Humano y Salud Ocupacional, tomando en cuenta que dichos funcionarios se encuentran dentro del contexto investigativo y que tienen relación con este proceso puesto que son ellos quienes se encuentran al pie del cañón y que nos han proporcionado información de suma relevancia.

3.4.2.3. Observación

Según afirma Naresh (2004) la observación en una investigación es un registro de patrones de conducta de personas, objetos y sucesos en forma sistemática para obtener información del fenómeno de interés; dicha información se la puede obtener conforme van ocurriendo los eventos, el observador no debe preguntar ni comunicarse con la gente que es observada, simplemente se limita a prestar atención a todos los acontecimientos que se den dentro del contexto a investigar (pág. 186).

Se toma en cuenta a la observación en esta investigación para analizar la problemática de forma más cercana y directa, observando a los actores intervinientes y los procesos que sigue día a día la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi, se han tomado en cuenta acontecimientos de relevancia que se han

presentado en la entidad, y como evidencia se han fotos que sustentan dichas observaciones in situ.

3.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.4.1. Población y muestra

3.4.1.1. Censo Poblacional

Según lo afirma Hernández Sampieri, et.al (2014) cuando se requiere utilizar un censo se deben incluir a todos los objetos de investigación, ya sean estas personas, animales, plantas u objetos, esto comúnmente ocurre cuando la población o universo tiene un número accesible de muestreo para investigar, en la mayoría de los casos suele aplicarse a empresas o entidades que abarcan a todos sus empleados para evitar que de cierta manera sean excluidos de la investigación y dejar de lado sus opiniones o puntos de vista que puedan contribuir a la investigación. (pág. 172)

La Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi cuenta con un total de 56 funcionarios que laboran en dicha entidad, por tanto, debido al número de empleados que la integran, resulta ser una población accesible, en tal sentido, se realizó un censo poblacional, es decir, las técnicas e instrumentos de investigación fueron aplicadas a todo el personal de la organización con el fin de obtener la información necesaria.

Por otra parte, es importante mencionar que la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi se encuentra distribuida en diferentes fragmentos que dentro de esta se las denomina proyectos de gasto corriente y gastos de inversión. Por su parte, en el Gasto Corriente se encuentra el proyecto de Fortalecimiento institucional Grupo 51, mismo que cuenta con 2 funcionarios en Dirección, en Administración Financiera con 1 responsable de Unidad que a la vez mantiene a su cargo el área de Contabilidad, de igual manera se encuentran 5 funcionarios en Código de Trabajo, 1 Guarda almacén, 1 Tesorero, 1 Jurídico, 1 planificador, 1 Responsable de Talento Humano y 1 Técnico Agropecuario dando un total de 14 en el proyecto.

Seguidamente se encuentran:

- Proyecto de "Fomento a la producción Agrícola a través de la implementación de sistemas de uso y aprovechamiento del recurso" con 4 funcionarios,
- Proyecto de "Regularización de tierras rurales y territorios ancestrales" con 7 funcionarios
- Proyecto Nacional de semillas para agro cadenas estratégicas con 1 funcionario
- Proyecto Nacional de Reconversión y Sostenibilidad Ganadera con 1 funcionario
- Proyecto para la ejecución del sistema de aseguramiento agropecuario subvencionado con énfasis en pequeños y medianos productores vulnerables a los efectos del cambio climático con un 1 funcionario
- Proyecto de Innovación de Asistencia técnica y extensión rural con 28 funcionarios

Mediante el censo investigativo se logró obtener la información necesaria por parte de todos y cada uno de los funcionarios, puesto que cada uno aporta una visión diferente desde cada proyecto en diferentes funciones y actividades que realizan diariamente.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Causantes de la sobrecarga de trabajo y estrés laboral en el personal de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022

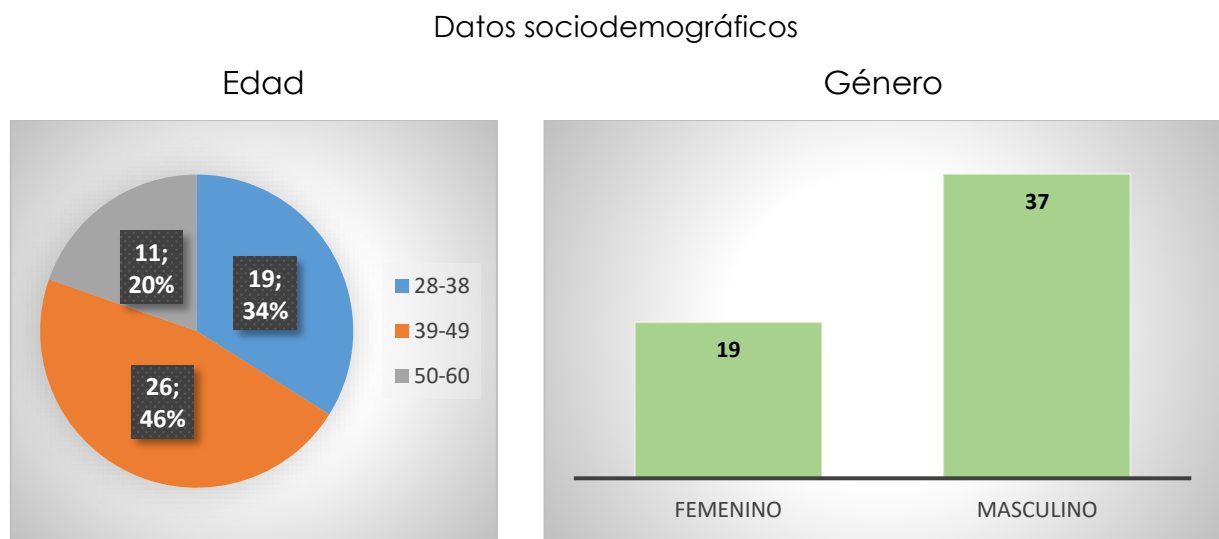


Figura 1. Edad y género de los empleados

El grupo más numeroso de empleados se encuentra en el rango de 39-49 años. Respecto al género existe un notable desequilibrio, pues los hombres comprenden la mayor parte de la fuerza laboral. El número de empleados masculinos es casi el doble que el de empleados femeninos.

Nivel de agotamiento en trabajo

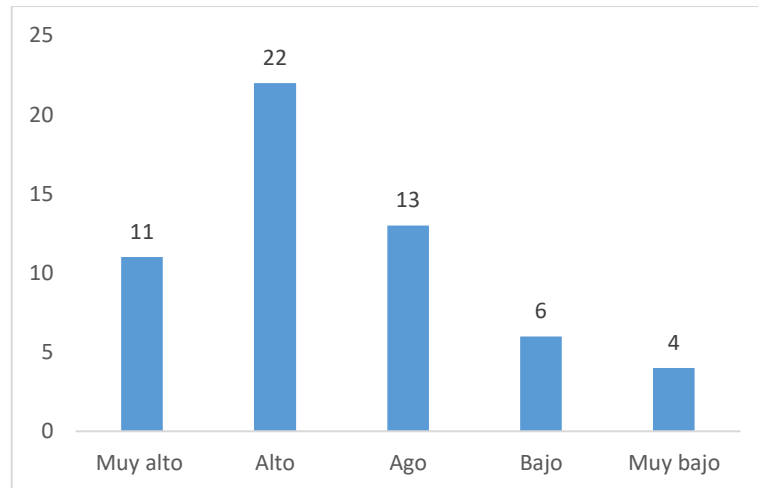


Figura 2. Nivel de agotamiento en trabajo

Una significativa proporción de empleados reporta niveles de agotamiento altos o muy altos. Esto indica que más de la mitad de la plantilla experimenta un grado considerable de cansancio laboral. Un menor porcentaje de los empleados sienten un agotamiento moderado, mientras que otro porcentaje reporta niveles bajos o muy bajos de agotamiento. Estos resultados sugieren la necesidad de investigar a fondo las causas del agotamiento y buscar estrategias para mitigarlo.

Existencia de relaciones tensas entre compañeros

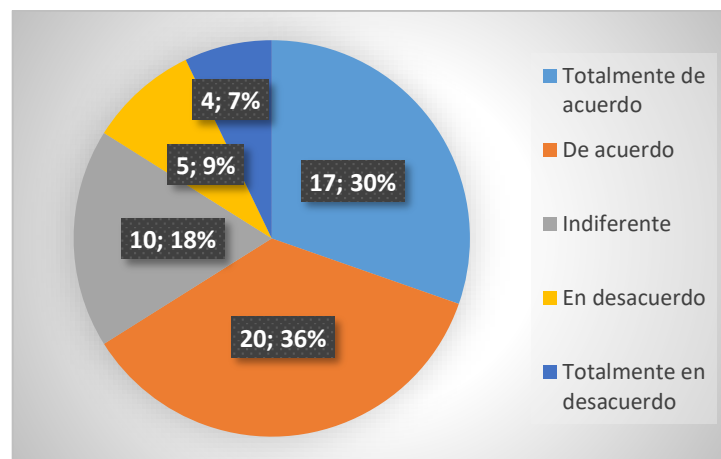


Figura 3. Existencia de relaciones tensas entre compañeros

La mayoría de los empleados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la existencia de relaciones tensas entre compañeros. Otro porcentaje de los

empleados se mantiene indiferente, mientras que otra parte menor está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Estos datos indican una prevalencia de conflictos interpersonales en el entorno laboral, lo cual puede afectar negativamente la productividad y el ambiente de trabajo.

Persona organizada en cumplimiento de sus funciones

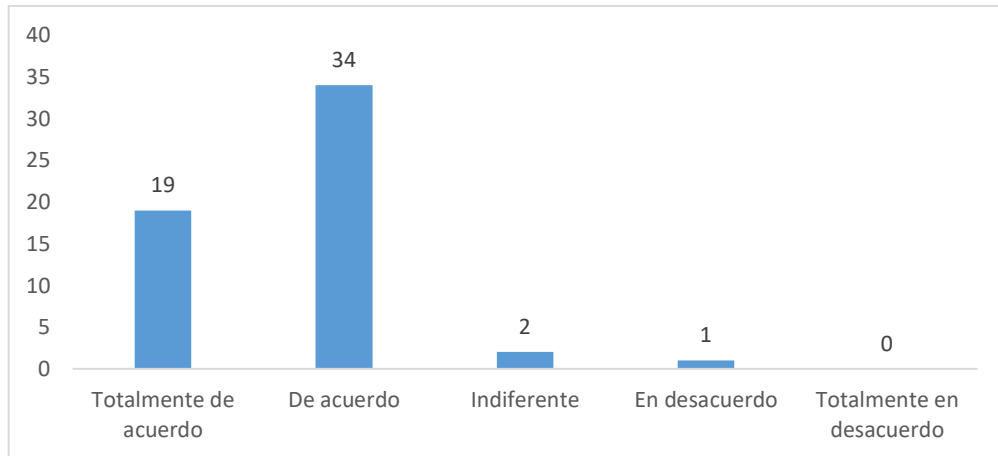


Figura 4. Persona organizada en cumplimiento de sus funciones

Una mayoría de los empleados está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que son personas organizadas en el cumplimiento de sus funciones. Un bajo porcentaje se mantiene indiferente y otro está en desacuerdo. Ningún empleado está totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Este dato sugiere que, a pesar del alto nivel de agotamiento y las tensiones interpersonales, los empleados se consideran eficientes y organizados en su trabajo.

Fomento y desarrollo de trabajo en equipo

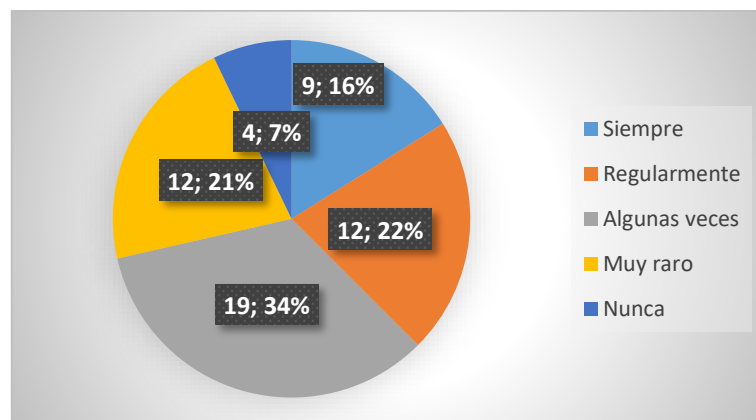


Figura 5. Fomento y desarrollo de trabajo en equipo

El trabajo en equipo parece ser fomentado de manera inconsistente. Un bajo porcentaje de los empleados afirma que siempre se promueve el trabajo en equipo, mientras que un porcentaje superior dice que se fomenta regularmente. La mayor parte de los empleados reporta que solo algunas veces se fomenta el trabajo en equipo. Esto sugiere una oportunidad para fortalecer las prácticas de trabajo en equipo dentro de la organización.

Cuentan con personal suficiente y capacitado

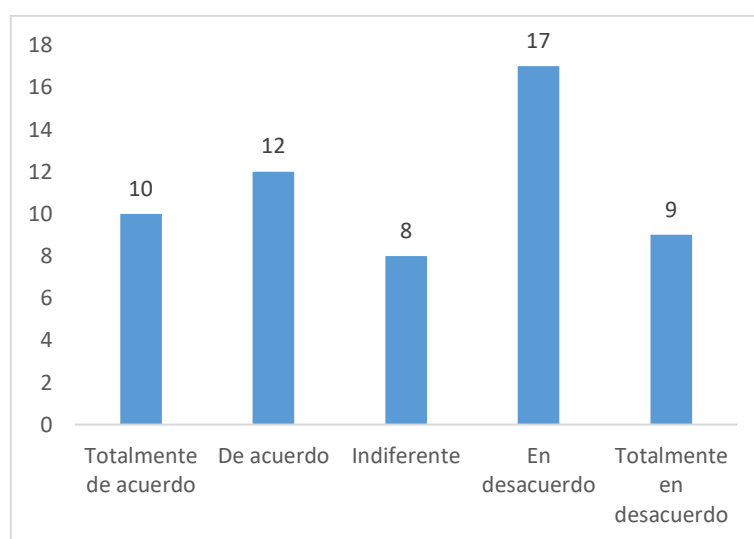


Figura 6. Cuentan con personal suficiente y capacitado

La percepción general de suficiencia y capacitación del personal es negativa. Solo una pequeña parte de los empleados está totalmente de acuerdo y otro porcentaje está de acuerdo en que cuentan con personal suficiente y capacitado. Sin embargo, la mayor parte está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, indicando una preocupación significativa sobre la capacidad y cantidad del personal. Este aspecto sugiere una necesidad de evaluación y posible ajuste en la dotación y capacitación del personal.

