



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Informe final de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico

TRABAJO DE TITULACIÓN

Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal. Chambo, 2021

Autor: Amaguaya Palmay Jhonatan Javier

Tutora: Ps. Cl. Adriana Carolina Sánchez Acosta MsC.

Riobamba – Ecuador

2021

APROBACIÓN DEL TUTOR

Ps. Cl. Adriana Carolina Sánchez Acosta MsC, docente de la carrera de Psicología Clínica de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO

Haber asesorado y revisado el informe final del proyecto de investigación titulado **“Adaptabilidad laboral y ansiedad en el personal administrativo. Gobierno Autónomo descentralizado Municipal. Chambo, 2021”**, realizado por el Sr. Jhonatan Javier Amaguaya Palmay con C.C 0604216291, el mismo que cumple con los parámetros establecidos por la institución, por lo tanto, se encuentra **APROBADO Y APTO PARA PRESENTARSE A LA DEFENSA.**

Para constancia de lo expuesto firma:



Ps Cl. Adriana Carolina Sánchez Acosta MsC

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal de Graduación del proyecto de investigación titulado “Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021”, presentado por el Sr. Jhonatan Javier Amaguaya Palmay con C.C. 0604216291, dirigido por Ps.Cl. Adriana Carolina Sánchez Acosta MsC.

Una vez realizado el informe final de investigación escrito, con fines de titulación, en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remiten la presente para uno y custodia en la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

Ps. Cl. Adriana Carolina Sánchez Acosta, Mgs.



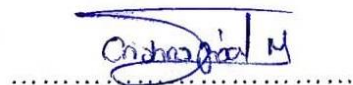
Tutor

Ps. Cl. Luis Gonzalo Erazo Salcedo, Mgs.



Miembro de Tribunal

Ps. Cl. Cristina Procel Niama, Mgs.



Miembro de tribunal

Riobamba, 24 de agosto de 2021

AUTORÍA

Yo Jhonatan Javier Amaguaya Palmay con C.C 0604216291 declaro ser responsable de las ideas, resultado y propuestas planteadas en este proyecto de investigación sobre **“Adaptabilidad laboral y ansiedad en el personal administrativo. Gobierno Autónomo descentralizado Municipal. Chambo, 2021”** y que el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



.....

Jhonatan Javier Amaguaya Palmay

0604216291

AGRADECIMIENTO

En primera instancia, quiero agradecer a Dios, por siempre estar presente en toda mi carrera universitaria, desde incluso antes del primer día que entré a las aulas de mi apreciada Universidad. A mis padres, que con esfuerzo me apoyaron en este trayecto educativo, ya que siempre han sido y serán mi modelo a seguir, de igual manera a mis hermanas las cuales siempre me acompañaron en los altibajos para poder estar en este lugar hoy en día. Agradezco a mi prestigiosa Universidad Nacional de Chimborazo, la misma que me permitió ser parte de su alumnado en este gran trayecto de formación personal y educativo. Agradezco a los docentes comprometidos con la gran labor que es compartir sus conocimientos. A mi tutora de tesis Adriana Sánchez, la cual siempre estuvo pendiente de mi avance y por último a mis amigos, compañeros y conocidos, los mismos que marcaron un gran trayecto en mi vida y recordaré siempre.

Amaguaya Palmay Jhonatan Javier

DEDICATORIA.

Este proyecto de investigación se lo dedico a Inés Allauca, mujer, madre y abuela, quien en vida siempre me impulsó ser un gran ser humano, apoyándome en los altibajos, siendo mi fuerza y mi luz, sé que estará muy orgullosa, siempre quise que me vea dar el paso a la vida profesional y hoy lo puede hacer.

Amaguaya Palmay Jhonatan Javier

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE CUADROS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS:	5
Objetivo general	5
Objetivo específico	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
Antecedentes de la Investigación	6
ADAPTACIÓN LABORAL	7
Definición	7
Características.....	8
Adaptabilidad laboral en relación al avance tecnológico empresarial	9
Comunicación y adaptabilidad laboral	10
Ambiente Físico y la adaptabilidad laboral	10
Actitud laboral	11
Factores protectores y de riesgo de la adaptabilidad laboral	11
Componente de la adaptabilidad laboral	12
Adaptación laboral en tiempos de SARS-CoV-2	12
ANSIEDAD	13
Definición	13
Ansiedad laboral	14
Sintomatología de la ansiedad	14
Niveles de la ansiedad:	15
Epidemiología de la ansiedad:	15

Causas de la ansiedad:	16
Factores protectores y de riesgo ante la ansiedad.....	16
Ansiedad laboral en tiempos de Covid – 19	17
Tratamiento para la ansiedad.....	18
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO.....	19
Enfoque de la Investigación	19
Tipos de Investigación.....	19
Diseño de Investigación.....	19
Nivel de la Investigación	20
Población	20
Variables de Estudio.....	20
Métodos de Estudio	22
Técnicas e Instrumentos	22
Técnicas.....	22
Reactivos psicológicos	22
Instrumentos	22
Cuestionario.....	23
Cuestionario Ce-PAC	23
Cuestionario de ansiedad laboral (C.A.L)	23
Procedimiento Estadístico	24
Consideraciones Éticas.....	24
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
Resultados.....	25
PLAN DE INTERVENCIÓN PARA PROMOVER LA ADECUADA ADAPTACIÓN LABORAL Y REDUCIR LA ANSIEDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD DE CHAMBO, 2021.....	31
Discusión	36
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	40
ANEXOS.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos	25
Tabla 2. Dimensiones de la adaptabilidad laboral.....	27
Tabla 3. Niveles generales de la adaptabilidad laboral.....	28
Tabla 4. Dimensiones de la ansiedad laboral.....	29
Tabla 5. Niveles generales de la ansiedad laboral.....	30
Tabla 6. Plan de intervención (Adaptabilidad laboral).....	33
Tabla 7. Plan de intervención (ansiedad laboral).....	34

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Variable de estudio.....	20
------------------------------------	----

RESUMEN

La adaptabilidad laboral es la capacidad de resiliencia que tiene un sujeto frente a las demandas laborales, por otro lado, la ansiedad es un estado natural para poder hacer frente a las situaciones cotidianas, desencadenándose en problemática cuando existe una excesiva sintomatología, por ende, la aparición de la ansiedad laboral da paso a una inadecuada adaptación en el trabajo. El objetivo de la investigación fue analizar la adaptabilidad laboral y ansiedad laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Chambo 2021. Se desarrolló un estudio cuantitativo, bibliográfico, de campo, transversal no experimental y descriptivo. La población estudiada estuvo conformada por 50 empleados del área administrativa con el 64% de mujeres y el 36% de hombres, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario sociodemográfico y los instrumentos psicológicos aplicados fueron: El cuestionario Ce-PAC y el Cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L). Los resultados sobre la adaptabilidad laboral fueron: el 68% tiene un nivel medio a la adaptabilidad, el 18% un nivel alto y el 14% un nivel bajo. Con respecto a la ansiedad laboral, el 32% de los funcionarios administrativos presentan ansiedad leve y el 8% ansiedad moderada, evidenciando una mayor problemática en el componente cognitivo. De acuerdo a los resultados se elaboró un plan de intervención cuyo objetivo es promover la adaptabilidad a su trabajo y disminuir la sintomatología ansiosa laboral en el personal administrativo del GAD de Chambo, 2021.

Palabras claves: Ansiedad, ansiedad laboral, adaptabilidad, adaptabilidad laboral.

ABSTRACT

Work adaptability is the resilience that a subject has in the face of work demands. On the other hand, anxiety is a natural state to face daily situations, unleashing problems with excessive symptoms. Therefore, the appearance of job anxiety gives way to an inadequate adaptation at work.

The research objective was to analyze the job adaptability and anxiety in the administrative staff of the Autonomous Decentralized Municipal Government Chambo 2021. The study developed a quantitative, bibliographic analysis; it was non-experimental and descriptive cross-sectional research. The population studied was made up of fifty employees of the administrative area, with 64% women and 36% men. For data collection, a sociodemographic questionnaire was used and the psychological instruments applied were: The Ce-PAC questionnaire and the Questionnaire of Job Anxiety (CAL). The results on work adaptability were: 68% have a medium level of adaptability, 18% a high level, and 14% a low level. Concerning job anxiety, 32% of administrative officials present mild anxiety and 8% moderate anxiety, showing a more significant problem in the cognitive component. According to the results, an intervention plan was developed to promote adaptability to their work and reduce anxious work symptoms in the administrative staff of the GAD of Chambo, 2021.

Keywords: Anxiety, job anxiety, adaptability, job adaptability

Reviewed by:

Dr. Narcisa Fuertes, PhD.