Realiza pausas activas

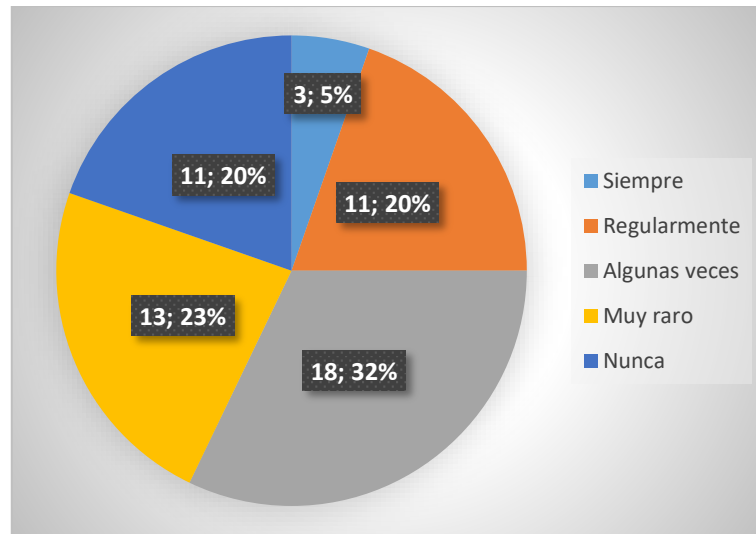


Figura 7. Realiza pausas activas

Las pausas activas no parecen ser una práctica común entre los empleados. Solo un pequeño porcentaje realiza pausas activas siempre y una parte menor lo hace regularmente. Pero la mayoría realiza pausas activas algunas veces. Fomentar pausas activas puede ser beneficioso para la salud y el bienestar de los empleados, y puede ser un área de mejora significativa.

Exceso de trabajo afecta salud física y psicológica

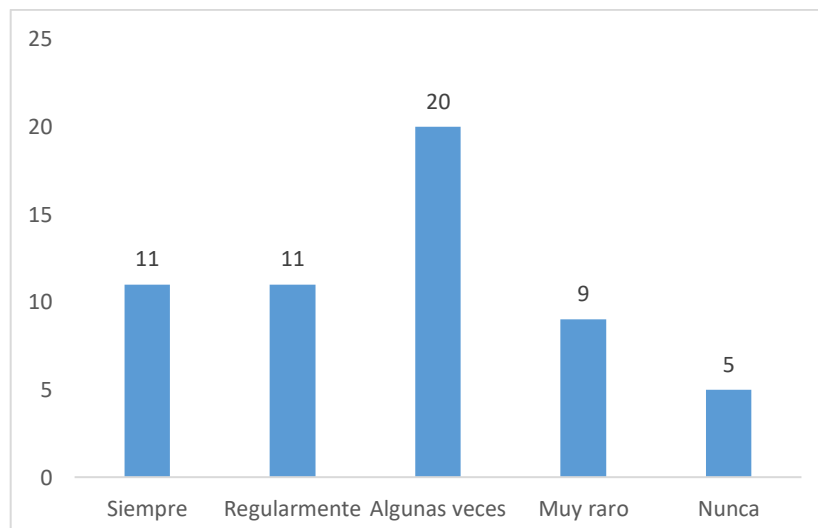


Figura 8. Exceso de trabajo afecta salud física y psicológica

El exceso de trabajo es un problema notable que afecta la salud de los empleados. La mayor parte, reporta que el exceso de trabajo afecta su salud algunas veces. Otra sección de los empleados indica que siempre y regularmente afecta su salud física y psicológica. Solo una pequeña parte menciona que nunca. Estos resultados indican que el exceso de trabajo es una preocupación considerable y sugiere la necesidad de medidas para gestionar la carga de trabajo de manera más efectiva.

Realiza actividades fuera de su horario laboral

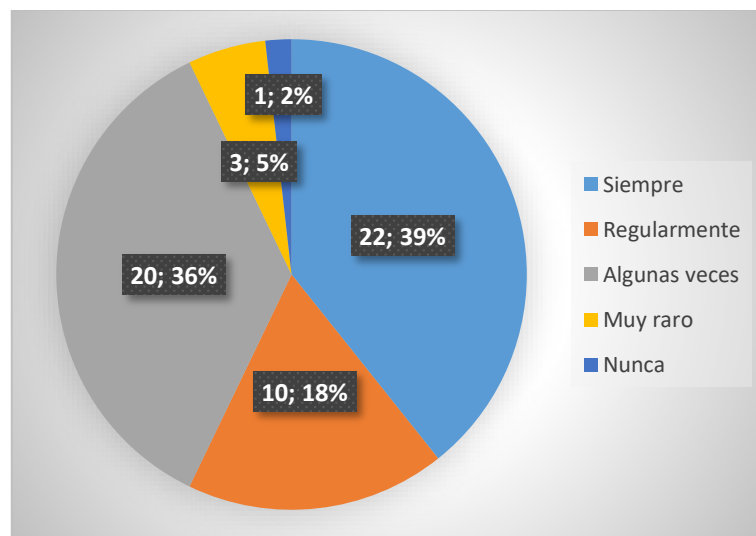


Figura 9. Realiza actividades fuera de su horario laboral

Un alto porcentaje de empleados realiza actividades fuera de su horario laboral de manera frecuente (siempre o regularmente). Esto sugiere una alta carga laboral que se extiende más allá del horario normal.

Laborar fuera de horario genera problemas familiares

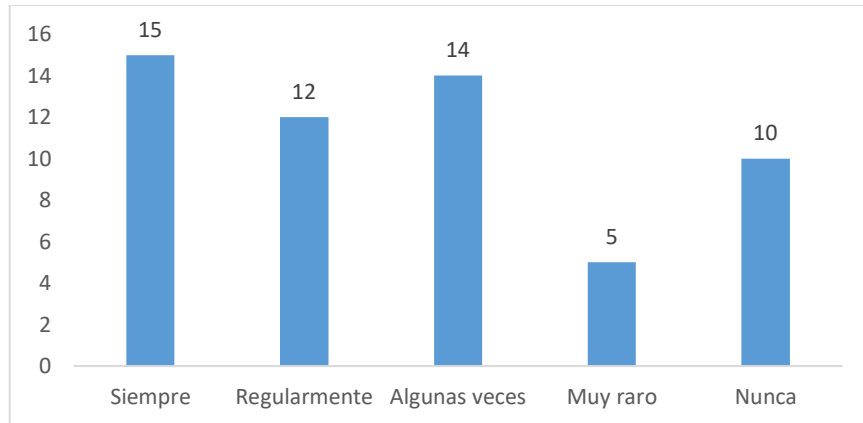


Figura 10. Laborar fuera de horario genera problemas familiares

La mayoría de los empleados reporta que trabajar fuera de horario genera problemas familiares de manera frecuente (siempre o regularmente). Esto refleja un impacto negativo significativo en la vida personal de los empleados debido a la carga laboral.

Estado de puesto de trabajo

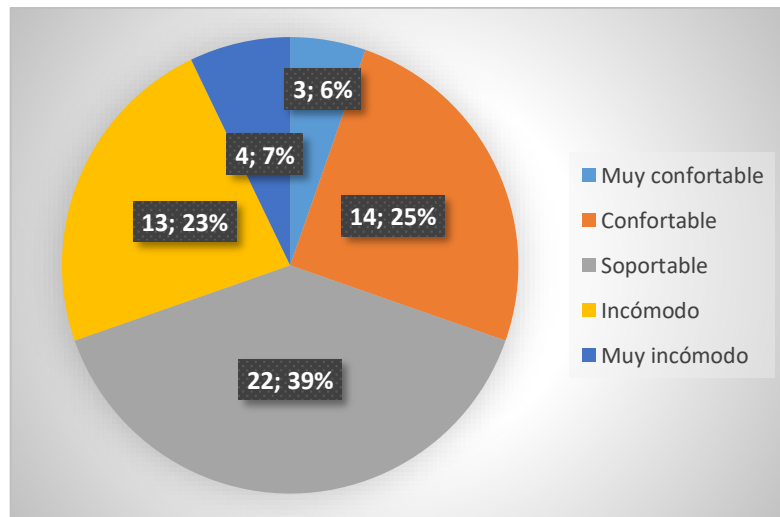


Figura 11. Estado de puesto de trabajo

La mayor parte de las encuestas encuentra el ambiente soportable, y otro porcentaje encuentra su puesto de trabajo confortable (muy confortable o confortable). Un ambiente de trabajo incómodo puede afectar negativamente el rendimiento y bienestar de los empleados.

Nota síntomas de cansancio

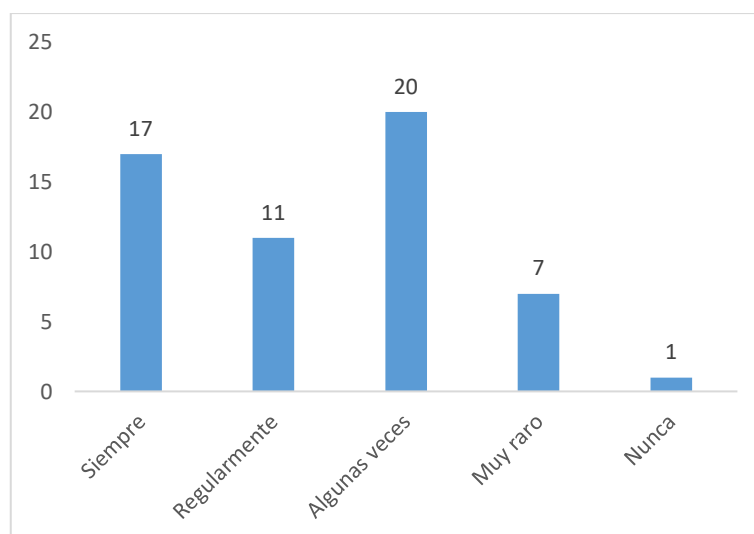


Figura 12. Nota síntomas de cansancio

La mitad de los empleados nota síntomas de cansancio en alguna parte de su cuerpo siempre o regularmente. Esto puede ser un indicador directo de la alta carga laboral y el estrés asociado. Además, solo una parte lo experimenta rara vez o nunca.

Frecuencia de debilidad y desánimo en laburo

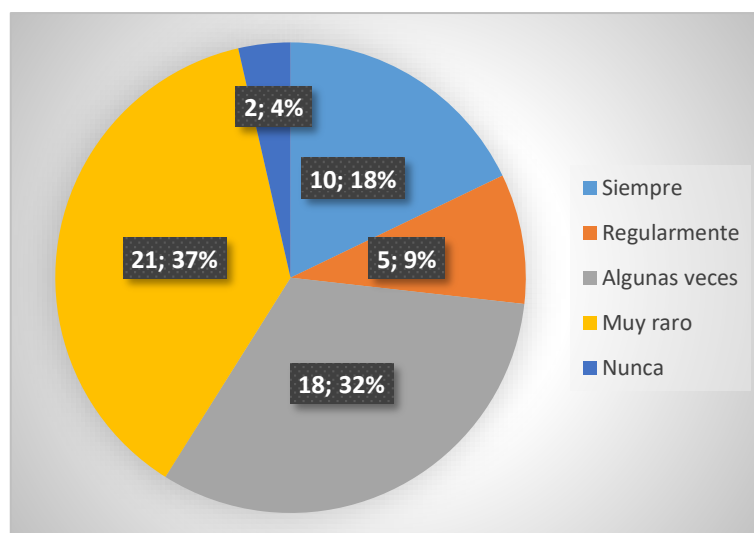


Figura 13. Frecuencia de debilidad y desánimo

La mayor parte señala que alguna o rara vez experimenta debilidad y desánimo en el horario laboral; sin embargo, otra parte menor manifiesta que siempre lo sienten, lo que conlleva a considerar el estado de ánimo de los empleados.

Frecuencia de seguimiento a enfermedad vinculada a trabajo

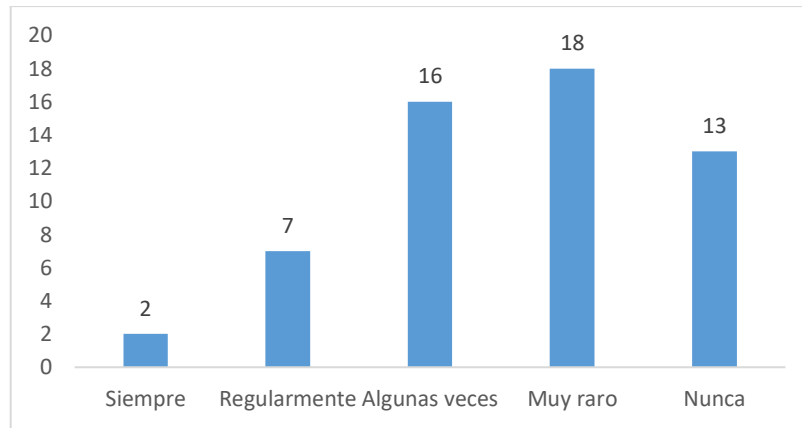


Figura 14. Frecuencia de seguimiento a enfermedad vinculada a trabajo

Una parte muy baja de los empleados manifiesta que siempre o regularmente recibió seguimiento a enfermedades vinculadas al trabajo por parte de la entidad, lo que sugiere un impacto negativo en la salud debido a las condiciones laborales bajas y de desinterés por el bienestar.

Evaluación de satisfacción de usuario

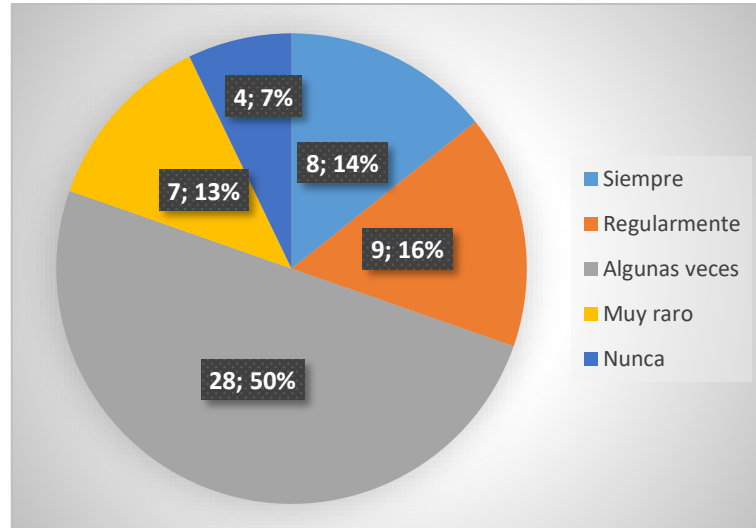


Figura 15. Evaluación de satisfacción de usuario

La mitad de los empleados establece que algunas veces se realiza la evaluación de la satisfacción del usuario. No obstante, otra parte menor manifiesta que siempre o regularmente lo hacen, siendo estas respuestas positivas respecto a este factor.

Denuncias por parte de usuarios respecto a desempeño de funciones

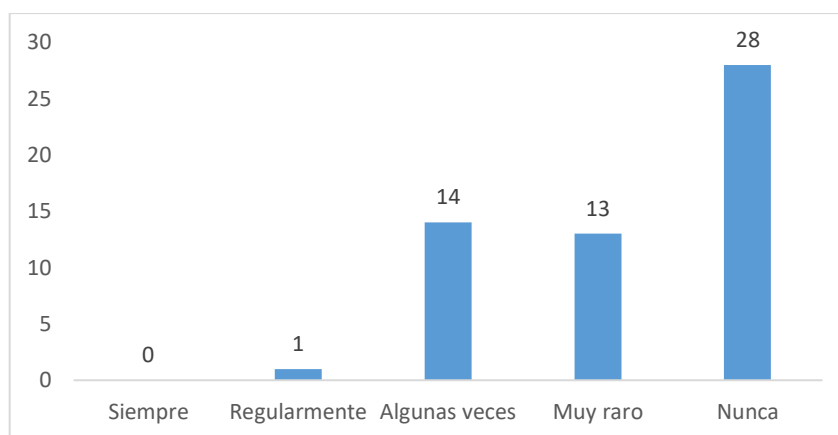


Figura 16. Denuncias por parte de usuarios respecto a desempeño de funciones

Respecto a las denuncias realizadas por parte de los usuarios sobre el desempeño de los funcionarios, la mitad nunca ha recibido denuncias. Esto demuestra una ejecución adecuada de las funciones, pero no se debe dejar de lado el porcentaje de que ha recibido algunas veces.

Frecuencia para realizar evaluaciones del desempeño

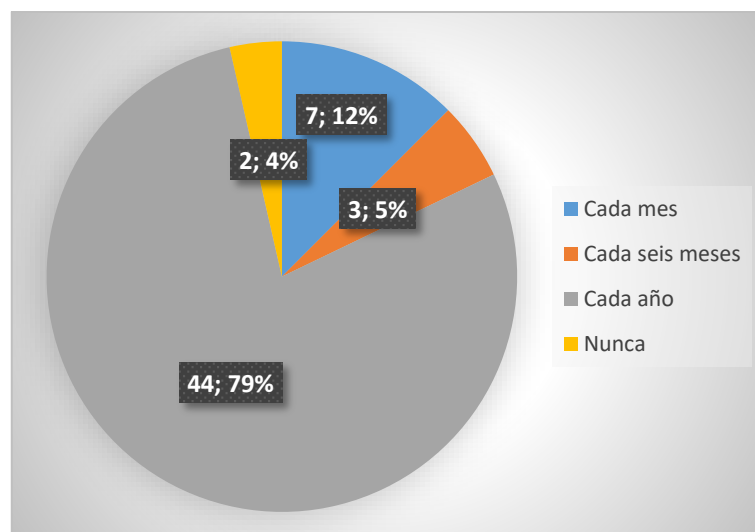


Figura 17. Frecuencia para realizar evaluaciones del desempeño

La mayoría de los empleados establece que las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente, lo que podría ser insuficiente para monitorear y mejorar el rendimiento continuamente. Aun así, se destaca la presencia de respuestas en cada mes y cada seis meses, esto dada la inconsistencia de datos.

Concordancia entre gestión de área de trabajo y cumplimiento de metas

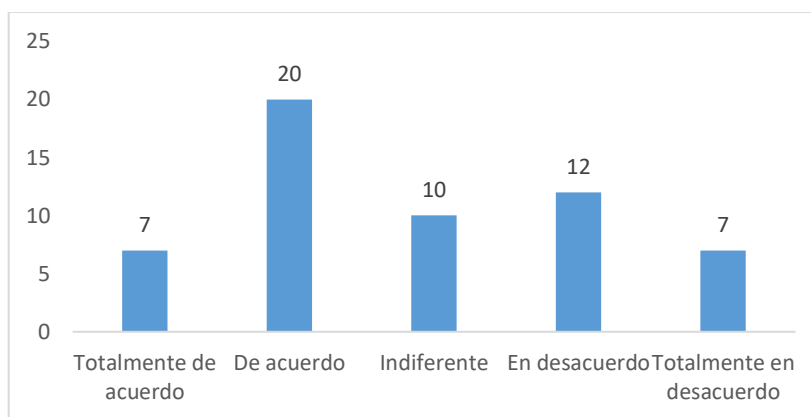


Figura 18. Concordancia entre gestión de área de trabajo y cumplimiento de metas

La mayor parte de los empleados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la gestión de su área de trabajo respecto al cumplimiento de metas. No obstante, una parte menor también manifiesta que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta gestión, indicando áreas para mejorar.

Cumplimiento de normativas internas

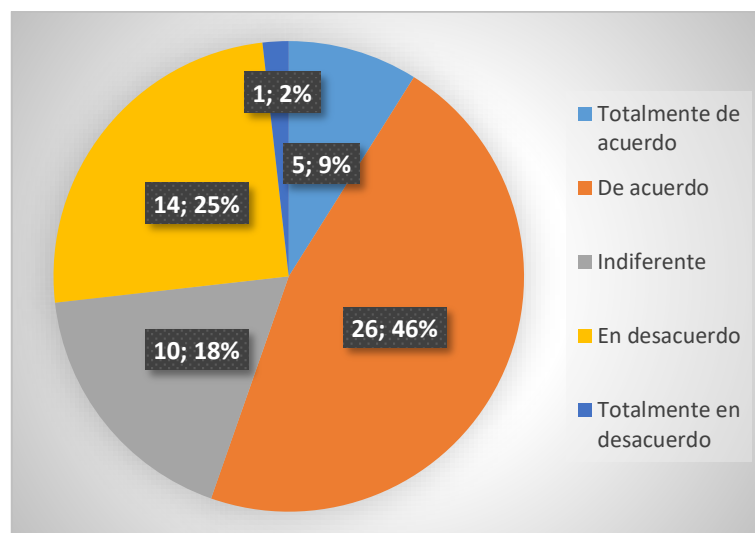


Figura 19. Cumplimiento de normativas internas

La mayoría está de acuerdo o totalmente de acuerdo con el cumplimiento de normativas internas por parte del personal, pero una otra parte menor está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que podría indicar problemas en la implementación de políticas internas.

Recibir puntos de vista y opiniones

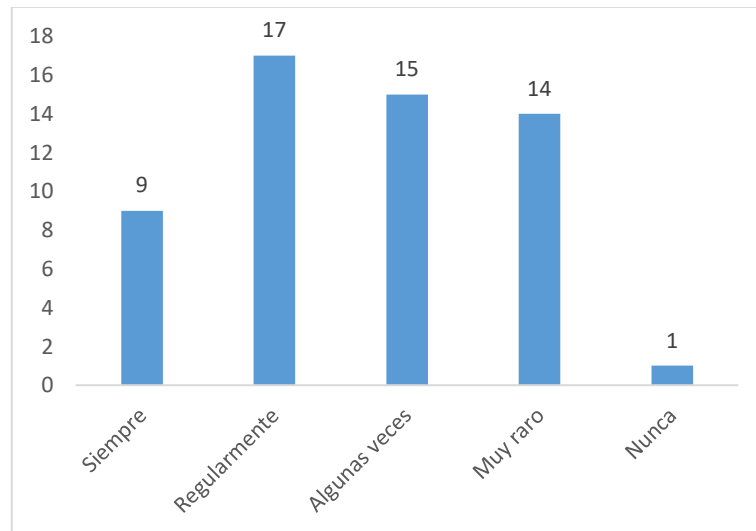


Figura 20. Recibir puntos de vista y opiniones

La mayor parte de los empleados siente que sus puntos de vista y opiniones son considerados siempre o regularmente, mientras que una parte menor siente que esto ocurre muy rara vez o nunca, lo que podría afectar la moral y el compromiso de los empleados.

Plazo para realizar actividades es adecuado

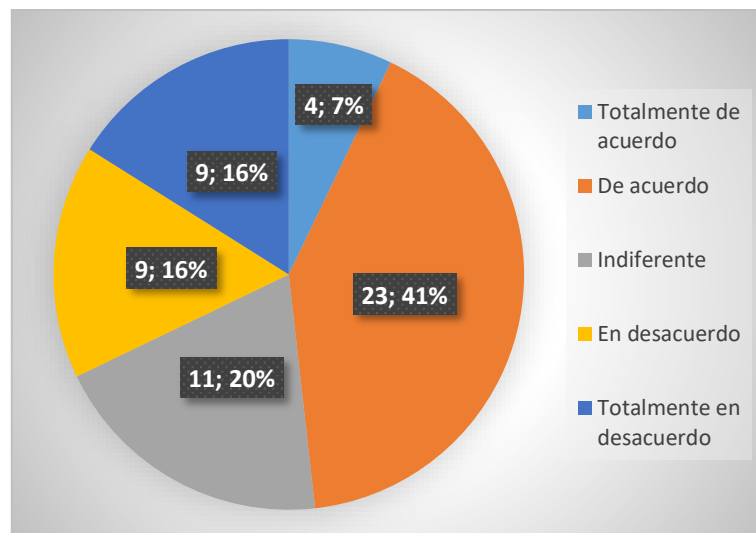


Figura 21. Plazo para realizar actividades es adecuado

La mayoría de los empleados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el plazo para realizar actividades es adecuado. Y una parte menor destaca que no está de acuerdo con ello. Para ello, se requiere de un seguimiento de las tareas y tiempo en que se desarrollan.

Trabajo fluido con compañeros y jefes

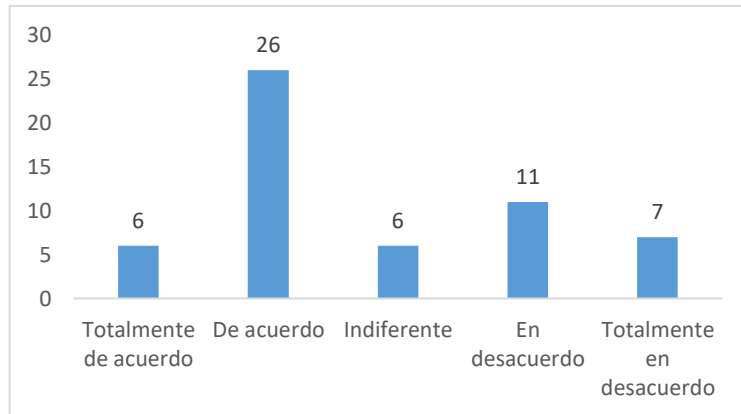


Figura 22. Trabajo fluido con compañeros y jefes

La mayoría manifiesta que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que puede trabajar de forma fluida con superiores y compañeros, pero una pequeña parte está en desacuerdo con ello. En base a esto se debe realizar seguimiento a estas relaciones entre superiores y compañeros para monitorearlas.

Realiza tareas con que no está familiarizado

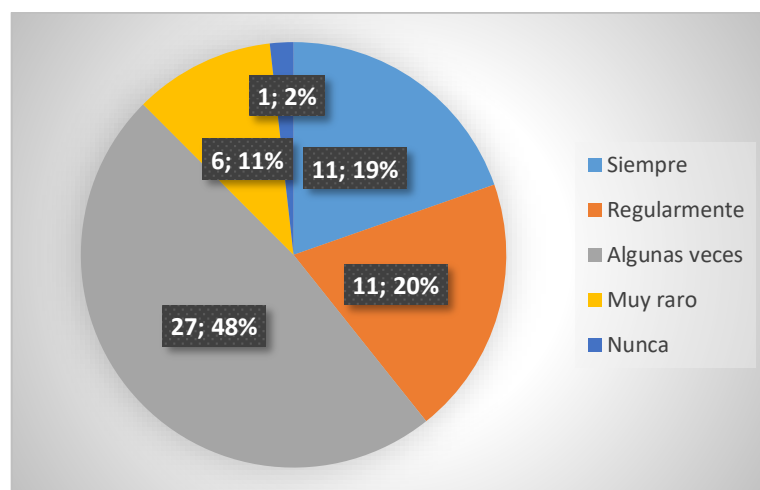


Figura 1. Realiza tareas con que no está familiarizado

La mayor parte establece que algunas veces realiza tareas con que no se familiariza su cargo, mientras que otra parte establece que siempre o regularmente realiza estas tareas con las que no está familiarizado, lo que puede afectar la eficiencia y la confianza en su trabajo.