ENGLISH PROFESSOR

Cc: 1002091161

INTRODUCCIÓN

Se denomina adaptabilidad laboral a la capacidad del ser humano para acoplarse de manera favorable a cambios en el ambiente laboral, de igual manera, al considerar que una empresa es un sistema que está en constante innovación, por lo que el personal laboral se ve en la obligación de adecuarse a los cambios, los cuales pueden ser: nuevas tecnologías, ambiente físico, las comunicaciones horizontales y verticales, incluso en la actualidad en medio de una pandemia, entre otras.

Según Raineri (como se citó en Pineda y Cortez, 2018) “existen diferentes tipos de cambio que presionan a las empresas, y una serie de variables que influyen el cambio, como el avance tecnológico, la globalización, la apertura de nuevos mercados, las reducciones arancelarias, los nuevos sistemas de producción” (p. 5). Además, la adaptabilidad laboral permite que el trabajador se sincronice con el trabajo, adecuándose a las demandas empresariales, por lo que el sujeto al momento que se adapta a su trabajo podrá responder de manera favorable a las responsabilidades encargadas, ampliando su campo de conocimientos (Arias, 2021)

Por otro lado tenemos que la ansiedad es una manera natural de lidiar con problemáticas o retos cotidianos convirtiéndose en una característica general, esta carga energética ayuda a sobrellevar favorablemente la vida diaria, sin embargo, la ansiedad se convierte en negativo en el momento que el “estado de activación biológica antihomeostática que se produce cuando el organismo fracasa en sus intentos de adaptarse a las demandas de su entorno inmediato” (Navinés et al., 2016, p. 359). Estas situaciones pueden aparecer en cualquier ámbito de la vida ya sea en lo familiar, académico, personal, laboral entre otras; dentro del campo laboral se genera en la ocasión que la “respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Navinés et al., 2016, p. 359).

Por lo tanto, una baja adaptación laboral da paso a la aparición de sintomatología ansiosas, ya que se encuentra estrechamente relacionada una con otra, afectando las áreas emocionales, conductuales y cognitivas repercutiendo desfavorablemente las relaciones entre pares e incluso el desempeño laboral, ya que, al no poder sobrellevar la demanda de tareas, el sujeto tiende a ejercer su desempeño de manera poco satisfactorio o no lo esperado por las autoridades de la empresa u organización (Tusev et al., 2020).

Dentro de las obligaciones laborales el incorrecto manejo de las responsabilidades generan sintomatología ansiosa, lo que, a la vez causa limitaciones en las labores de trabajo, ocasionando una excesiva preocupación, agotamiento, disminución de productividad, insomnio, inseguridad, cambios drásticos del estado de ánimo (prII MF, 2019).

La presente investigación está constituida por: Introducción, planteamiento del problema, justificación, objetivos (general y específicos), además en el capítulo I se presenta el marco teórico en donde se describe de manera detallada las variables a estudiar. Siguiendo con el documento se visualizará el capítulo II conformado por el marco metodológico y población, la misma que está constituido por el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021, se describe los instrumentos utilizados para indagar información, reflejando los datos obtenidos se continua con el plan de acción frente a la problemática y finalmente encontrará: conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según Salessi y Omar (2016) en el estudio *“Satisfacción laboral. Propiedades psicoterapéuticas de una escala para medirla”* se dice que, en una organización pública es indispensable desarrollar una adecuada relación con los compañeros laborables, además de un ambiente agradable, ya que, la percepción de cada persona es distinta, igualmente que, la capacidad de resiliencia dependerá de su adaptabilidad al cambio, jugando un papel primordial la perspectiva afectiva y cognitiva, además, la percepción afectiva es como el sujeto relaciona un sentimiento a una situación, si un individuo percibe a una situación negativamente sus sentimientos serán negativos, trayendo efectos no deseados, además, la perspectiva cognitiva se hace énfasis como los pensamientos juegan en el desempeño laboral de cada persona.

Dentro de área laboral nos encontramos con situaciones como: la sobrecarga de obligaciones, mala relación con los compañeros y autoridades, un ambiente físico poco agradable, bajo salario, cambios o innovaciones tecnológicas y demás, ocasionando malestares físicos, cognitivos, emocionales y conductuales, dando paso a la aparición de sintomatología ansiosa o que a la vez ocasiona que el empleado no pueda adaptarse a su lugar como trabajador (Gomez et al., 2020).

El estudio denominado *“El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática”* realizado en España mediante revisión bibliográfica de 29 artículos del contexto de América latina la inadaptación laboral juega un papel importante que oscila en un porcentaje de 2,8% al 76% (Loya et al., 2018), reflejando de la misma manera la importancia del ambiente laboral, además de los recursos que se brinda al personal para una correcta adaptación a los cambios empresariales u organizacionales, cabe recalcar que los datos reflejados constituyen un total de diversos países, por lo mismo que la región o estado en donde se encuentran ejerciendo la profesión, también es un punto de referencia.

Según Laredo (2014) *“Influencia de trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú”* con una población de 22 empleados, se reflejó que el 41% manifiesta problemáticas a la correcta adaptación al trabajo en equipo en su ambiente laboral, evidenciando el gran conflicto en las comunicaciones interpersonales (horizontales o verticales) al momento de sobrellevar las obligaciones grupales dentro de una organización.

La ansiedad a nivel mundial es un problema notable, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Mundial de la Salud (OMS) (2017) en *“Depresión y otros trastornos mentales comunes”* se menciona que la estimación de personas a nivel mundial con ansiedad es de 264 millones en el año 2015, por otra parte, el mismo estudio menciona que en América el porcentaje de ansiedad también es preocupante, ya que está más presente en mujeres con un 7,7% que en los hombres con un 3,6%.

En el reporte *“Impacto psicológico y mental de enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en personal médico y el público en general: una revisión sistemática y un metanálisis”* en 17 países, entre ellos Brasil, Chile y México, con la participación de 162 639 sujetos, se evidenció que el 33% presenta sintomatología ansiosa, los factores de riesgo más predominantes son: el sexo (mujeres), padecer enfermedades previas, nivel socioeconómico bajo, aislamiento social y un alto riesgo de contraer COVID-19 (Luo et al., 2020).

En Ecuador el estudio denominado *“Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa productos familia Sancela del Ecuador S.A.”*, en la ciudad de Ambato – Ecuador, con una población de 66 sujetos del personal de salud, se reflejó que el 50% presentan sintomatología ansiosa constante, 36% mencionan que la sintomatología

ansiosa no es tan intensa y constante, mientras que el 14% mencionan que no presentan sintomatología ansiosa (Iza, 2016).

Mediante una observación hacia el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Chambo 2021, se pudo evidenciar: problemáticas entre compañeros y directivos, quejas constantes de su ambiente físico de trabajo, además, la aparición del SARS-CoV-2 dio paso a malestares emocionales, físicos, conductuales, llegando a la somatización, de igual manera, preocupación con el cambio de modalidad de lo presencial a lo virtual, es por eso que se requiere un estudio sobre la temática, disminuyendo o evitando la sintomatología que afecta la su salud mental.

Ante lo mencionado se plantea la siguiente pregunta

¿Cuáles son los niveles de adaptabilidad laboral y niveles de la ansiedad laboral en el personal administrativo del GAD Municipal de Chambo, 2021?

JUSTIFICACIÓN

En relación a los cambios globales vividos en los últimos tiempos, ocasionados por el nuevo virus SARS-CoV-2, causando una emergencia mundial, han afectado a nivel personal, familiar e incluso laboral al individuo (Tusev et al., 2020). Según Poso (2018) la inadaptabilidad laboral es una inadecuada adaptación a los cambios en el trabajo, los que genera alteraciones de sueño y alimentación, cambios de humor, conductual e incluso daño cognitiva; la misma que afecta de manera negativa frente al desenvolvimiento organizacional.

Por ende, el estudio a realizar es indispensable ya que una vez identificado las principales causas que generan la problemática dentro de la población, principalmente a nivel laboral, se podrá contrarrestar la sintomatología presente, incluso previniendo nuevas alteraciones que pueden surgir, en el personal administrativo optando por una salud mental estable para poder ejercer de manera favorable ante las demandas.

La investigación busca proveer información referente a la problemática al departamento de talento humano del G.A.D. Municipal del Catón Chambo 2021, la misma que servirá para el avance organizacional del departamento administrativo, además porque contribuye a la prevención de dicha problemática, contrarrestando los efectos negativos de inadecuada adaptación al trabajo y la ansiedad laboral.