Nivel de experiencia y conocimientos acorde a funciones

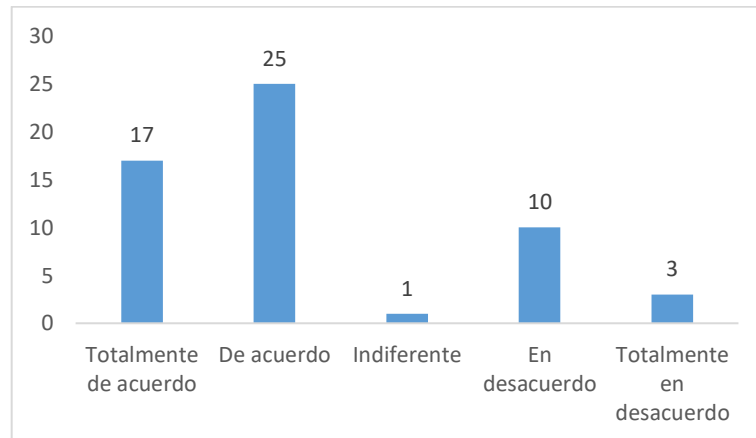


Figura 24. Nivel de experiencia y conocimientos acorde a funciones

La mayoría está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que su nivel de experiencia y conocimientos están acorde a sus funciones, lo que es positivo para el desempeño de las actividades.

Ambiente de trabajo

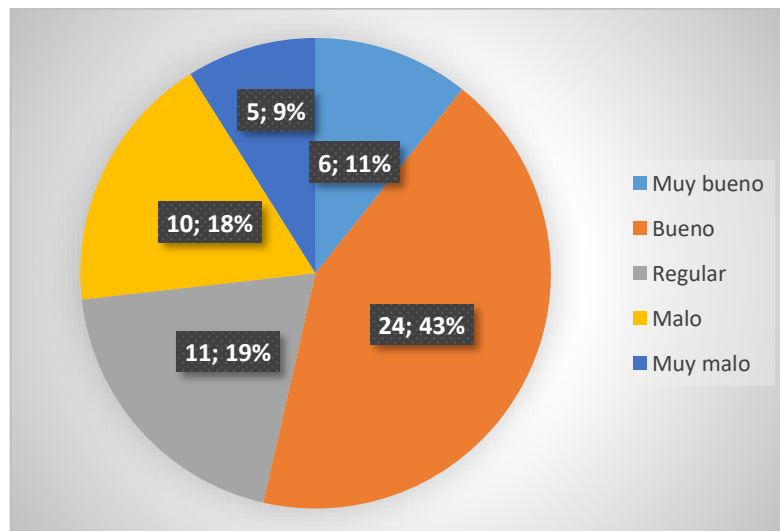


Figura 25. Ambiente de trabajo

La mayoría considera que el ambiente de trabajo es bueno o muy bueno, pero otra parte de los empleados lo encuentra malo o muy malo, lo que indica una percepción mixta y potenciales áreas de mejora en el ambiente laboral.

Remuneración justa

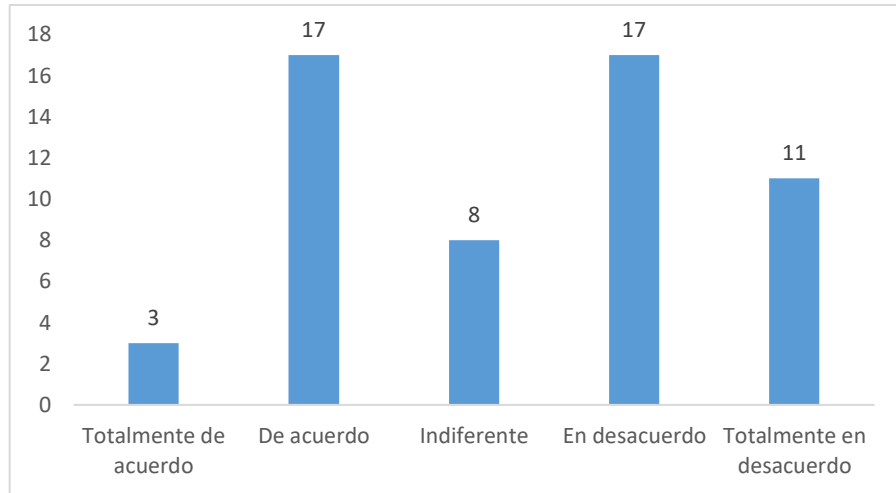


Figura 26. Remuneración justa

Solo una pequeña parte está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la remuneración es justa respecto a las actividades que realiza, mientras que la mitad está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que puede afectar en el compromiso, motivación y satisfacción laboral.

Preocupación por mantener motivación y desarrollo personal

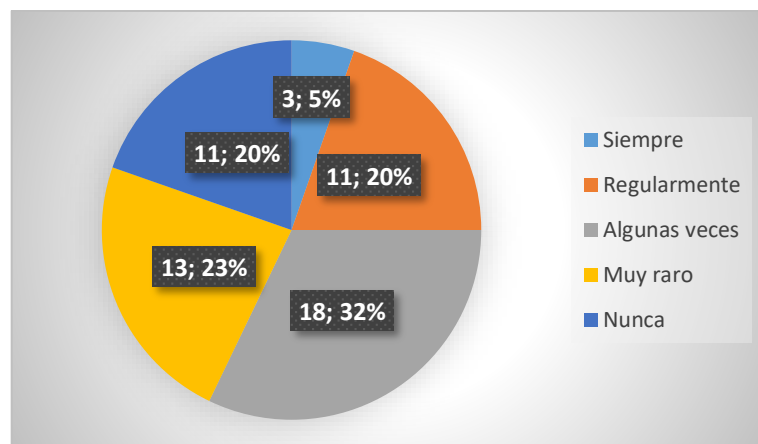


Figura 27. Preocupación por mantener motivación y desarrollo personal

La mayor parte establece que algunas veces han percibido la preocupación por mantener su motivación y desarrollo personal por parte de la entidad, lo que indica una necesidad de más atención en esta área. Esto afecta especialmente al momento de actualizar los conocimientos para la realización del trabajo.

Proporción de información suficiente y adecuada para realizar bien sus funciones

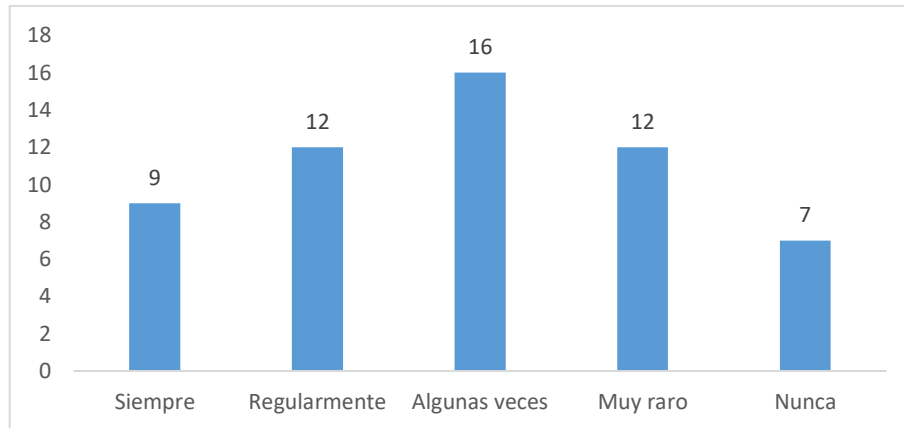


Figura 28. Proporción de información suficiente y adecuada para realizar bien sus funciones

La mayoría de los empleados siente que algunas veces recibe la información suficiente para realizar las funciones de forma eficiente, mientras que una baja proporción lo siente muy rara vez o nunca. Esto sugiere un déficit en la comunicación y provisión de información crucial para el desempeño.

Existencia de Plan de capacitaciones

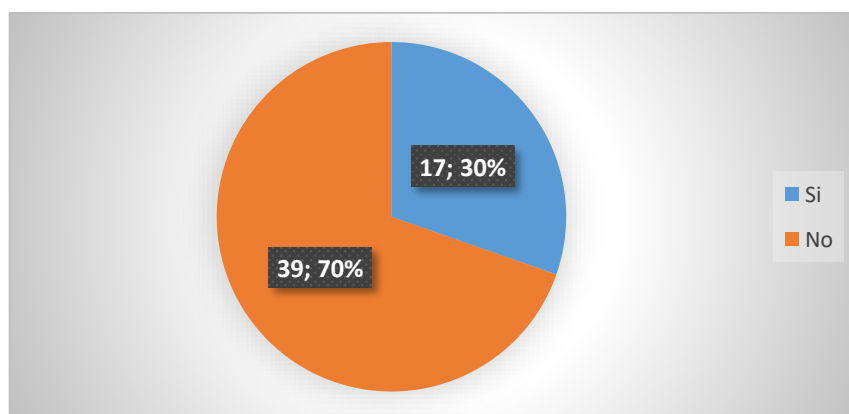


Figura 2. Existencia de Plan de capacitaciones

La mayoría de los empleados indica que no existe un plan de capacitaciones, lo que puede limitar el desarrollo profesional y la actualización de habilidades necesarias para su trabajo.

Enfermedades físicas que ha experimentado

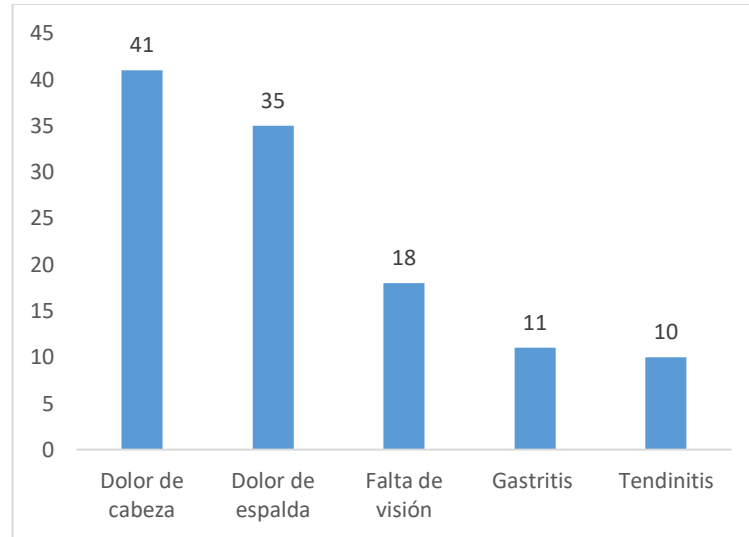


Figura 30. Enfermedades físicas que ha experimentado

Las enfermedades más comunes reportadas son el dolor de cabeza y el dolor de espalda, seguidas por falta de visión, gastritis y tendinitis. Estas condiciones pueden estar relacionadas con el estrés y las malas condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo.

Enfermedades psicológicas que ha experimentado

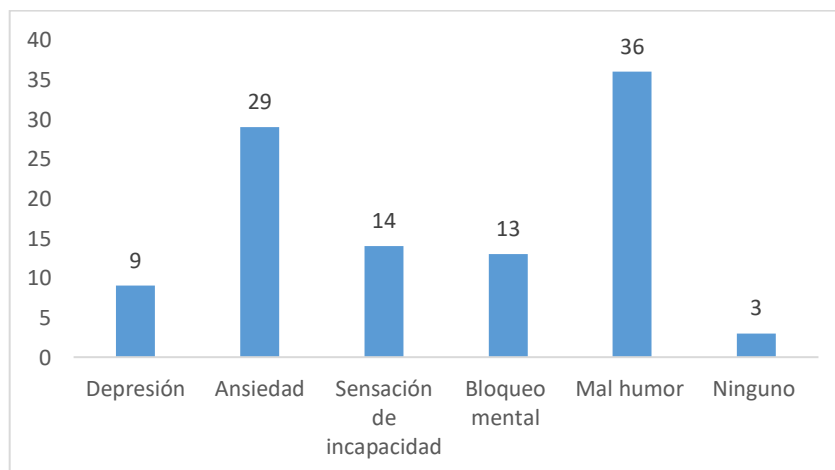


Figura 31. Enfermedades psicológicas que ha experimentado

Las condiciones psicológicas más reportadas son el mal humor y la ansiedad, seguidas por la sensación de incapacidad y el bloqueo mental. La depresión también está presente en 9 empleados. Solo 3 empleados no reportaron ninguna condición psicológica, lo que sugiere una alta prevalencia de problemas de salud mental.

Existencia de Plan preventivo de riesgos psicosociales

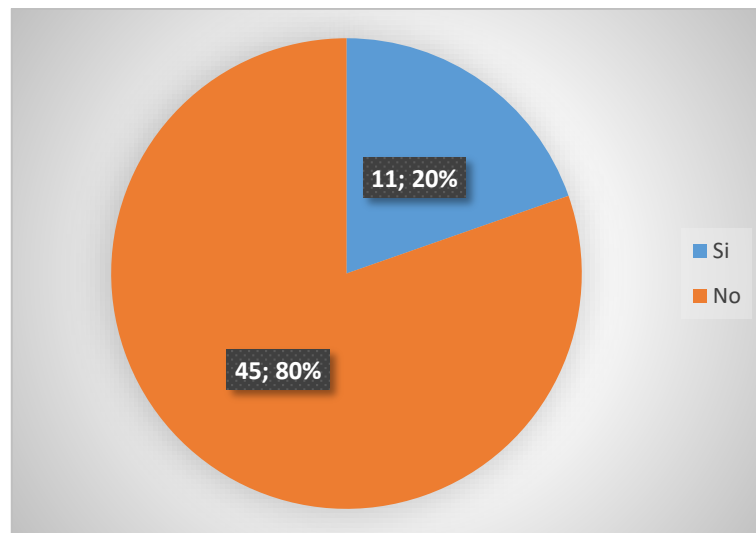


Figura 32. Existencia de Plan preventivo de riesgos psicosociales

La mayor parte de los empleados indica la existencia de un plan preventivo de riesgos psicosociales, lo que sugiere que la mayoría de los empleados no están protegidos por un plan estructurado para prevenir el estrés y otros riesgos psicosociales.