Debido que a nivel local en Chambo - Chimborazo no existen estudios sobre la adaptabilidad y ansiedad laboral, además, las estrategias para contrarrestar la sintomatología psicológica son escasas, el presente estudio se convierte en parte fundamental para poder sobrellevar de manera positiva las dificultades que se presenten dentro de la institución.

La investigación es factible realizarla porque se cuenta con la apertura del GAD de Chambo 2021 y la predisposición del personal administrativo para ser partícipe de la investigación, de igual forma, con las pruebas psicológicas necesarias para indagar la información pertinente.

OBJETIVOS:

Objetivo general

- Analizar la adaptabilidad laboral y ansiedad laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Chambo 2021.

Objetivo específico

- Identificar los niveles de la adaptabilidad laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Chambo 2021.
- Determinar los niveles de la ansiedad laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Chambo 2021.
- Proponer un plan de intervención psicológica para una adecuada adaptabilidad laboral y reducir los niveles de la ansiedad laboral en el personal administrativo del G.A.D. Municipal del Cantón Chambo 2021.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Por medio de la revisión bibliográfica en respecto a las variables que se tratan en la presenta investigación, se obtuvo los siguientes estudios e informes, los cuales respaldan la información necesaria:

Cullen et al., (2014) en el estudio sobre “Adaptabilidad de los empleados y percepciones de la incertidumbre de la incertidumbre relacionadas con el cambio: implicaciones para el apoyo organizacional percibido, la satisfacción laboral y el desempeño”, realizado en Nueva York, con el objetivo de analizar la relación entre la adaptabilidad de los empleados sobre la incertidumbre del cambio y el desempeño laboral, la misma que contó con 379 empleados, se encontró que el 60% de los empleados manifiestan una mala adaptabilidad, concluyendo que la adaptabilidad laboral influye en el desempeño laboral, sin embargo, factores ambientes, sociales, familiares y demás, son un punto clave para su bienestar dentro de la empresa y la labor profesional

Además, Revelo (2020) en el estudio denominado “Adaptación laboral y satisfacción del personal caso Mao Underwear”, realizado en la ciudad de Ambato – Ecuador, con el objetivo de analizar la adaptación y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa MAO UNDERWEAR, con una población de 54 empleados, se encontró que: el 62% informa que la causa de la poca adaptación laboral se debe a las largas horas de trabajo, el 44% considera que el ambiente de trabajo es generador de estrés laboral, 35% encuentra algo conforme o inconforme en su actividad de trabajo, el 20% manifiesta que existe entre una comunicación regular y mala dentro de la empresa MAO UNDERWEAR. Concluyendo que, el correcto análisis de una empresa permite identificar las capacidades de los empleados, optando por una mayor efectividad del cumplimiento de metas y alcance de objetivos, para generar una adaptabilidad laboral estable.

Etxebarria et al., (2020) en su estudio “Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del Covid – 19 en una muestra recogida en el norte de España”, cuyo objetivo fue la evaluación de niveles de estrés, ansiedad y depresión a la llegada del SAR.-CoV 2 y las nuevas medidas de restricción para poder contener el virus, la misma que, contó con una muestra

de 976 individuos, por medio de la escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS) se encontró que 21% de la muestra presentó sintomatología ansiosa, por consiguiente, la salud mental es primordial a la hora de enfrentar el SAR-CoV 2, evitando la aparición e intensificación de enfermedades mentales, gestionando las emociones y técnicas de afrontamiento de una mejor manera.

Navarro et al., (2017) en su estudio denominado “Ansiedad, gestión conductual del conflicto y estrategias de afrontamiento en profesionales de la orientación laboral”, realizado en Colombia, cuyo propósito fue evaluar niveles de ansiedad en orientadores laborales, con una muestra de 90 personas, el mismo que tras la aplicación e interpretación de la batería psicológica STAI reflejó: que un 45,3% de la muestra con ansiedad estado (situación estresante) y 27.45% ansiedad rasgo (personalidad), se debe tomar en cuenta la sociedad en la que se está realizando dicha investigación, ya que, tiene muchas demandas sociales, encontrando a un personal bajo mucha presión.

ADAPTACIÓN LABORAL

Definición

La adaptación ha estado presente en la evolución del ser humano, desde el origen del hombre, incluso cuando practicaba el sedentarismo alrededor del planeta, proporcionándose de herramientas para poder subsistir en el transcurso del tiempo, según la Asociación Americana de Psicología (APA) (2010) la adaptación se define como la “modificación para ajustarse a circunstancias diferentes o cambiantes [...] conducta que permite a un individuo acomodarse al ambiente de manera eficaz y funcionar de forma óptima en varias esferas, como el afrontamiento de los estresores diarios” (p. 8).

La adaptación laboral es más compleja, debido a las aptitudes y destrezas que se ven inmiscuidas en un área organizacional, como consecuencia de los cambios tan abruptos y repentinos que están sujetos todas las empresas, esta adaptabilidad se convierte en un reto personal, afectando el rendimiento, resiliencia, satisfacción y eficacia dentro de la empresa (Vallejo Calle, 2011). En síntesis, se entiende a la adaptabilidad laboral como la capacidad de adaptarse a los cambios en el trabajo, modificando su conducta, pensamientos y comportamientos, frente a nuevas

situaciones, para alcanzar los objetivos empresariales, ya sea, dentro o fuera de la misma (Fernández, 2015).

La adaptabilidad laboral consiste en un equilibrio de: lo el sujeto quiere hacer, lo que se hace y lo que la institución exige. De igual forma, la adaptabilidad depende de la personalidad individual, capacidad para socializarse, resolución de problemas, situaciones que este atravesando la persona independientemente del trabajo y el entorno psicosocial (Gutierrez & Mendoza, 2019).

Características

Según Sambrano (como citó en Pacheco, 2020) para que un sujeto pueda poseer una adaptación laboral aceptable es necesario 7 factores, los mismos que pueden desarrollar o fortalecer mediante el entrenamiento en las mismas:

- *Introspección:* Es la capacidad del ser humano en hacer un autoanálisis, con una visión objetiva en base a sus comportamiento, pensamientos y emociones dentro de una situación. Además, según APA (2010) menciona que, es el “proceso en que el individuo trata tener acceso directo a sus procesos psicológicos, sus juicios, percepción o estados” (p. 596).
- *Moralidad:* Capacidad del ser humano para distinguir el bien o mal de cada situación, buscando el bien común, de igual manera, es “entendido como la esfera de la observancia de reglas que son impuestas por la sociedad” (Ortiz, 2016, p. 115).
- *Creatividad:* Es la capacidad del sujeto en analizar una situación, plantear estrategias y llegar a la solución de conflictos, también se entiende a la capacidad de las personas en crear algo innovador o nuevo. Igualmente, “se emplea frecuentemente en la vida cotidiana, ya sea como producto de la inspiración artística o en la búsqueda de soluciones [...] es esencial a nivel individual, para la solución de problemas” (Morales, 2017, p. 54)
- *Humor:* Entendiéndose como la capacidad del ser humano a enfrentar situaciones problemáticas con un humor alegre y divertido. Del mismo modo, el humor es más amplio que solo una emoción y su definición va más allá de un constructor de la psicológica positiva, englobando una diversidad en la cognición y comportamiento de

las personas, el humor ayudando a tener una salud mental favorable, al igual que relaciones sociales positivas, reduciendo la sintomatología ansiosa (Martin, 2019).

- *Independencia:* Dentro del contexto laboral se presentan situaciones inciertas que, el empleado tiene que estar listo y capacitado para poder afrontar estas problemáticas de manera individual sin hundirse en el aislamiento. De igual manera se puede conceptualizar a la independencia como la persona que bajo presiones sociales es capaz de tener autonomía en sus decisiones y el bajo nivel del mismo provoca una personalidad sumisa (López, 2019).
- *Relación:* el ser humano por naturaleza es un ser social, siendo necesario la sociabilidad con sus compañeros, con los que tiene que formar una relación armoniosa para un ambiente laboral asertivo, asimismo, se “hace referencia a las vinculaciones [...] entre individuos sobre la base de la mutua comprensión.” (Ezequiel, 2016, p. 187).
- *Iniciativa:* es la capacidad de empoderarse en situaciones necesarias para el pro de la empresa, resolviendo problemáticas o generando oportunidades. De igual manera, se define como el “conjunto de comportamientos que caracterizan a las personas autoiniciadoras proactivas y persistentes al superar las dificultades que emergen en la consecución de los objetivos” (Ulacia et al., 2017, p. 277).