Existencia de Comité activo de salud y seguridad ocupacional

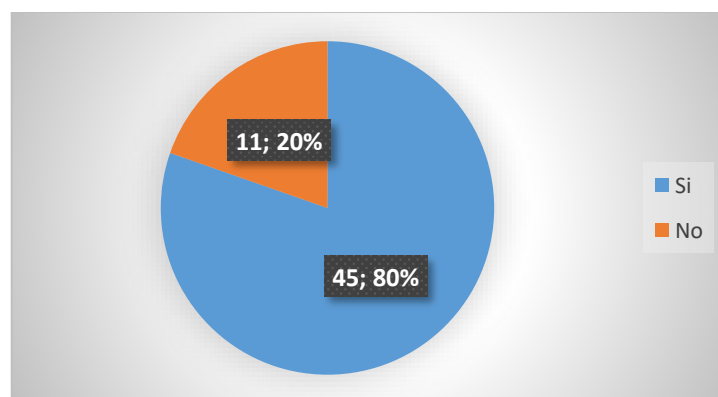


Figura 33. Existencia de Comité activo de salud y seguridad ocupacional

La mayor parte de los empleados afirma que si existe un comité activo de salud y seguridad ocupacional, lo cual es positivo. Sin embargo, la efectividad de este comité debe ser evaluada, especialmente dado el alto reporte de problemas de salud física y psicológica.

Frecuencia de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo

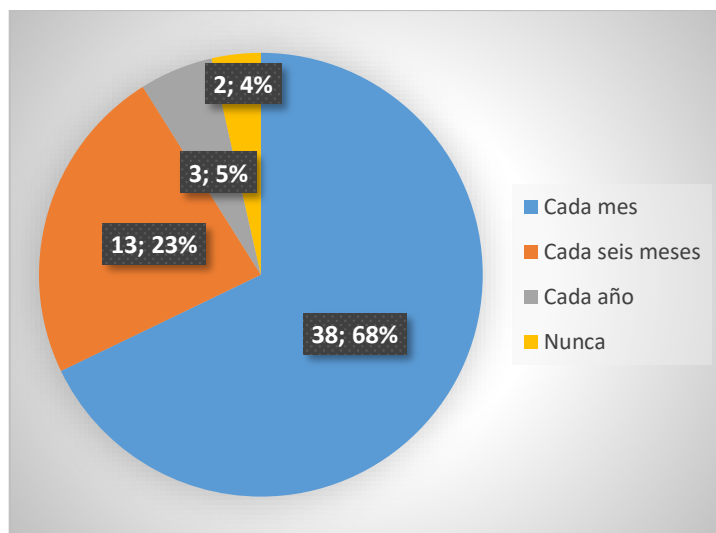


Figura 34. Frecuencia de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo

Respecto a la capacitación sobre salud y seguridad, la mayoría de los empleados la recibe mensualmente y un porcentaje menor en cada seis meses. Solo un bajo porcentaje recibe capacitación anual y uno muy pequeño afirma que nunca recibe capacitación. Esta alta frecuencia de capacitación es un punto positivo, pero necesita ser complementada con planes preventivos más estructurados.

4.1.2. Desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022

Tabla 4. Desempeño laboral cualitativo año 2020 a 2022

Año	Excelente	Satisfactorio	Muy bueno	Regular	Insuficiente
2020	5	16	20	15	0
2021	10	6	30	9	1
2022	21	4	14	11	6
Total	36	26	64	35	7

En la Tabla 4 se detalla la calificación cualitativa de los empleados y funcionarios de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022, como se observa destaca la calificación de muy bueno con 64 a nivel de los 3 años. A nivel de calificaciones cuantitativas se alcanzó un promedio de 87, 89 y 88 para el 2020, 2021 y 2022 respectivamente, esto equivale a una etiqueta de satisfactorio. En el anexo 5 se observa la base de calificaciones completa.

4.1.3. Relación entre la sobrecarga de trabajo y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022

Para determinar las causas de la sobrecarga de trabajo y estrés laboral se empleó la estadística diferencial. Como primer paso se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk dada la cantidad de datos, menor a 100. El valor de significancia fue menor a 0,05; por ende, los datos no son paramétricos (ver Anexo 6) y se empleó la prueba de correlación de Spearman, donde 1 representa correlación positiva fuerte positiva, -1 correlación negativa y 0 no hay correlación.

El promedio de calificaciones de desempeño del 2020 al 2022, esta se relacionó con las variables, de ello se identificaron relaciones positivas y fuertes entre las variables y el desempeño, estas superan el 0,05 y, por ende, influyen directamente en el desempeño final de los empleados.

4.1.4. Resultados de las entrevistas

Tabla 5. Entrevistas

Preguntas	Entrevistas			
	Unidad de Planificación	Unidad Administrativa Financiera	Unidad de Talento Humano	Unidad de Salud Ocupacional
	Ing. Luis Jaramillo	Ing. Lucía Narváez	Tglo. Edison Paguay	Ing. Dagmar Játiva
¿Cómo se promueve o se implementa un clima laboral respetuoso y humano según el reglamento de la LOSEP en su artículo 236 que habla sobre el bienestar social?	<p>En los últimos años antes de la pandemia al personal de la Dirección Distrital se le proporcionaba servicio de transporte y uniformes estos beneficios fueron suspendidos por falta de presupuesto lo que actualmente se entrega vía remuneración es alimentación al personal de Código de Trabajo porque este beneficio está inmerso en los componentes del sueldo pero al personal de LOSEP no se entrega de igual manera es letra muerta el beneficio de guarderías, por el número de personal que requiere este beneficio no es posible implementar de manera directa y al solicitar apoyo al Ministerio de Bienestar Social nos manifestaron que este beneficio ellos otorgan a personas vulnerables, por lo manifestado, si hablamos de un porcentaje de entrega de beneficios de</p>	<p>De acuerdo a lo que se determina en este artículo sobre el bienestar social que en su parte pertinente menciona que el Estado adoptará con transporte, alimentación, guarderías, uniformes, etc. Lamentablemente no tenemos ese beneficio quienes pertenecemos a la LOSEP, únicamente tienen acceso a este beneficio el personal que labora bajo el Régimen de Código de Trabajo, en lo que respecta a guardería no tenemos disponibilidad de recursos.</p>	<p>La Dirección Distrital Carchi del Ministerio de Agricultura y Ganadería ha establecido políticas de inclusión capacitación en diversidad de temas como salud ocupacional y equidad, así mismo para crear mecanismos efectivos de comunicación y resolución de conflictos dentro de la institución</p>	<p>La suspensión de beneficios como transporte, uniformes, alimentación y guarderías está creando dificultades para el personal de la Dirección Distrital, especialmente aquellos bajo la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). La imposibilidad de implementar directamente el beneficio de guarderías, debido al alto número de empleados que lo necesitan y la falta de apoyo del Ministerio de Bienestar Social, agrava la situación.</p>

este tipo es 0% en la Distrital del MAG en Carchi

<p>¿Cuál es el porcentaje de ejecución presupuestaria? ¿Y qué consecuencias acarrearía el incumplimiento de la misma?</p>	<p>La ejecución presupuestaria se lo mide mes a mes bajo un sistema denominado Gobierno Por Resultados el cual está diseñado para emitir alertas de incumplimiento como una especie de semáforo, si el 8.3 % de ejecución el óptimo tenemos luz verde, si el porcentaje es aceptable, ternemos luz amarilla que significa alerta y si la ejecución es baja tenemos luz roja, pare mejorar la ejecución se debe presentar un plan de acción que debe ser cumplido, caso contrario el recurso es retirado y reasignado a otra provincia que tenga más poder de ejecución y necesidades probadas.</p>	<p>En la dirección distrital el porcentaje de ejecución presupuestaria corresponde al 8.33% mensual, las consecuencias de no cumplir, los recursos son retirados por planta central del MAG para asignar a otras provincias que tengan necesidades prioritarias</p>	<p>El porcentaje de ejecución presupuestaria de la Dirección es de 8,3% tomando en cuenta que, si la ejecución presupuestaria no se realiza, el ministerio de economía y finanzas retirara sus recursos y serán utilizadas en otras instituciones que lo soliciten</p>	<p>El sistema de Gobierno Por Resultados evalúa mensualmente la ejecución presupuestaria mediante alertas visuales, similar a un semáforo. Su propósito es mejorar la eficiencia y garantizar un uso efectivo de los recursos, aunque puede generar presión y decisiones apresuradas. Es fundamental establecer una estructura de monitoreo y rendición de cuentas para asegurar una asignación equitativa de recursos y lograr resultados de desarrollo deseables.</p>
--	--	---	--	---

<p>¿Cuándo un funcionario padece alguna enfermedad se da cumplimiento a lo que determina la LOSEP en su artículo 23 literal m?</p>	<p>El derecho de los trabajadores no pueden ser inobservados si algún servidor necesita permiso por enfermedad, se le otorga en los plazos y términos establecidos en la Ley y Reglamento, hay total amplitud a aquello, para esto se dispone en Talento Humano un registro detallado de los tipos de permisos y tiempos que otorga el médico dependiendo del tipo de enfermedad, más aún si por accidente de trabajo se respeta al 100% lo que el médico indica, naturalmente este permiso si es médico particular debe ser validado conforme determina la Ley.</p>	<p>Siendo un derecho que cada servidor tenemos y sobre todo que se encuentra estipulado en la ley su reglamento, en la Dirección Distrital si se ha dado cumplimiento respetando el tiempo de reposo que otorgue el medico de acuerdo a su diagnóstico, en el caso de que la atención haya sido particular por razones extremas este debe ser validado por el IESS</p>	<p>Cuando un servidor o servidora pública padece de algún tipo de enfermedad esta cartera de Estado ha otorgado los respectivos permisos o licencias correspondientes según la prescripción médica debidamente certificada ya sea por el Ministerio de Salud o el IESS, una vez que el servidor se reintegre a sus actividades puede hacerlo de acuerdo a lo que indique el medico ya sea por tiempo total o parcial</p>	<p>Se garantiza el respeto a los derechos de los trabajadores al otorgar permisos por enfermedad de acuerdo con la legislación vigente. El departamento de Talento Humano lleva un registro detallado de los permisos, basado en recomendaciones médicas, incluyendo los casos de accidentes laborales. Los permisos emitidos por médicos particulares deben validarse de acuerdo con la ley.</p>
<p>¿Para la contratación de personal se ha dado cumplimiento al manual de puestos distritales tomando en cuenta el perfil requerido?</p>	<p>Todas las instituciones del estado por Ley debemos incorporar a nuestra nómina personal con perfil requerido para que ejecute las actividades que tenemos en el Portal de Servicios que entrega el MAG a los productores carchenses.</p>	<p>En la dirección manejamos diferentes proyectos por lo que cuando un proyecto requiere nueva contratación de personal, la gerencia de dichos proyectos envía como requisito los perfiles a ser contratados, por lo tanto, si se da cumplimiento por medio de talento humano quien es el encargado de realizar estos procesos</p>	<p>Para realizar los procesos de contratación de personal la unidad de Talento Humano de esta dirección si ha dado cumplimiento al manual de descripción valoración y clasificación de puestos aprobado mediante la resolución MRL 2013047 del 29 de noviembre de 2023 del Ministerio de Trabajo, esto ha</p>	<p>Según la ley, todas las instituciones estatales están obligadas a incluir en su nómina de personal a individuos con el perfil necesario para llevar a cabo las actividades proporcionadas a través del Portal de Servicios del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)</p>

				<p>sido con la finalidad de identificar el perfil idóneo que tiene cada postulante y por ende ser seleccionado</p>
<p>¿Se da cumplimiento al artículo 23 de la LOSEP literal I que manifiesta el desarrollo de funciones en un ambiente propicio que garantice salud y bienestar?</p>	<p>El trabajo administrativo, jurídico se ejecuta en un ambiente propicio para realizar las actividades de manera normal y sin contratiempos, disponemos de espacio físico e iluminación adecuada, en cambio el personal técnico de contrato ejecuta su trabajo en territorio, debe movilizarse por sus propios medios la mayoría de ellos no es posible brindarles seguridad ni estabilidad laboral.</p>	<p>En lo que respecta al personal Administrativo, las oficinas se encuentran en óptimas condiciones con amplio espacio físico, no tenemos inconvenientes para desempeñar las actividades diarias, en cambio el personal técnico, la mayor parte de tiempo debe realizar sus labores en territorio y trasladarse con sus propios medios en vista de que la dirección no cuenta con la flota vehicular necesaria</p>	<p>La dirección si cumple con lo establecido en este artículo en el cual se ha tratado de asegurar que todos los servidores desarrollen sus funciones en el entorno favorable que promueva su salud y bienestar con condiciones laborales adecuadas y seguras.</p>	<p>El trabajo administrativo y jurídico se realiza en un entorno adecuado, con espacio físico y buena iluminación. Por otro lado, el personal técnico contratado lleva a cabo sus tareas en el campo y debe movilizarse por sus propios medios, sin garantías de seguridad ni estabilidad laboral.</p>
<p>¿De qué forma se da cumplimiento al derecho de formación y capacitación continua por parte del Estado para el desarrollo profesional?</p>	<p>El estado a través del Ministerio de Trabajo , Contraloría General del Estado y coordinación interinstitucional pone a disposición de todo el sector público eventos de capacitación y profesionalización, muchos de ellos no tienen costo y si lo tienen son cantidades que con un poco de esfuerzo se puede solventar, ya depende mucho de cada</p>	<p>Las capacitaciones son proporcionadas por el Ministerio de trabajo en diferentes áreas y por parte de la Contraloría general del Estado y también del Ministerio de economía y finanzas para quienes nos encontramos inmersos en el área administrativa financiera, por lo general suele ser anual. En</p>	<p>Lo que es este tema de capacitaciones el Estado ha garantizado este derecho mediante las ofertas de programas y cursos que ha promovido el desarrollo profesional de los servidores públicos así como la asignación de recursos para</p>	<p>Algunas entidades gubernamentales ofrecen eventos de capacitación para la profesionalización del sector público, esta participación se la realiza de manera presencial o virtual. Muchos de estos eventos son gratuitos o a su vez tienen</p>

uno de nosotros asistir de manera presencial o virtual a este tipo de capacitaciones para mejorar conocimientos y por ende nuestro trabajo sea más productivo.