Adaptabilidad laboral en relación al avance tecnológico empresarial

El mundo avanza a grandes pasos por la influencia de la tecnología, la misma que está inmiscuida cotidianamente, encontrándose en todas partes, ya sea en los hogares, trabajos, escuelas, etc. Fomentando a romper barreras comunicacionales “de manera que los individuos se ven obligados a realizar ajustes acelerados para adaptarse a las nuevas normas que impone la tecnología” (Caro, 2017, p. 257), Por ende, el sector laboral también se ve afectado, ya que, dicho personal tiene que estar en constante actualización conforme a las demandas tecnológicas globales avanzan.

Otro punto importante son las redes sociales, en las cuales se puede tener una interacción más íntima con los usuarios de la misma, intentado mejorar su vínculo con los grupos de pares, (Caro, 2017). Del mismo modo, el avance tecnológico ayudo mucho en la comunicación empresarial, consiguiendo lo que en años atrás no era posible, sin embargo, cuando la misma comienza a intervenir en el correcto funcionamiento, es decir, en el desempeño laboral, se tiene que hacer

un análisis y examinar porque y como dicha tecnología ha hecho presos a muchas personas (Álvarez et al., 2018).

Comunicación y adaptabilidad laboral

La comunicación laboral se caracterizan por las interacciones entre dos o más personas de un entorno laboral, las mismas que son conocidas como relaciones laborales interpersonales, las cuales se caracterizan por 2 tipos 1) *comunicación horizontal* (la que se da entre compañeros) 2) *comunicación vertical ascendente y descendente* (se realiza de una manera jerárquica), los cuales si se dan de manera efectiva favorecen a la adaptación laboral, ya que, la persona dedica una gran cantidad de tiempo en el trabajo (Malleville & Bostal, 2017).

Se puede reconocer que existe una mala adaptación en la comunicación laboral cuando los trabajadores suelen mostrarse constantemente desmotivados, existe una excesiva rotación del personal, discusiones, mal entendidos, falta de interés o conflictos (Gympass, 2017). Para evitar estos contratiempos se debe tener una comunicación abierta y una adecuada forma de expresión, además, la comunicación asertiva no solo es de forma oral, también se puede dar de manera simbólica, corporal o escrita (INOS, 2020).

Ambiente Físico y la adaptabilidad laboral

El ambiente físico hace referencia a todo lo que se encuentra alrededor físicamente y en donde el sujeto realiza sus actividades laborales, los cuales, si son adecuados pueden generar efectos positivos en el trabajo, caso contrario efectos negativos (UGT, 2012). Además, si el ambiente tiene contaminación auditiva o ambientales ponen a prueba la capacidad de resiliencia de las personas, por lo cual se debe tener un acceso fácil al lugar de trabajo, con las dimensiones adecuadas, materiales, muebles necesarios y acceso a las baterías sanitarias aportando así a una adecuada adaptación (Eden, 2015).

Las condiciones en donde llegan la persona a laborar o ejecutar las actividades de trabajo ayuda a que pueda desenvolverse efectivamente en su ocupación, es decir, si un individuo se siente cómodo y seguro en su entorno laboral, tiende a tener un mayor nivel de desenvolvimiento en sus funciones cognitivas, dando como resultado una productividad eficiente sobre la demanda empresarial (Esquivel & Pereyra, 2017).

Actitud laboral

Teniendo en cuenta que la actitud es el resultado conductual hacia un estímulo externo o interno, dentro de lo laboral cuando un empleado pasa por una situación no deseada genera una respuesta a dicho suceso, afectando su desempeño laboral (Cernas et al., 2018). Además, el sujeto no trabaja de una manera individual, ya que, un sistema está conformado por diferentes personas, ocupando responsabilidades específicas a su labor, por ende, la actitud laboral es la predisposición que la persona tiene frente a su trabajo en conjunto de sus compañeros y jefes (Catillo, 2020).

Es así que, la actitud laboral se encuentra interrelacionado con la calidad de vida laboral y se divide en 3 componentes: el área emocional, social e intelectual frente al cargo laborado. Si el individuo logra satisfacer estas 3 características favorablemente la actitud frente al desempeño laboral será positiva, fortaleciendo a la empresa en la que ejerce las actividades, sin embargo, el malestar frente a uno o más de los componentes hacen que la productividad personal disminuya, ocasionando pérdidas empresariales dentro del mercado competente (Chaves et al., 2017).

Factores protectores y de riesgo de la adaptabilidad laboral

Según HISCOX (2018) en el área laboral la seguridad del trabajador viene a ser un derecho, sin embargo, existen factores que ponen juego el bienestar de los empleados, es por eso que las empresas están llamadas a velar por cada trabajador, por ende, es necesario conocer estos factores de riesgo que son situaciones o condiciones:

Condiciones de seguridad: Es necesario la aplicación de medidas necesarias para reducir el riesgo a sufrir algún percance, sin embargo, la principal causa de accidentes en el trabajo es por descuido o falta de información de los trabajadores, por ende, es necesario la formación sobre los procedimientos a seguir en el trabajo (QuirónPrevención, 2017).

Entorno físico del trabajador: Son las condiciones en donde el trabajador ejerce su labor, un correcto ambiente físico ayuda que la persona se sienta cómoda en su trabajo, optando por un mayor rendimiento frente a las demandas laborales, por consiguiente, un negativo ambiente físico ocasiona todo lo contrario (Esquivel & Pereyra, 2017).

Contaminantes físicos o biológicos: según la superintendencia de Riesgo del Trabajo (SRT) (2016) son estímulos belicosos para la salud de los trabajadores, se presentan en porciones, además de ser naturales o artificiales, las cuales se pueden encontrar en el entorno laboral, siendo un riesgo para las personas que laboran en ese lugar

Carga de trabajo: Tiende a ocasionar agotamiento físico y emocional, lo cual se presenta por el exceso de demandas laborales, se ve acompañada por una disminución en la motivación y desenvolvimiento (APA, 2010).

Organización de trabajo: Se entiende a las normas y reglas que adopta una empresa, las cuales tiene el objetivo de velar por el bienestar empresarial, por lo cual se necesita 3 etapas, 1) discusión de naturaleza organizacional, 2) ejemplificación de problemas 3) solución de problemas (Jakab, 2019).

Componente de la adaptabilidad laboral

Según Arnau (2011), menciona que la adaptabilidad laboral se compone por 3 factores:

1) *Factor cognitivo:* siendo la forma como el sujeto percibe un estímulo interno o externo, involucrándose las creencias y subjetividad ante la información apreciada (Gutierrez & Mendoza, 2019). 2) *Factor conductual:* una vez que la información fue percibida, el sujeto da una respuesta en base a los hábitos y actitudes frente a la situación. 3) *Factor emocional:* la cual se caracteriza por una respuesta emotiva ante la situación, puede ser emociones agradables o desagradables dependiendo el estímulo que está presente (Arnau, 2011).

Adaptación laboral en tiempos de SARS-CoV-2

A finales del año 2019 comenzó la propagación de un nuevo virus, conocido como SARS-CoV 2, en marzo del 2020 la OMS lo declaró como una pandemia, ordenando a los países que tomen medidas urgentes para evitar un contagio masivo, diversas organizaciones públicas y privadas cambiaron la modalidad de ejecución, es decir, de una actividad presencial a una actividad virtual denominadas como teletrabajo.

La OIT (2020), manifiesta que esta nueva modalidad de ejercer su trabajo por medio del internet (teletrabajo) permite tener un horario flexible y libertad de trabajar fuera de la institución, de

igual forma, da paso a la aparición de riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento, es decir, se puede presentar ventajas y desventajas del teletrabajo, mencionando que se tiene una mayor cantidad de tiempo para realizar sus actividades laborales desde el lugar que, el empleado lo desee, sin embargo, la influencia de más personas en teletrabajo o en clases virtuales dentro de su ambiente ocasionan malestar en el sujeto, varios empleadores carecen de una alfabetización tecnológica, por lo que, se vieron sometidos a un aprendizaje de los mismo, de igual manera para poder acceder al teletrabajo se tiene que contar con un dispositivo inteligente e internet, significando un gasto adicional a las personas que no gozaban de dichos servicios.

Según Randstad (2021) refiere que en el segundo semestre del año 2020 el 40% de latinoamericanos padecieron dificultades para poder adaptarse al teletrabajo, ya que, muchas personas no tenían incorporadas rutinas de reuniones online, incluso desconocían cómo funcionaba, por consiguiente, en el presente año diversas instituciones han regresado a laborar de manera presencial y las demás se han acoplado a trabajar detrás de las pantallas.

ANSIEDAD

Definición

Quintero (2017), define a la ansiedad como un estado psíquico, que lleva a la persona a presentar: molestia, inquietud, aprensión e intranquilidad, ocasionando reacciones cognitivas, emocionales, conductuales y somáticas, llegando a una excitación excesiva, dentro de una situación estresante (ya sea interna o externa), de igual manera, el miedo y ansiedad comparten características, confundándose entre sí, mientras que, el *miedo* se caracteriza por una respuesta ante un estímulo presente en lugar y tiempo ya sea físico o psíquico con una respuesta de huida, mientras que, la *ansiedad* se anticipa a los hechos, llevándolo a malestares somáticos como tensión o vigilia (DSM-5, 2014).

Cabe recalcar que la ansiedad es una reacción normal ante situaciones estresantes, generando miedos, temores, incluso inquietud en la persona que lo está padeciendo, somatizándolo con sudoración, sensaciones de inquietud, aprensiones en el pecho e incluso con problemas más serios como puede ser afectaciones graves en aparato digestivo y cardiaco (MedlinePlus, 2021).

A pesar de lo natural y esencial que es la ansiedad en la vida diaria, los sujetos que padecen trastornos ansiosos frecuentemente presentan miedos intensos y excesivos en su cotidianidad, llegando incluso a presentar ataques de pánico, interfiriendo en el correcto desenvolvimiento del sujeto, dicha sintomatología puede aparecer en la infancia y propagarse hasta la edad adulta (MayoClinic, 2017).

Ansiedad laboral

La ansiedad laboral se debe a una inadecuada interrelación del sujeto y sus demandas laborales, las mismas que sobrepasan las herramientas psíquicas del sujeto, ya sea sus conocimientos, aptitudes, personalidad entre otras, además, el ambiente laboral que ofrece la organización debe ser apropiado, caso contrario genera malestar contribuyendo a la aparición o cronificación de sintomatología ansiosa, afectando al sujeto a nivel cognitivo, conductual, emocional y somático (OMS, 2019).

El área laboral se ha convertido para el ser humano en un lugar significativo en la vida del mismo, ya que pasa por una larga jornada del día inmiscuido en el mismo, afectando su bienestar físico y psicológico, por consiguiente, los conflictos en las relaciones horizontales y verticales generan preocupaciones sobre el futuro y estabilidad laboral dentro de la empresa, mencionando también las demandas, que muchas veces sobrepasan las capacidades del individuo, produciendo sintomatología ansiosa y en el peor de los casos puede desencadenar problemas serios de ansiedad (Bogiaizian et al., 2016).

Sintomatología de la ansiedad

Se compone por: 1) *síntomas cognitivos* aquí se encuentran las alteraciones en la memoria, confusión, distractibilidad, despersonalización, desrealización, alteraciones en el curso y contenido del pensamiento 2) *síntomas fisiológicos* los mismo que son como la taquicardia, temblores, sudoración, embotamiento, alteraciones digestivas, mareo, cefaleas, fatiga, entre otras, 3) *sintomatología conductual* en la misma se encuentra una tendencia por huir o evitar una situación temida, comer en exceso, movimientos estereotipados(DSM-5, 2014). Además, Mayo Clinic (2018), menciona que la sintomatología ansiosa puede aparecer en la infancia continuando hasta la vida adulta.

Hablando de trastornos ansiosos, se presenta sintomatología (psíquica y somáticas) la cual no se justifica con alguna situación externa y/o interna por parte del sujeto, puede existir sintomatología depresiva y/u obsesiva, dando paso a sintomatología fóbica siempre y cuando esta se genere por un segundo plano o en una intensidad leve (O.M.S, 1992). Es decir que, la sintomatología presente afecta en la cognición, emoción y comportamiento sin alguna situación estresante o problemática ocasionando incluso repercusiones físicas, es por ello que, el conocer los factores que ayudan a un correcto manejo de la misma, ayudará a evitar la aparición de alteraciones o trastornos mentales en un futuro próximo (López et al., 2018).

Niveles de la ansiedad:

Los niveles de ansiedad son los siguientes:

1) *ansiedad leve* caracterizada por un estado de alerta alto por parte del sujeto, denominado como Hiperatención a las situaciones que están pasando en ese momento o pueden llegar a suceder, 2) *ansiedad moderada*, aquí aparecen afectaciones fisiológicas, cronificando el nivel de alteración, 3) *ansiedad grave*, se presenta cuando se altera por completo el campo perceptual, las ideas son irracionales, además, el sujeto se fija en los detalles negativos de las situaciones atribuyendo escenarios catastróficos, de igual manera se encuentra presente las alteraciones fisiológicas y conductuales de manera más intensa y duradera (Villanuela & Ugarte, 2017).

Epidemiología de la ansiedad:

En el año 2016 dentro de la Unión Europea se evidencio un 11% de prevalencia de sintomatología ansiosa en el personal administrativo, sin embargo, en el año 2020, con la participación de 85000 personas en medio de la crisis económica, social y la emergencia sanitaria, se obtuvo que el 18%, los trabajadores de la Unión Europea presentaron tensiones laborales dando paso a la sintomatología ansiosa en las 2 últimas semanas (Hallazgos, 2020). En Ecuador en el año 2020, en un estudio con 789 personas, reflejando que, el 19,4% padece de ansiedad (Tusev et al., 2020). Además, según la OMS (como cito en Frías, 2019) menciona que la ansiedad es la enfermedad psiquiátrica más grande a nivel mundial ya que afecta a 264 millones de personas en todo el mundo.

Causas de la ansiedad:

Son diversas causas lo que genera estrés en una persona, pero se clasifica en: 1) *causas genéticas*, se refiere a que existen problemáticas que diversas personas de un núcleo familiar la padezcan, la aportación genética es de un 40% (Clínica de la ansiedad, 2016); 2) *causas físicas*, el cerebro es encargado de manejar las situaciones problemáticas mediante sustancias químicas en el mismo, sin embargo, cuando dichas sustancias se encuentra desequilibradas florece la sintomatología ansiosa (Mayo Clinic, 2018); 3) *causas ambientales*, se refiere a las situaciones tensas vividas por el sujeto dentro de un tiempo y espacio específico (Hospital San Juan Capestrano, 2020).

Factores protectores y de riesgo ante la ansiedad

Los factores protectores se caracterizan por ser situaciones individuales que contrarrestan la sintomatología ansiosa o prevengan su aparición, los cuales son: el optimismo, el análisis objetivo, inteligencia emocional, distribución de tiempo, red de apoyo claramente, nivel socio-económico estable (Aguinaga et al., 2020). Al igual que, los factores de riesgo son situaciones que aumentan el riesgo de contraer o aumentar la sintomatología ansiosa, como, por ejemplo: la carga genética, una red de apoyo poco solidificado, falta de habilidades de sociales, nivel socio-económico bajo (fortalecido por la emergencia sanitaria), ambiente familiar violento o con abuso de sustancias (Hospital San Juan Capestrano, 2020).

Según (López et al., 2018) los factores de riesgo de la ansiedad pueden estar presentes desde edades tempranas, los cuales son:

- *Temperamento*: se encuentra constituido de manera única en cada persona, siendo dinámico en su estructura psíquica, las bases son fisiológicas, es decir, se centran en aspectos genéticos y hereditarios, mediante el mismo se ve afectado su comportamiento e interrelación en su entorno (Maqueira et al., 2017).
- *Psicología familiar*: si algún familiar hasta la tercera generación manifiesta diferentes patologías psíquicas, tiene mayor probabilidad de desarrollar dicha patología combinada con su ambiente en donde vive (Gómez et al., 2017).

- *Relaciones familiares:* Se refiere al ambiente emocional de interrelación entre padres e hijos o viceversa, entre pareja y hermanos, dichas relaciones pueden facilitar la adaptación y estrategias de afrontamiento ante las situaciones ansiosas (Caycho, 2016).
- *Sociodemográfico:* Son las características que las personas de manera general presentan en base a un grupo poblacional, entre los cuales se puede mencionar la edad, siendo fundamental la aparición y recuperación de la ansiedad ya que, a más edad, mayor prevalencia de sintomatología y resistencia al tratamiento, también se encuentra al sexo, y al estado marital ya que, la presión familiar en sostener dicho hogar aumenta la sintomatología ansiosa, el nivel de escolaridad refleja que, al tener mayor nivel de escolaridad se presenta bajos niveles de ansiedad y viceversa (Rodríguez, 2016).
- *Condiciones socioeconómico:* El no poder sobrellevar la vida económica estable repercute en la salud mental, dando paso a diversas patologías psíquicas (como la ansiedad), generan menos ingresos por su desempeño laboral poco eficiente (Quitian et al., 2016). Dichos gastos cotidianos han venido en aumento por causa del SARS-CoV-2.