algunas ocasiones también otras instituciones de carácter privado ofrecen cursos, diplomados, maestrías, etc.

la participación activa en actividades formativas y actualización, sin embargo aquí cabe aclarar que actualmente la Unidad de Talento Humano por falta de recursos las capacitaciones se las hace a través de instituciones públicas que dicten las capacitaciones de forma gratuita, con la finalidad de mantener a todo el personal actualizado en sus actividades.

costos de cantidades mínimas y con ello ayudan a mejorar el desempeño laboral y su productividad

<p>¿En caso de presentarse un siniestro de trabajo en que tiempo la Dirección Distrital presenta el informe al IESS?</p>	<p>De suceder algún percance en carrera en el cual esté inmerso algún servidor institucional, se notifica al IESS de manera inmediata para que acceda a los servicios que esta entrega al servidor accidentado, para lo cual la institución cuenta con un equipo de salud y seguridad ocupacional local que apoya de manera directa estas acciones.</p>	<p>La dirección cuenta con un comité de Seguridad Ocupacional, mismo que en el caso de presentarse un siniestro donde el o los servidores hayan sido afectado, notifica de manera inmediata al IESS</p>	<p>En caso de tener accidentes, la dirección distrital lo primero que hace es realizar un informe detallado de lo que fue el siniestro ocasionado y a través de la Unidad de Salud Ocupacional realiza el informe en menos de 24 horas da el aviso al IESS</p>	<p>En caso de algún percance laboral con un servidor institucional, se notifica dentro de 10 días laborales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para que pueda recibir los servicios necesarios. Además, la institución dispone de un equipo local de salud y seguridad ocupacional que brinda apoyo directo en estas situaciones.</p>
---	---	---	--	--

<p>¿Con periodicidad lleva a cabo el cumplimiento del artículo 51 del Reglamento del Seguro General de riesgos de Trabajo correspondiente a la prevención de riesgos?</p>	<p>No se ejecuta bajo ninguna periodicidad ya que el trabajo que ejecutan el personal actual es netamente de aseo interno y nuestras instalaciones son de una planta y pequeñas por lo que no corren riesgos de trabajo de ninguna índole.</p>	<p>Nuestras oficinas tienen planta baja, lo cual no genera riesgo alguno, por lo que no se da cumplimiento a este artículo</p>	<p>La dirección distrital siempre ha dado cumplimiento a la duración del descanso a lo cual tienen derecho los trabajadores, esto se lo ha realizado dentro de las 40 horas semanales de trabajo de lunes a viernes y durante la jornada establecida de cada trabajador, esto ha implementado mecanismos de prevención y evaluación de riesgos de manera continua en la institución</p>	<p>El personal no realiza sus tareas de limpieza en un horario regular, ya que se enfoca únicamente en el mantenimiento interno. Además, al tratarse de instalaciones pequeñas de una sola planta, no hay riesgos laborales para los empleados.</p>
<p>¿De qué forma se organiza la Dirección Distrital para dar cumplimiento al derecho de dialogo social en caso de ser requerido?</p>	<p>Dialogo social como dirección distrital lo realizamos de manera periódica a través de los técnicos de territorio, amas de ellos disponemos de un técnico de fortalecimiento organizativo a nivel provincial a quienes apoyamos con la entrega de vidas jurídicas, diagnósticos integrales participativos en cuyas reuniones se trata varios temas que son de beneficio colectivo.</p>	<p>Se lo realiza en territorio con el equipo técnico mediante reuniones, charlas capacitaciones con las comunidades</p>	<p>Esta dirección ha promovido este derecho mediante la creación de espacios y mecanismos de comunicación abierta como mesas de dialogo, comités de relaciones de relaciones laborales o instancias de mediación para atender y solventar de manera participativa las inquietudes y necesidades de los servidores de la institución</p>	<p>Llevamos a cabo el diálogo social de manera regular en la Dirección Distrital, utilizando a los técnicos de territorio como intermediarios. Además, respaldamos al técnico de fortalecimiento organizativo a nivel provincial proporcionándole recursos como vidas jurídicas y diagnósticos integrales participativos.</p>

<p>¿Mediante qué acciones la Dirección Distrital adquiere la certificación de Calidad de servicio que emite el Ministerio de Relaciones laborales en base al sistema de control y certificación de calidad de servicio en el art. 280 del Reglamento de la LOSEP?</p>	<p>Todos los años en el mes de diciembre se realiza la evaluación del desempeño de los servidores públicos, en dicha evaluación se tiene un componente que se maneja a nivel nacional sobre la satisfacción del servicio que brinda la institución a la ciudadanía esto en base a una ponderación de satisfacción o quejas emitidas por los beneficiarios de nuestro servicio, siendo este el mejor termómetro que tenemos de la calidad del servicio que entregamos a nuestros usuarios.</p>	<p>Esto se realiza mediante la evaluación anual a todos los servidores públicos misma que se ejecuta en el mes de diciembre, dentro de esta evaluación se encuentra estipulado un componente relacionado a la satisfacción del servicio a nuestros usuarios o beneficiarios</p>	<p>En este tema el MAG a través de la Unidad de gestión de cambio implementa mecanismos de control a las unidades de atención al usuario como entrevistas o su vez asignando usuarios fantasmas para que determinen el grado de eficiencia y eficacia</p>	<p>Cada diciembre, se evalúa el desempeño de los servidores públicos, incluyendo un componente nacional que considera la satisfacción del servicio ofrecido por la institución a los ciudadanos. Esta evaluación se basa en la ponderación de la satisfacción y quejas de los beneficiarios del servicio, siendo un indicador clave de la calidad del mismo.</p>
<p>¿Qué tipo de sanciones se emiten a los funcionarios que incumplen con el código de ética del MAG en el art. 4.1 y sus derivados?</p>	<p>En la Dirección Distrital no se ha emitido sanciones de este tipo ya que la totalidad del personal cumple a cabalidad las acciones encomendadas con ética y lealtad institucional, de darse alguna infracción fuera de la ética es separado de la institución ya que el un 90% el personal es bajo contrato de servicios y tiene una vigencia de año</p>	<p>Hasta el momento no se han ejecutado sanciones al personal, como en toda institución han existido roces entre compañeros por alguna situación pasajera que mediante el dialogo se ha podido solucionar</p>	<p>En este caso si algún servidor ha incumplido el Código de ético se establece las sanciones disciplinarias que haya desde la amonestación verbal hasta la destitución según la gravedad de la falta y su reincidencia, también aplicando multas, traslados o</p>	<p>En la Dirección Distrital, no se han aplicado sanciones debido al cumplimiento ético y leal del personal en sus responsabilidades. En caso de infracciones éticas, se separa al individuo de la institución, especialmente considerando que la mayoría del personal</p>

calendario.

inhabilidades temporales o tiene contratos de un año de
permanentes para ejercer duración.
cargos públicos

4.2. DISCUSIÓN

Para la ejecución de este apartado ha sido necesario utilizar el método de la triangulación dando respuesta a cada uno de los objetivos específicos que se han planteado al inicio de esta investigación y a su vez integrando los resultados obtenidos de las técnicas de investigación y relacionándolos con las teorías que se han abordado en la misma.

Dando respuesta al primer objetivo específico que es "Identificar las causantes de la sobrecarga de trabajo y estrés laboral en el personal de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi en el periodo 2020-2022" Según Yeda et.al (2012) afirma que la sobrecarga de trabajo se manifiesta y es causada por varias razones tales como la falta de apoyo por supervisores, falta de incentivos y apoyo insuficiente o en la mayoría de los casos nulo por parte de los compañeros de trabajo, a la vez esto se ve asociado con la presión de tiempo y clima laboral inestable presente en toda la entidad. De igual manera, Platán (2013) manifiesta que las causantes de la sobrecarga de trabajo se originan por tensiones físicas y psicológicas con malestares generales agotamiento, desmotivación, etc.

Al realizar la entrevista a las personas responsables de Talento Humano, Salud ocupacional, Planificación y Administrativo Financiero supieron manifestar que en la mayoría de los casos siempre se da un seguimiento constante a lo que es el trabajo de los funcionarios que laboran en la dirección distrital, en especial al momento de presentarse algún inconveniente ya sea en cuestión de funciones o ambiente laboral, sin embargo, los resultados demuestran que un porcentaje alto de los empleados afirman que existen relaciones tensas entre compañeros, que el trabajo en equipo no es fomentado de manera consistente y sobre todo que al momento de padecer alguna enfermedad que se encuentre vinculada al trabajo muy rara vez los superiores dan seguimiento a estas, no obstante a pesar de que en algunas ocasiones se pueden presentar inconvenientes entre compañeros, los funcionarios manifiestan que si pueden trabajar de manera fluida y que se encuentran conformes con su estructura organizacional, que regularmente sus opiniones son tomadas en cuenta y que están algo conformes con el plazo para realizar actividades.

Por tanto, está más que claro que al evidenciar dichos resultados se puede enfatizar la importancia de una comunicación abierta y sobre todo una participación activa y dinamismo grupal que sugiere la teoría de Elton Mayo y su experimento analizado por Ramos (2007). Respecto a la motivación y la comunicación, destaca estos elementos como fundamentales para un desempeño laboral efectivo. Esto refleja un entorno donde la comunicación efectiva parece estar presente y a su vez alineándose con la teoría. Así mismo la teoría de Mintzberg (2001) recalca la importancia de un seguimiento y monitoreo constante por parte de superiores para que las actividades se efectúen de la manera más adecuada posible siguiendo los elementos básicos que plantea esta teoría con el fin de enfrentar desafíos presentes

Entonces, se puede decir que el mantener un espacio organizado y cómodo, tener una constante supervisión que evalúe y de seguimiento a las actividades a nivel jerárquico, mantener un ambiente laboral adecuado sabiendo sobrellevar cualquier inconveniente que se presente entre compañeros contribuye mucho al momento de realizar las diferentes actividades. Las teorías de Elton Mayo y Mintzberg se pueden tomar como una guía para lograr una efectividad a nivel general que facilite el accionar de todos los miembros de la entidad. Si bien es cierto, las causas que provocan la sobrecarga y el estrés laboral si están presentes en la mayoría de las unidades de la Dirección distrital, aplicando las teorías mencionadas en esta investigación se puede llegar a resolver aquellos inconvenientes y que en un porcentaje considerable afecta a los funcionarios, de tal forma, debe existir un compromiso mutuo a nivel jerárquico, de lo contrario las causas de la sobrecarga y estrés laboral pueden afectar de forma drástica no solo a los empleados sino al funcionamiento de la entidad en general.

Dando respuesta al segundo objetivo que es "Determinar el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi" Chiavenato citado en Flores, et.al (2020) nos habla sobre el desempeño laboral como un comportamiento que poseen los trabajadores de forma grupal o individual para alcanzar objetivos y metas, mejorando estrategias y puntos débiles para un mejor funcionamiento del lugar donde trabajan puesto que esta es la fortaleza de cada entidad además, destaca la importancia de la capacitación continua y la adecuación del perfil del empleado para un buen desempeño laboral. De igual manera, se hace mención a la Nueva Gestión Pública que en palabras de algunos

autores como Schroder (2006), Leew (1996), Hood (1991) Brugué y Subirats (1996) concuerdan que este paradigma se centra en la prestación de servicios de manera más eficiente y eficaz con un mayor control que desaparezca la burocracia en entidades estatales pero que lleguen a cumplir los objetivos internos y externos de cada institución promoviendo el desarrollo de la prestación de servicios con mejor y mayor calidad que otorguen transparencia y resultados favorables para la ciudadanía, dicho esto, los resultados que se obtienen al aplicar los instrumentos en este punto se puede evidenciar que las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente y que los empleados están satisfechos con la gestión de metas. Sin embargo, la efectividad de estas evaluaciones podría mejorarse con mayor frecuencia e integración con la capacitación y el desarrollo profesional.

De igual manera el nivel de experiencia y conocimientos juegan un papel fundamental en este punto puesto que Brugué y Subirats (1996) mencionan que para un adecuado funcionar se debe "gestionar con las manos en la masa", es decir que se debe asignar de forma clara las funciones y responsabilidades a cada servidor, en este caso los resultados obtenidos demuestran que si existe un nivel de experiencia y conocimiento que va acorde a los perfiles requeridos en cada unidad, no obstante, un porcentaje manifiesta que en algunas ocasiones ha tenido que realizar funciones con las que no se encuentra familiarizado lo que pone en discrepancia lo abordado en esta teoría dado que todo debe estar alineado conforme a perfiles y experiencia.

Se puede mencionar entonces que al observar la tabla de desempeño evaluado que han tenido los funcionarios en los años investigados si son de muy bueno y satisfactorios, sin embargo como ya se ha mencionado anteriormente aquellos puntos que en algunos casos están presentes que provocan la sobrecarga de trabajo y todos sus derivados pueden llegar a afectar el desempeño laboral de los funcionarios y al no tratarlos a tiempo o no darles la respectiva importancia para dar seguimiento puede deteriorar el desempeño laboral no solo de unos pocos funcionarios sino de toda la institución y por ende no podrá alcanzar los objetivos y metas institucionales, discrepando en gran magnitud las bases de la Nueva Gestión Pública como prestador de servicios con eficiencia y eficacia.

Finalmente para dar contestación al tercer objetivo de "Establecer la relación existente entre la sobrecarga de trabajo y su efecto en el desempeño laboral de la

Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi", en este punto abordamos las teorías de todos los autores que se mencionan en la investigación puesto que la relación existente entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral se alinea a lo que manifiestan estos autores, es decir que se toma en cuenta todos aquellos puntos importantes que mencionan Elton Mayo citado en Ramos (2007), con su experimento acerca de la motivación, liderazgo, comunicación, Organización informal, dinámica grupal, integración etc. A Mintzberg (2001) que menciona sus elementos básicos de la estructura con la supervisión directa, normalización y estandarización en procesos, habilidades y destrezas, reglas, etc. Chiavenato y su conceptualización del desempeño laboral y los comportamientos de deben tener los funcionarios para alcanzar las metas deseadas en sus puestos de trabajo y todos aquellos autores que promueven la Nueva Gestión Pública que es conocido como el sistema de control más innovador por sus instrumentos de gestión como el controlling, el benchmarking y la gestión esbelta, al observar todos los resultados obtenidos con los instrumentos de encuesta y entrevista se evidencia que la relación entre la sobrecarga de trabajo y su efecto en el desempeño laboral si existe puesto que todos los puntos que se han sido abordados en las encuestas se relacionan directamente con el desempeño laboral de los funcionarios en los años investigados, el mismo hecho de que los encuestados hayan manifestado de que en poca o alta cantidad existan relaciones tensas entre compañeros, que tengan síntomas de cansancio y afectaciones tanto físicas como psicológicas si afecta de sobremanera el desempeño que estos ofrecen en la institución al momento de realizar sus actividades.