Ansiedad laboral en tiempos de Covid – 19

En finales del primer trimestre de 2020 la OMS, a causa del SAR-CoV2 se declaró como pandemia mundial, ocasionando una emergencia sanitaria, por ende, todas las personas se sometieron a nuevos cambios, nunca antes vividos por su generación, las medidas tomadas fueron seleccionadas por cada gobierno, adoptando el confinamiento como el más utilizado, el trabajo y estudio paso a ser virtual (OIT, 2020a).

En el estudio “*Estrés laboral, ansiedad y miedo al Covid – 19 en médicos generales colombianos*” Realizado por Monterrosa et al., (2020) en Colombia, con una población de estudio de 531 médicos, a los cuales se les implemento las herramientas psicométricas GAD – 7 y FCV – 19V, reflejó que el 33% padece ansiedad leve, el 26% ansiedad moderada y el 13,4% ansiedad severa, reflejando cifras altas dentro del personal de salud colombiano, evidenciando el incremento desmesurado sobre el estrés, lo que claramente tendrá repercusiones en su salud mental y por ende, en su vida en general.

El miedo a enfermarse, un desconocimiento digital, limitaciones de acceso a dispositivos, búsqueda de servicios de internet para acceder al teletrabajo, la permanencia total en los hogares, entre otro, son factores que pusieron a prueba la resiliencia de las personas, ocasionando altos niveles de ansiedad, sobre todo en los grupos vulnerables, mayor intranquilidades de los jóvenes fue la vulnerabilidad de los adultos mayores ante la situación (Etxebarria et al., 2020).

Tratamiento para la ansiedad

Existen varios tratamientos con los que se puede combatir la ansiedad, teniendo como objetivos: principales reducir la sintomatología ansiosa, prevenir recaída, mejorar el rendimiento personal y su calidad de vida, entre los tipos de tratamientos se encuentran:

Psicoterapia: en primera instancia para cualquier tratamiento psicológico se debe explorar los alcances y propósitos del paciente para saber a dónde se desea llegar, en el caso de la ansiedad lo que se busca es disminuir la somatización, eliminar el consumo de sustancias (si lo existiera), gestionar el tiempo asertivamente, reestructurar creencias irracionales y un autocontrol emocional, para poder optar por un estilo de tratamiento adecuado se toma en cuenta el entorno, personalidad, es así que, la literatura manifiesta que el tratamiento con un enfoque cognitivo – conductual es el más óptimo para estas problemáticas (Domínguez et al., 2017).

Farmacológico: A pesar que los primeros fármacos utilizados fueron los barbitúricos, para disminuir cuadros de ansiedad, pero por sus efectos negativos en el paciente optaron por otros fármacos, llegando a las benzodiazepinas (BDZ), las cuales deprime al sistema nervioso central actuando en el sistema límbico, lo que produce en el individuo tenga una disminución en la excitación neuronal, generando una relajación muscular, además las BDZ tienen efectos ansiolíticos, hipnóticos, amnésicos y anticonvulsivos (Díaz Peñaloza, 2017), a pesar que causen alteraciones en el sueño son las más seguras y recomendadas (Chala, 2016).

Meditación: al presentar sintomatología ansiosa, el cuerpo se encuentra acelerado de manera general, es decir, los pensamientos, ritmo cardiaco, respiratorio, metabolismo y demás, con la meditación se pretende reducir toda esta aceleración, adentrándose a un estado de reposo profundo, desconectándose de todos los pensamientos, se busca acceder a los niveles más profundos de la psiquis (Fundación Salud, 2020).

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación

Cuantitativo: La investigación cuantitativa se realiza por medio de técnicas estadísticas, a la vez, se cuantifica datos de variables (Hernández et al., 2014). En la población estudiada, se indagó los datos de las variables mediante los instrumentos psicométricos, cuantificando los resultados e interpretándolos.

Tipos de Investigación

De campo: la finalidad de este tipo de investigación es la recolección de datos directamente de la población o muestra a estudiar de manera ordenada y sintética, referente al objetivo planteado con anterioridad, además, de la exploración de la información de manera directa con la población en el terreno propio de los sujetos, es decir, en la institución o lugar geográfico donde se realiza dicho estudio (Baena, 2017). Por lo cual, los instrumentos psicométricos fueron aplicados en el lugar de trabajo, del personal administrativo del GAD de Chambo 2021.

Documental: La revisión documental se convierte en un paso primordial, ya que, al ser una técnica de recolección de información referente al tema a investigar, debe estar inmiscuido desde el inicio de la investigación a realizar, dicha información se puede indagar en libro, revistas científicas, expedientes, informes, entre otras revisiones bibliográficas, siendo de vital importancia para el desarrollo y culminación del proyecto (Baena, 2017). La investigación se basó en documentos referente a la adaptabilidad laboral y ansiedad en el trabajo como: libros, artículos científicos, tesis, informes, expedientes, revistas virtuales.

Diseño de Investigación

No experimental: El investigador se limita a observar las situaciones y fenómenos en su contexto natural, no se inmiscuye dentro del mismo, una vez recolectado los datos se prosigue a analizarlos (QuestionPro, 2018). Las variables a estudiar no son modificadas por ningún grupo de control ni por el investigador, con la finalidad de recabar datos del estudio sin la intervención de terceros. Por lo cual, los datos fueron recolectados sin alterar el ambiente o generar alguna situación, es decir, se reconectarán en su ambiente natural.

Transversal: Dicho diseño de investigación se encarga de recolectar datos en un único tiempo, “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Sampieri y Fernández, 2015, p. 154). La población fue estudiada en el período del primer semestre del año 2021.

Nivel de la Investigación

Descriptivo: Dentro de los estudios descriptivos “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidad, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Sampieri & Fernández, 2015, p. 92). Es decir, en la presente investigación se recolectó los datos en la población dando prioridad a cuales son los niveles de las variables y no por que se presentan esos niveles.

Población

La población consta de 50 funcionarios administrativos, 32 mujeres y 18 hombres del Gobierno autónomo Descentralizado Municipal Chambo, 2021.

Variabes de Estudio

Cuadro 1

Variable de estudio

Variabes	Tipo	Escala	Definición operacional	Indicadores
Adaptabilidad laboral	Cuantitativa Ordinal	Controlado No controlado	La adaptabilidad en el trabajo consiste en adquirir la capacidad de aprender rápidamente sobre el entorno, adoptando herramientas para poder enfrentar situaciones problemáticas para el sujeto o para la empresa, siendo capaz de recordar	En primera instancia la variable se evalúa por 3 dimensiones individuales: cognitiva, conductual y emocional. Categorizándose en: nivel bajo y predisposición insuficiente, nivel medio de

			<p>las habilidades adoptadas para identificar alteraciones en su alrededor y tomar decisiones objetivas para el bienestar del trabajo (Business & Skills, 2020).</p>	<p>predisposición hacia la adaptación a los cambios y nivel alto de predisposición a los cambios.</p> <p>Sintetizando por último las tres dimensiones en una general sobre la adaptabilidad laboral con sus respectivos niveles (Arnau, 2011).</p>
Ansiedad laboral	Cuantitativa Ordinal	Controlado No controlado	<p>La ansiedad dentro del trabajo es una emoción básica negativa, ya que genera una sensación de amenaza laboral, la cual ayuda a adaptarse en entornos estresantes, visualizando y preparándose para eventos futuros vinculados a eventos negativos en el trabajo (Bogiaizian et al., 2016).</p>	<p>Se comienza evaluando al sujeto por 3 dimensiones individuales: cognitivo, conductual y fisiológica. La cual tiene una puntuación del 1 al 7 en donde 1 es “nunca” y 7 “siempre”, categorizándose en niveles: grave, moderado, leve y sin alteración.</p> <p>Posteriormente las 3 dimensiones se juntan en una, dando como resultado final los niveles generales sobre la ansiedad laboral.</p>

Nota: (Fernández & Baptista, 2015).

Métodos de Estudio

Método estadístico: “Permite tratar tabulaciones numéricas obtenida de observaciones, en forma de medidas o muestras, tomadas de una fuente o población de estudio” (Espinoza y Toscano, 2015, p. 117). Para la recolección de datos de las variables se implementó los siguientes reactivos psicológicos: Cuestionario Ce-PAC y Cuestionario de adaptabilidad laboral (CAL); posteriormente se recolectó los datos de las variables, para ser trasladados al programa de cálculo Excel, con los resultados obtenidos se elaboró tabla, análisis e interpretación.