Por otra parte, las entrevistas realizadas también manifiestan que se da cumplimiento a las leyes que establecen un ambiente seguro y digno para trabajar, a la vez que se promueve un ambiente confortable y se sanciona en caso de incumplir con algún código que ponga en riesgo la integridad de cada funcionario. Todo lo antes mencionado mantiene una relación que es evidente al momento de observar los resultados, en tal sentido, el control y seguimiento por parte de superiores debe ser constante para mantener un mayor desempeño laboral que mantenga los estándares de las evaluaciones en rangos altos y satisfactorios.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Una vez realizado el respectivo análisis se concluye que las principales causantes de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral incluyen la falta de personal suficiente y capacitado debido a la falta de presupuesto que posee la Dirección Distrital, así mismo la realización frecuente de actividades fuera del horario laboral, la falta de apoyo y por ultimo las condiciones laborales que no siempre son favorables, lo que contribuye a síntomas de cansancio y problemas de salud tanto físicos como psicológicos.
- El desempeño laboral de los funcionarios es afectado negativamente por la sobrecarga de trabajo y el estrés de manera directa, no obstante, aunque se observan áreas de buen rendimiento gracias a la adecuada comunicación y cooperación entre compañeros, no en todas las unidades cuentan con un ambiente laboral adecuado. De igual manera, la falta de un plan de capacitaciones y de incentivos limita el desarrollo profesional y la motivación por ende los resultados de las evaluaciones anuales se verían en declive y bajarían sus estándares de calidad.
- Si existe una relación directa entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral, donde el exceso de tareas y la falta de tiempo para completarlas resultan ser la mayor fuente de estrés y disminución de la eficiencia y efectividad de los empleados. Esto afecta no solo la productividad, sino también la satisfacción laboral y la salud general de los empleados. Por tal motivo la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral depende de las condiciones en las que se encuentra el funcionario dentro y fuera de la institución.

5.2. RECOMENDACIONES

- Para abordar la falta de personal suficiente y capacitado, así como el exceso de trabajo y la realización de actividades fuera del horario laboral, se recomienda específicamente a la Unidad de Talento Humano realizar un análisis detallado de la carga de trabajo para redistribuir las tareas de manera más equitativa, utilizando herramientas de gestión de proyectos que faciliten este proceso, estableciendo un sistema de prioridades para identificar las tareas más críticas, garantizando que las menos urgentes no sobrecarguen al personal y mantenerlo fuera de un posible burnout.
- Para mitigar la necesidad de recursos financieros destinados a la contratación de personal adicional y la mejora de las condiciones laborales, se recomienda a la Unidad de Planificación y la Unidad Administrativa Financiera asignar una parte del presupuesto anual específicamente para estas contrataciones y capacitaciones continuas. Invertir en la mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo la actualización de herramientas y tecnologías, puede reducir la carga de trabajo manual y aumentar la eficiencia.
- Se recomienda a la Unidad de Salud Ocupacional desarrollar un plan integral de capacitación que incluya cursos sobre temas relevantes, como gestión del tiempo, habilidades y manejo del estrés, la implementación de planes preventivos de riesgos psicosociales donde se fomenten la realización de pausas activas y actividades recreativas que ayuden a mitigar el estrés y mejorar el bienestar de los empleados. Además, implementar un sistema de incentivos que reconozca y recompense el buen desempeño fomentará la motivación y el compromiso del personal.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alquipian, A. (2007). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS*. México: Universidad Anáhuac México Norte. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Alvarado, P. (05 de noviembre de 2021). *Jóvenes lidian con más carga laboral* . Obtenido de [elcomercio.com](https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/jovenes-lidian-carga-laboral-informe.html) : <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/jovenes-lidian-carga-laboral-informe.html>
- Atalaya, M. (2001). *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Lima, Perú. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Brugué, Q., & Subirats, J. (1996). *Lecturas de Administración Pública*. Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60761602/LECTURAS-DE-GESTION-PUBLICA20191001-84234-122gb5v-libre.pdf?1569957244=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLECTURAS_DE_GESTION_PUBLICA.pdf&Expires=1681936077&Signature=WUILLI1EgbGVq2gOQkVylxiRT
- Cajal, A. (2013). *Investigación de Campo: Características, Tipos, Técnicas y Etapa*.
- Cañarte, E. (2018). *INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA PERTENECIENTES A LA EMPRESA OLEANA DURANTE EL PERIODO 2018*. Quito: PUCE. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16073/Disertaci%3fb3n%2c%20Evelyn%20Vanessa%20Ca%3b1arte%20Hormaza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CEPAL . (Mayo de 2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Obtenido de repositorio.cepal.org:

- https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf
- f
- Chávez, et. Al. (2014). *COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS ASEGURADORAS*. CICAG.
- Chulca, A. (2021). *ANALISIS DEL ESTRES LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA DE EXPLOTACION MINERA EXPLOKEN MINERA S.A. USANDO LA ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIY-OMS*. Quito: Escuela Politécnica Nacional. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21772/1/CD%2011250.pdf>
- Del Hoyo, Á. (2004). *Estres Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Dezin, N., & Lincoln, Y. (2011). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (4th ed.). SAGE Publications, Inc. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=AlRpMHgBYqIC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Denzin,+N.+K.,+%26+Lincoln,+Y.+S.+\(Eds.\).+\(2005\).+Handbook+of+qualitative+research.+Sage.&ots=kpHRxMculf&sig=i2k0hMOITWmfq3BV1hwiq9PlmYA#v=onepage&q=Denzin%2C%20N.%20K.%2C%20%26%20Lincoln,+Y.+S.+\(Eds.\).+\(2005\).+Handbook+of+qualitative+research.+Sage.&ots=kpHRxMculf&sig=i2k0hMOITWmfq3BV1hwiq9PlmYA#v=onepage&q=Denzin%2C%20N.%20K.%2C%20%26%20Lincoln,+Y.+S.+\(Eds.\).+\(2005\).+Handbook+of+qualitative+research.+Sage.](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=AlRpMHgBYqIC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Denzin,+N.+K.,+%26+Lincoln,+Y.+S.+(Eds.).+(2005).+Handbook+of+qualitative+research.+Sage.&ots=kpHRxMculf&sig=i2k0hMOITWmfq3BV1hwiq9PlmYA#v=onepage&q=Denzin%2C%20N.%20K.%2C%20%26%20Lincoln,+Y.+S.+(Eds.).+(2005).+Handbook+of+qualitative+research.+Sage.&ots=kpHRxMculf&sig=i2k0hMOITWmfq3BV1hwiq9PlmYA#v=onepage&q=Denzin%2C%20N.%20K.%2C%20%26%20Lincoln,+Y.+S.+(Eds.).+(2005).+Handbook+of+qualitative+research.+Sage.)
- Díaz, L. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. México: Universidad Autónoma de México. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20t%C3%A9cnica,%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20d
- Echavarría, S. (2012). *Diferencias entre Cuestionario y Encuesta*. Habana, Cuba. Obtenido de <http://uvsfajardo.sld.cu/diferencia-entre-cuestionario-y-encuesta>
- Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación según Sampieri*. México: McGraHill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Flores, Darlín, et. Al. (2020). *Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales*. Nicaragua: Universidad Nacional del Nicaragua, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>

- Galeano, M. (2004). *Diseño de Proyectos de la Investigación Cualitativa*. Medellín: Universidad EAFIT. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=Xkb78OSRMi8C&pg=PA24&dq=enfoque+cualitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewiBxYn5z-35AhWbZDABHczOAS4Q6AF6BAGHEAI#v=onepage&q=enfoque%20cualitativo&f=false>
- García, I. (2007). *La nueva gestión pública: evolución y tendencias*. España. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49279947/47_GarciaSanchez-libre.pdf?1475376663=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_nueva_gestion_publica_evolucion_y_tendencias.pdf&Expires=1682006613&Signature=gFr1stGg2v0BhGZC3KPPiNH19zbaatS1-CINLk6KaUWi
- García, I. (2007). *La nueva gestión pública: evolución y tendencias*. España: Universidad de Salamanca. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/\\$FILE/47_GarciaSanchez.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/$FILE/47_GarciaSanchez.pdf)
- Hernandez, J. (2004). *Análisis de los factores que intervienen en la convivencia de los residentes de un colegio residencial. Caso: Ray Lindley*.
- Hernández, S., & et.al. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*. México: McGraw-Hill. Obtenido de https://campus.ucsfvirtual.edu.ar/pluginfile.php/728335/mod_resource/content/1/HERNANDEZ%20SAMPRIERI%20%281%29.pdf
- Jaramillo, J. (2018). *LA INFLUENCIA DE LA CARGA LABORAL EN EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN*. Quito: PUCE. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15165/TESES-20LA%20INFLUENCIA%20DE%20LA%20CARGA%20LABORAL%20EN%20EL%20ESTRES%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LA%20DIRECCION%20DE%20PROMOCION%20Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, Y., & Suárez, M. (2014). *INVESTIGACION DE CAMPO COMO ESTRATEGIA METODOLOGICA PARA LA RESOLUCION DE PROBLEMAS*. Maracaibo, Venezuela : Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Obtenido de <http://ujgh.edu.ve/wp-content/uploads/2021/03/IJIP-27.pdf>

- Lopez, A. (2020). *La Nueva Gestión Pública: Algunas Precisiones para su Abordaje Conceptual*. INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Obtenido de <http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/INAPngpfinal.pdf>
- Méndez, A., & Astudillo, M. (2008). *La investigación en la era de la información*. México: TRILLAS. Obtenido de <http://www.economia.unam.mx/academia/inac/pdf/inac1/u115.pdf>
- Ministerio de Agricultura y Ganadería. (2014). *Reglamento Interno de la Administración del Talento Humano*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.agricultura.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/08/REGLAMENTO-INTERNO-DE-LA-ADMINISTRACION-DEL-TALENTO-HUMANO.pdf>
- Naresh, M. (2004). *Investigación de mercados un enfoque aplicado*. México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=SLmEbIVK2OQC&pg=PA186&dq=observacion+en+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi1n4KBmYP6AhUhSTABHR-iCt4QuwV6BAGHEAc#v=onepage&q=observacion%20en%20la%20investigacion&f=false>
- Organización Internacional del Trabajo . (2008). *Convenio 187*. Obtenido de ilo.org.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Obtenido de ilo.org: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de septiembre de 2021). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. Obtenido de ilo.org : <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- Patlán, J. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. México, México: Estudios Gerenciales. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (3 de Junio de 2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 29-40. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>

- Pilicita, P. (2020). *GUÍA DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL (SÍNDROME BURNOUT) PARA DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA EN LA UNIDAD EDUCATIVA MEJÍA D7*. Quito: PUCE. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18409/Pilicita%20Rodriguez%20-Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quezada, et.al. (2022). *Construcción y propiedades psicométricas de tres escalas para evaluar la sobrecarga de trabajo desde casa durante el covid-19*. Cuernavaca: Centro de Investigación transdisciplinar en psicología. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372022000100065
- Ramírez, C. (1999). *Modelo de las Configuraciones de Henry Mintzberg*. Santiago de Chile: Univeridad de Chile. Obtenido de <https://alvaroaltamirano.files.wordpress.com/2010/05/modelo-de-las-organizaciones-henry-mintzberg.pdf>
- Ramos, G. (2007). *ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS Y SU APLICACIÓN EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES*. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>
- Rodríguez, A. (2016). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Cuba. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista EAN. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rodríguez, V. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Lima, Perú: UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA. Obtenido de https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/000/804/804487.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220823%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220823T003634Z&X-Amz-SignedHeaders=ho
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Caracas. Obtenido de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

VII. ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ESTUDIANTE:	NARVAEZ POZO NATALIA ESTEFANIA	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0450041009
PERIODO ACADÉMICO:	2023B		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. MIKE JOFFRE CORAL ERAZO	DOCENTE TUTOR:	MSC. DIEGO GUILLERMO ALMEIDA BURBANO
DOCENTE:	MSC. HADA ESTHER SOLÓRZANO RÓBINSON		
TEMA DEL TIC:	"Análisis de la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi"		
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	8,83	
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8,83	
3	METODOLOGÍA	8,83	
4	RESULTADOS	8,83	
5	DISCUSIÓN	8,83	
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	8,83	Síntesis en el texto
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	8,83	
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,83	Mejorar normas APA, ortografía y redacción

Obteniendo una nota de: 8,83 Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el lunes, 17 de junio de 2024.

MSC. MIKE JOFFRE CORAL ERAZO
PRESIDENTE TRIBUNAL

MSC. DIEGO GUILLERMO ALMEIDA BURBANO
DOCENTE TUTOR

MSC. HADA ESTHER SOLÓRZANO RÓBINSON
DOCENTE

Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Natalia Estefanía Narváez Pozo				
DATE: 25 de junio de 2024				
Topic: "Análisis de la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi"				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1 Vera Játiva Edwin Andrés,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED		TOTAL 9	



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Natalia Estefanía Narváez Pozo.

Fecha de recepción del abstract: 25 de junio de 2024

Fecha de entrega del informe: 25 de junio de 2024

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrics de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9, por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



Firmado electrónicamente por:
EDISON BOANERGES
PENAFIEL ARCOS

Ing. Edison Peñañiel Arcos MSc
Coordinador del CIDEN

Anexo 3. Formato de Encuestas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL INTEGRACIÓN,
ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Tema: Análisis de la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi.