Método analítico sintético: El presente método tiene 2 procesos, el primero se conoce como *análisis*, el cual consiste en fragmentar un todo en diferentes partes, permitiendo el estudio de sus partes de manera individual, por otro lado tenemos la segunda parte conocida como *síntesis*, la misma que es la operación inversa del análisis (Rodríguez & Pérez, 2017), en la investigación se trabajó de manera personal con cada individuo estudiando de manera individual y por separado las variables, al final se sintetizó la información para obtener un resultado global de la población.

Técnicas e Instrumentos

Técnicas

Reactivos psicológicos

Dentro de la investigación a realizar se necesita verificar la información obtenida, por medio de los reactivos psicológicos, dicha información tiende a ser confiable, los mismos que son “instrumentos experimentales con una firme base científica y una amplia validez estadística que tiene como finalidad la medición y/o evaluación de alguna característica psicológica” (Catino, 2015, p. 80), por ende, gracias a su efectividad y veracidad para recabar información de variables, se implementó dentro de la población estudiada.

Instrumentos

Con los instrumentos el investigador puede llegar a cumplir el propósito de la investigación, ya que, sirve como apoyo para las técnicas implementadas (Baena Paz, 2017). En la investigación realizada al necesitar indagar datos de variables específicas necesitamos dichos instrumentos para obteniendo datos confiables de la población estudiada.

Cuestionario

Siendo un instrumento indispensable para la indagación de interrogantes, su elaboración tiene que ser orientado hacia el objetivo de la investigación, con preguntas claramente formuladas de una manera objetiva, para lo cual se tiene que: redactar con terminología clara, evitar condición una respuesta, no colocar una sobre carga de preguntas abiertas, tener un orden lógico lo que se quiere examinar (Espinoza & Toscano, 2015). Por lo cual, se digitalizó dichos cuestionarios para la recolección de información sobre la adaptabilidad laboral y ansiedad laboral en la población estudiada. Además del cuestionario sociodemográfico el cual constó de: edad, sexo, estado civil, tiempo de servicio y condición laboral.

Cuestionario Ce-PAC

Elaborado y validado en Barcelona España con la colaboración de Laura Arnau Sabatés, cuyo propósito es la evaluación hacia la adaptación al cambio profesional, se divide en 3 dimensiones: 1) cognición, 2) conducta, 3) emoción, igualmente, los resultados obtenidos se categorizan en: Nivel bajo y predisposición insuficiente, nivel medio de predisposición hacia la adaptación a los cambios, Nivel alto de predisposición a los cambios, finalizando con la sintetización de las tres dimensiones en una, dando como resultado los niveles generales de la adaptabilidad laboral. En las propiedades psicométricas de la escala se puede mencionar que, su Alfa de Cronbach es de .88, con una media de confiabilidad de ítems a ítems de .32, avalando su confiabilidad. (Arnau, 2011).

Cuestionario de ansiedad laboral (C.A.L)

Está conformado por 26 ítems, las dimensiones a examinar son: cognitivo, conductual y fisiológica, en una escala del 1 hasta el 7 en donde la menor prevalencia de sintomatología se cataloga como “nunca” y la mayor como “siempre”, los resultados se clasifican los siguientes niveles: grave, moderado, leve y sin alteración, para sacar los niveles generales de la variable se suman las 3 dimensiones y con los resultados se clasifican en los distintos niveles según el baremo del instrumento. Sobre las propiedades psicométricas de confiabilidad, de manera global sobre el C.A.L, se menciona que, el alfa de Cronbaches de .894: componente cognitivo .779, componente conductual .894 y componente fisiológico .812 (González y Espejo, 1993).

Procedimiento Estadístico

Posteriormente, con la aprobación de la institución a investigar, dando a conocer rápidamente la finalidad de la investigación a la población a estudiar, conjuntamente con la firma en el respectivo consentimiento informado, se procederá a la implementación de los reactivos psicológicos, de manera individual y virtual por Google Forms, con una duración de 60 minutos por individuo, para la sistematización de datos se utilizó la hoja de cálculo Microsoft Excel, en el cual se procedió a transcribir los resultados obtenidos, con la ayuda de los baremos de cada instrumento se procedió a clasificarlos según los resultados de cada funcionario, dando paso a los resultados globales y lo cual dio paso a el análisis e interpretación de los mismos.

Consideraciones Éticas

Garantizando el nivel ético, las normas estarán presentes dentro de todo el estudio a realizar, comenzando con el respeto ya sea la institución general como en la persona particular, la autonomía con el personal pertinente, de igual manera el estudio constará de absoluta confidencialidad sobre los resultados personales de cada persona y una apertura completa hacia los resultados dentro del departamento de talento humano, dichas consideraciones éticas se encuentran plasmadas dentro del consentimiento informado las mismas que serán entregadas, socializadas al personal de la población estudiada.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Variables	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Edad		
26 a 35	20	40%
36 a 45	13	26%
46 a 55	8	16%
56 a 65	9	18%
Total	50	100%
Sexo		
Mujer	32	64%
Hombre	18	36%
Total	50	100%
Estado civil		
Casado/a	27	54%
Soltero/a	19	38%
Unión libre	2	4%
Divorciado/a	2	4%
Total	50	100%
Tiempo de servicio		
Menos de un año	3	6%
1 a 10	32	64%
11 a 20	5	10%
21 a 30	5	10%
31 a 40	5	10%
Total	50	100%
Condición laboral		
Nombramiento	31	62%

Contrato	19	38%
Total	50	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario sociodemográfica aplicado al personal administrativo del GAD Municipal de Chambo 2021.

Análisis e interpretación

Según los datos sociodemográficos obtenidos se evidencia que: respecto a las edades de la población, el 40% oscila entre 26 a 25 años; 26% se encuentra en entre 36 a 45 años; 18% tienen una edad entre 56 a 65 años; 16% pertenecen a las edades de 46 a 55 años. Cabe recalcar que las empresas con mayor índice de supervivencia y avance organizacional, son aquellas que poseen personal de una edad promedio de 40 años, es decir, personas que encuentran en una etapa de madurez, en la cual se busca la estabilidad económica y social (INEC, 2017). Por consiguiente, se entiende que las personas que mayor productividad en el área laboral, son aquellas que están en una edad óptima, para la resolución de problemas y manejo laboral.

Referente al sexo, siendo el 64% femenino, mientras que el 36% al masculino. A pesar de que, el índice de mujeres laborando es inferior en comparación a los hombres en América latina y el Caribe e incluso su remuneración es considerado un 15% menor, los 117 millones de empleadas es un fenómeno que aumentado en los últimos años buscando una equidad de género dentro del área laboral (OIT, 2018). Pese a esto, el promedio de mujeres dentro de la población se ve muy cargado en su cantidad, reflejando el avance igualitario.

Sobre el estado civil se refleja que, el 54% se encuentra casado/a, 38% permanece soltero, mientras que el 4% permanecen en unión libre y el 4% divorciado/a. Según la Organización Internacional del trabajo (ILO) (2020), menciona que el estado civil de una persona al momento de laboral se inmiscuye de lleno, ya que los hombres y mujeres que se encuentran dentro de un matrimonio estable, generan una efectividad mayor a las demandas laborales, en comparación a las personas que tienen conflictos en su estabilidad dentro de esta área.

En cuanto al tiempo laborando dentro del GAD municipal de Chambo 2021, el 64% ha trabajado de 1 a 10 años, el 10% de 11 a 20 años, el 10% de 21 a 30, el 10% de 31 a 40 años, mientras el 6% se encuentra laborando por menos de un año. Respecto a la condición laboral el 62% cuenta con nombramiento, mientras que el 38% se encuentra en contrato. Cabe destacar que, la mayor

parte de personas buscan establecerse laboralmente dentro de una empresa, consiguiendo un ingreso salarial fijo, sin embargo, se recomienda que el personal laboral dentro de la empresa tiene que rotar de 2 a máximo 3 años, garantizando la armonía y el pro-institucional (DataCRM, 2020). Sin embargo, dentro de la población de estudio se encuentra un mayor índice de personas contratadas, generando una estabilidad salarial.

Tabla 2

Dimensiones de la adaptabilidad laboral

Dimensiones	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Cognitivo		
Nivel Alto de predisposición hacia la adaptación	6	12%
Nivel medio de predisposición hacia la adaptabilidad a los cambios	33	66%
Nivel bajo y predisposición insuficiente	11	22%
		100%
Conductual		
Nivel alto de predisposición hacia la adaptación	10	20%
Nivel medio de predisposición hacia la adaptabilidad a los cambios	38	76%
Nivel bajo y predisposición insuficiente	2	4%
		100%
Emocional		
Nivel alto de predisposición hacia la adaptación	9	18%
Nivel medio de predisposición hacia la adaptabilidad a los cambios	25	50%
Nivel bajo y predisposición insuficiente	16	32%
		100%

Fuente: Datos obtenidos del Cuestionario Ce-PAC aplicada al personal administrativo del GAD Municipal de Chambo 2021.