Nota: La información de la presente encuesta es únicamente de uso académico y de forma anónima.

Edad:

Género:

Masculino		Femenino		Otro	
-----------	--	----------	--	------	--

1. ¿Considera usted que su trabajo es emocionalmente agotador?

Muy bajo	Bajo	Algo	Alto	Muy Alto

2. ¿Considera usted que existen relaciones tensas entre compañeros?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

3. ¿Considera usted que es una persona organizada en el cumplimiento de sus funciones?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

4. ¿En su lugar de trabajo se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

5. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo cuentan con el personal suficiente y capacitado para desarrollar las diferentes funciones?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

6. Durante la jornada laboral, ¿realiza pausas activas?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

7. ¿En algún momento el exceso de trabajo ha afectado en su salud física y psicológica?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

8. En el tiempo que usted trabaja en la institución ¿ha tenido que realizar actividades laborales fuera de su horario habitual?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

9. En base a la pregunta anterior, el realizar actividades laborales fuera de su horario habitual ¿le ha ocasionado problemas familiares?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

10. En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, ruido, etc.) usted considera que este es:

Muy confortable	Confortable	Soportable	Incómodo	Muy incómodo

11. ¿Al finalizar la jornada laboral ha notado síntomas de cansancio en ciertas partes del cuerpo?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

Indique cuáles _____

12. ¿Con qué frecuencia se siente débil y desanimado en sus horas laborales?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

13. ¿En caso de padecer alguna enfermedad vinculada al trabajo que se desempeña, la entidad da seguimiento a la salud del funcionario?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

14. ¿En la entidad se realiza evaluaciones de satisfacción de usuarios?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

15. ¿Han existido denuncias por parte de los usuarios en relación al desempeño de sus funciones?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

16. ¿En la entidad se realiza evaluaciones acordes al desempeño de sus funciones?

Cada mes	Cada 6 meses	Cada año	Nunca

17. ¿Está usted de acuerdo en cómo está gestionada su área de trabajo (superiores, jefes inmediatos, compañeros, etc.) respecto a las metas que ésta tiene para su cumplimiento?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

18. ¿Considera usted que el personal cumple con las normativas internas de la institución?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

19. ¿Su jefe inmediato tiene actitud abierta respecto a puntos de vista y escucha las opiniones de los funcionarios?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

20. ¿Considera usted que el plazo asignado por sus superiores para realizar sus pendientes son los adecuados?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

21. ¿Considera usted que puede trabajar de manera fluida con superiores y compañeros promoviendo el trabajo en equipo?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

22. ¿Realiza usted tareas con las que no se encuentra familiarizado?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

23. ¿Considera usted que su nivel de experiencia y conocimiento son acorde a las funciones que usted desempeña?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

24. Para el desempeño de sus labores el ambiente de trabajo es:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo

25. ¿Considera usted que su remuneración es justa por las labores desempeñadas?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

26. ¿Los jefes de la entidad se preocupan por mantener un elevado nivel de motivación y desarrollo personal y profesional de cada funcionario?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

27. ¿Su jefe inmediato proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien sus funciones?

Siempre	Regularmente	Algunas veces	Muy raro	Nunca

28. ¿Tiene conocimiento si la organización cuenta con un plan de capacitación para los funcionarios?

Si	No

29. ¿Cuál de las siguientes enfermedades físicas ha experimentado en su trabajo?

Dolor de cabeza	Dolor de espalda	Falta de visión	Gastritis	Tendinitis

Otros _____

30. ¿Cuál de las siguientes enfermedades psicológicas ha experimentado en su trabajo?

Depresión	Ansiedad	Sensación de incapacidad	Bloqueo mental	Mal humor

Otros _____

31. ¿Usted conoce si la institución cuenta con un plan preventivo de riesgos psicosociales?

Si	No

32. ¿La Institución cuenta con un comité activo de salud y seguridad ocupacional que esté al pendiente de los riesgos psicosociales?

Si	No

33. ¿Con qué frecuencia los funcionarios reciben capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo?

Cada mes	Cada 6 meses	Cada año	Nunca

Anexo 4. Formato de Entrevistas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL INTEGRACIÓN,
ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Tema: Análisis de la sobrecarga de trabajo y su incidencia en el desempeño laboral de la Dirección Distrital Agropecuaria del Carchi.

Entrevista

¿Cómo se promueve o se implementa un clima laboral respetuoso y humano según el reglamento de la LOSEP en su artículo 236 que habla sobre el bienestar social?

¿Cuál es el porcentaje de ejecución presupuestaria? ¿Y qué consecuencias acarrearía el incumplimiento de la misma?

¿Cuando un funcionario padece alguna enfermedad se da cumplimiento a lo que determina la LOSEP en su artículo 23 literal m?

¿Para la contratación de personal se ha dado cumplimiento al manual de puestos distritales tomando en cuenta el perfil requerido?

¿Se da cumplimiento al artículo 23 de la LOSEP literal l que manifiesta el desarrollo de funciones en un ambiente propicio que garantice salud y bienestar?

¿De qué forma se da cumplimiento al derecho de formación y capacitación continua por parte del Estado para el desarrollo profesional?

¿En caso de presentarse un siniestro de trabajo en que tiempo la Dirección Distrital presenta el informe al IESS?

¿Con que periodicidad la Dirección distrital lleva a cabo el cumplimiento del artículo 51 del código de trabajo correspondiente a la prevención de riesgos?

¿De qué forma se organiza la Dirección Distrital para dar cumplimiento al derecho de diálogo social en caso de ser requerido?

¿Mediante qué acciones la Dirección Distrital adquiere la certificación de Calidad de servicio que emite el Ministerio de Relaciones laborales en base al sistema de control y certificación de calidad de servicio en el art. 280 del Reglamento de la LOSEP?

¿Qué tipo de sanciones se emiten a los funcionarios que incumplen con el código de ética del MAG en el art. 4.1. y sus derivados?

Anexo 5. Base de calificaciones de empedados

Tabla 6. Base de calificaciones de empedados

Servidor	2020		2021		2022	
	Cuantitativo	Cualitativo	Cuantitativo	Cualitativo	Cuantitativo	Cualitativo
1	91,25	Muy bueno	94,8	Muy bueno	86,25	Satisfactorio
2	91,25	Muy bueno	91,2	Muy bueno	91,88	Muy bueno
3	80,63	Satisfactorio	92,33	Muy bueno	93,33	Muy bueno
4	92,06	Muy bueno	92,08	Muy bueno	91,98	Muy bueno
5	82,32	Satisfactorio	93,7	Muy bueno	74,38	
6	76,25	Regular	92,58	Muy bueno	95,58	Excelente
7	97,5	Excelente	91,83	Muy bueno	75	Regular
8	97,92	Excelente	92,33	Muy bueno	100	Excelente
9	82,71	Satisfactorio	94,28	Muy bueno	75	Regular
10	90,06	Muy bueno	96,57	Excelente	76,88	Regular
11	89,56	Satisfactorio	92,33	Muy bueno	75	Regular
12	91,63	Muy bueno	75,3	Regular	86	Satisfactorio
13	87,69	Satisfactorio	97,59	Excelente	94,58	Muy bueno
14	87,19	Satisfactorio	92,95	Muy bueno	74,38	Regular
15	87,69	Satisfactorio	91,2	Muy bueno	74,38	Regular
16	91,94	Muy bueno	91,58	Muy bueno	74,38	Regular
17	90,06	Muy bueno	75,58	Regular	80	Satisfactorio
18	91,5	Muy bueno	75,05	Regular	100	Excelente
19	91,81	Muy bueno	92,08	Muy bueno	94,73	Muy bueno
20	89,56	Satisfactorio	90,83	Muy bueno	96,64	Excelente
21	75,69	Regular	94,75	Muy bueno	93,61	Muy bueno
22	78,59	Regular	92,33	Muy bueno	86,25	Satisfactorio
23	94,13	Muy bueno	91,95	Muy bueno	94,96	Muy bueno
24	84,86	Satisfactorio	91,2	Muy bueno	94,81	Muy bueno
25	78,34	Regular	96,57	Excelente	96,23	Excelente
26	91,44	Muy bueno	93,2	Muy bueno	94,73	Muy bueno
27	89,56	Satisfactorio	92,58	Muy bueno	95,49	Excelente
28	90,88	Muy bueno	92,33	Muy bueno	97,73	Excelente
29	76,19	Regular	96,22	Excelente	97,73	Excelente
30	78,44	Regular	95,93	Excelente	90,23	Muy bueno
31	78,54	Regular	94,33	Muy bueno	97,73	Excelente
32	75	Regular	92,58	Muy bueno	93,73	Muy bueno
33	88,34	Satisfactorio	69,97	Insuficiente	95,14	Excelente
34	94,42	Muy bueno	96,32	Excelente	90,23	Muy bueno
35	88,63	Satisfactorio	91,45	Muy bueno	97,73	Excelente
36	92,09	Muy bueno	71,22	Regular	97,73	Excelente
37	94,72	Muy bueno	75,2	Regular	93,42	Muy bueno
38	95,42	Excelente	73,75	Regular	93,92	Muy bueno
39	96,31	Excelente	95,33	Excelente	97,73	Excelente
40	73,01	Regular	75,83	Regular	78,83	Regular
41	90,06	Muy bueno	98,33	Excelente	97,73	Excelente

42	89,06	Satisfactorio	75	Regular	95,74	Excelente
43	77,72	Regular	83,75	Satisfactorio	97,73	Excelente
44	78	Regular	78,33	Regular	65,83	Insuficiente
45	90,63	Muy bueno	80	Satisfactorio	78,6	Regular
46	78,72	Regular	92,29	Muy bueno	65,35	Insuficiente
47	78	Regular	95	Excelente	97,73	Excelente
48	91,81	Muy bueno	81,67	Satisfactorio	78,68	Regular
49	87,69	Satisfactorio	90	Muy bueno	97,73	Excelente
50	91,13	Muy bueno	85,42	Satisfactorio	64,6	Insuficiente
51	78,19	Regular	95,83	Excelente	97,73	Excelente
52	88,44	Satisfactorio	92,92	Muy bueno	96,23	Excelente
53	93,66	Muy bueno	92,08	Muy bueno	65,35	Insuficiente
54	78,22	Regular	90,42	Muy bueno	64,6	Insuficiente
55	89,19	Satisfactorio	84,58	Satisfactorio	66,22	Insuficiente
56	96,48	Excelente	86,25	Satisfactorio	97,73	Excelente
Suma	4872,18	0	4981,1	0	4915,91	
Promedio	87,0032143		88,9482143		87,7841071	

Anexo 6. Pruebas de normalidad

Tabla 7. Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	gl	
Nivel agotamiento	,881	56	,000
Relaciones tensas	,853	56	,000
Organización en cumplir funciones	,677	56	,000
Desarrollo trabajo en equipo	,913	56	,001
Personal capacitado	,885	56	,000
Realiza pausas activas	,908	56	,000
Afección salud	,906	56	,000
Actividades fuera de horario	,829	56	,000
Problemas familiares	,870	56	,000
Condiciones puesto de trabajo	,911	56	,001
Cansancio partes de cuerpo	,870	56	,000
Debilidad y desanimo en horas laborales	,849	56	,000
Seguimiento a condición de salud	,896	56	,000
Evaluación de satisfacción de usuario	,881	56	,000
Denuncias por desempeño defunciones	,771	56	,000
Evaluación de desempeño	,578	56	,000
Gestión de área de trabajo	,893	56	,000
Cumplimiento de normativas	,855	56	,000
Escucha de opiniones	,895	56	,000
Tiempo para realizar actividades	,866	56	,000
Trabajo fluido con superiores	,849	56	,000
Realiza tareas que no corresponden	,866	56	,000
Nivel de experiencias y función	,800	56	,000
Ambiente de trabajo	,879	56	,000
Remuneración justa	,880	56	,000
Mantener motivación y desarrollo	,908	56	,000
Proporciona información para realizar funciones	,913	56	,001
Plan de capacitaciones	,578	56	,000
Plan preventivo de riesgos	,486	56	,000
Comité de salud y seguridad	,486	56	,000
Capacitación salud y seguridad	,632	56	,000

Anexo 7. Correlación de Spearman entre promedio de calificaciones y variables de carga laboral

Tabla 8. Correlación de Spearman entre promedio de calificaciones y variables de carga laboral

Variabl e	Nivel de agotam iento	relaci ones tensas	paus as activ as	afecci ón en salud	actividad fuera de horario	proble mas familia res	condicion es puesto de trabajo	cansa ncio cuerp o	debilid ad y desáni mo	plazo para hacer trabajo	tareas que no correspon den	ambie nte de trabajo	capacita ciones sobre salud	promedi o calificac iones
Nivel de agotamiento	1	-0,39	0,17	-0,57	-0,38	-0,53	0,43	-0,62	-0,65	0,4	-0,18	0,37	0,03	0,42
relaciones tensas		1	0,03	0,62	0,19	0,41	-0,46	0,51	0,51	-0,42	0,14	-0,51	0,9	0,9
pausas activas			1	-0,4	-0,23	-0,48	0,52	-0,39	-0,47	0,54	-0,16	0,56	0,1	0,67
afección en salud				1	0,33	0,61	-0,48	0,61	0,63	-0,55	0,24	-0,7	0,06	0,18
actividad fuera de horario					1	0,57	-0,35	0,22	0,48	-0,4	0,28	-0,29	0,14	0,49
problemas familiares						1	-0,52	0,52	0,7	-0,64	0,22	-0,61	0,05	0,77
condiciones puesto de trabajo							1	-0,39	-0,63	0,67	-0,25	0,59	0,28	0,98
cansancio cuerpo								1	0,71	-0,43	0,41	-0,52	0,32	0,9
debilidad y desánimo									1	-0,63	0,31	-0,7	0,13	0,68
plazo para hacer trabajo										1	-0,24	0,7	0,02	0,39
tareas que no corresponden											1	0,44	0,96	0,85
ambiente de trabajo												1	0,12	0,81
capacitaciones sobre salud													1	0,24
promedio calificaciones														1

Anexo 8. Evidencias de encuestas y entrevistas