Análisis e interpretación

Mediante el Cuestionario Ce-PAC se determinó que, dentro del primer factor, correspondiente lo cognitivo se refleja que 66% manifiesta un nivel medio de predisposición hacia la adaptabilidad a los cambios, el 22% nivel bajo y predisposición insuficiente y el 12% un nivel alto de predisposición hacia la adaptación. Por consiguiente, a pesar que en el servicio administrativo no se requiere un esfuerzo físico, ya que dicho personal no está libre de diferentes factores estresantes que alteran la salud mental. Según Moreira et al., (2016) menciona que las presiones laborales afectan a los procesos cognitivos, afectando su desempeño laboral.

En el factor conductual, el 76% refleja un nivel medio de predisposición hacia la adaptación a los cambios, el 20% un nivel alto de predisposición hacia la adaptación y el 4% un nivel bajo y predisposición insuficiente. Se puede mencionar que la conducta es la disposición que el empleado presenta al momento de ejercer alguna tarea encomendada por la organización (OIT, 2020).

En el factor emocional se refleja que el 50% tienen un nivel medio sobre la adaptabilidad, el 32% un nivel bajo y el 18% un nivel alto referente a la adaptabilidad. Las emociones afectan el comportamiento y pensamiento de los trabajadores frente a las obligaciones laborales, además, son indispensables para mantener una relación de compañerismo con sus colegas laborales, el mismo que afecta a su estabilidad en la adaptación a su puesto de trabajo (Maqueira et al., 2017).

Tabla 3

Niveles generales de la adaptabilidad laboral

Niveles de la adaptabilidad laboral	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Nivel alto de predisposición hacia la adaptación	9	18%
Nivel medio de predisposición hacia la adaptabilidad a los cambios	34	68%
Nivel bajo y predisposición insuficiente	7	14
	50	100%

Fuente: Datos obtenidos del Cuestionario Ce-PAC aplicada al personal administrativo del GAD Municipal de Chambo 2021.

Análisis e interpretación

Se evidencia que el 68% de la población presenta un nivel medio hacia la adaptabilidad, el 18% un nivel alto y el 14% un nivel bajo, los datos generales se pueden obtener al cuantificar cada uno de los factores de una manera conjunta, la mayor parte de la población estudiada no presenta un adecuado nivel adaptación dentro de su área laboral, por otro lado, tampoco tienen un rechazo total a sus funciones como empleado, concentrándose la mayoría en un punto neutral a la misma, es decir en una adaptación de nivel medio.

Tabla 4

Dimensiones de la ansiedad laboral

Dimensiones	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Cognitivo		
Nivel grave	0	0
Nivel moderada	5	10
Nivel leve	34	68
Sin alteración	11	22
Total	50	100%
Fisiológico		
Nivel grave	0	0
Nivel moderada	4	8
Nivel leve	9	18
Sin alteración	37	74
Total	50	100%
Conductual		
Nivel grave	0	0
Nivel moderada	4	8
Nivel leve	12	24
Sin alteración	34	68
Total	50	100%

Fuente: Datos obtenidos del Cuestionario de ansiedad laboral (C.A.L) aplicada al personal administrativo del GAD Municipal de Chambo 2021.

Análisis e interpretación

Gracias al reactivo psicológico C.A.L se pudo evidenciar respecto a la ansiedad laboral que:

Sobre el primer componente cognitivo de los sujetos, el 68% refleja un nivel leve; el 22% se sin alteración y el 10% con un nivel moderado. Los pensamientos y carga significativa de los mismos, con respecto a la ansiedad laboral, en un principio eran tratados de manera apartada, en la actualidad se sabe que la cognición del sujeto se encuentra en los fenómenos ansiosos (Díaz, 2019), evidenciando que la población a pesar de que la mayoría no presenta problemas graves respecto a la sintomatología ansiosa, si lo presenta de una manera leve.

El segundo componente referente al área fisiológica; el 74% se manifiesta sin alteración; el 18% refleja un nivel leve y el 8% nivel moderada, entendiéndose a esta área como la activación de diversos componentes del SNC, sistema endocrino, entre otros (Toro et al., 2014), siendo normal los movimientos estereotipados, sudoraciones y demás en el ámbito laboral en situaciones estresantes, en la población estudiada su mayoría refleja una baja sintomatológica referente a los mismos.

Referente a lo conductual: el 68% se manifiesta sin alteración; el 24% nivel leve y 8% un nivel moderado, las respuestas conductuales como el huir de un lugar o evitar una situación, se pueden presentar dentro de la ansiedad laboral. Pese que, la mayoría de la población no presenta problemas referentes a este apartado, no obstante, el porcentaje restante es significativamente alarmante.

Tabla 5

Niveles generales de la ansiedad laboral

Niveles de la ansiedad laboral	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Nivel Grave	0	0%
Nivel Moderada	4	8%
Nivel Leve	16	32%
Sin alteración	30	60%
Total	100	100%

Fuente: Datos obtenidos del Cuestionario de ansiedad laboral (C.A.L) aplicada al personal administrativo del GAD Municipal de Chambo 2021.

Análisis e interpretación

En el personal administrativo del GAD municipal del cantón de Chambo 2021, se evidencio que el 60% de la población no presenta alteraciones de la ansiedad laboral, mientras que, el 32% refleja un nivel leve y el 8% un nivel moderado. Para poder obtener los resultados generales se adjuntan los resultados de las tres dimensiones anteriormente obtenidos, dando como resultado que un valor significativo en el nivel leve, además, el nivel moderado también es un punto a tratar ya que manifiesta una problemática significativa.

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA PROMOVER LA ADECUADA ADAPTACIÓN LABORAL Y REDUCIR LA ANSIEDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD DE CHAMBO, 2021.

1. Introducción

A continuación, se manifiesta un plan de intervención psicológica ante la inadecuada adaptación laboral y ansiedad laboral, condiciones que se presentan en personal administrativo, dichas problemáticas se han incrementado con la llegada del SARS-CoV-2, sin embargo, es un punto que no se ha tratado directamente con la población estudiada. Este plan de intervención pretende promover una correcta adaptabilidad laboral y reducir la sintomatología ansiosa en el personal, las estrategias utilizadas son adaptadas a la población, lugar de trabajo y condiciones sociodemográficas.

El plan de intervención consta de estrategias con un enfoque cognitivo conductual, a continuación, se presenta de manera detallada, las cuales se recomienda ser aplicadas por un especialista en salud mental.

2. Justificación

Según los datos obtenidos, se puede evidenciar que los servidores administrativos del GAD de Chambo 2021, oscilan entre un nivel regular y baja sobre la adaptabilidad laboral. Además, el 32% de la población presenta un nivel leve y el 8% un nivel moderado sobre la ansiedad laboral

3. Objetivo

Plantear un plan de intervención sobre la adaptación laboral y la ansiedad laboral del personal administrativo del GAD de Chambo 2021.

4. Población

La población a la cual está dirigida es: 50 personas que ejercen en la administración en GAD de Chambo, conformado por 32 mujeres y 18 hombres, que oscilan en edades de 26 a 65 años.

5. Actividades

Tabla 6

Plan de intervención (adaptabilidad laboral)

Objetivo	Estrategia	Procedimiento	Materiales	Tiempo
Establecer una relación armoniosa entre el grupo y el profesional	Encuadre	Se comienza estableciendo un ambiente con rapport y empatía. 1) Presentación del profesional 2) Presentación dinámica de los integrantes del grupo 3) Se explican las reglas y modalidad a trabajar con la opción de cambiar o modificar algún punto 4) Se escucha sugerencias y se llega a un acuerdo mutuo sobre la modalidad de trabajo.	Espacio abierto	45 min a 1 hora
Promover compañerismo y relación asertiva entre compañeros laborales	1.) Canasta revuelta 2.) Pelota preguntona 3.) Buscar coincidencias	1) En primera instancia, cada persona debe presentarse con el nombre de una fruta y al compañero de su lado derecho 2) La persona que tiene la pelota tiene que mencionar el mayor número de características personales 3) En un pizarrón se apunta las características personales y se busca que compañero es más compatible	Marcadores Pelota	50 min a 1 hora
Fomentar el desarrollo personal y trabajo en equipo	Escape room	Los participantes están encerrados en una habitación, en el cual tienen que trabajar en equipo para poder salir de ella, el primer equipo que logre salir gana, se	Habitación	1 hora

		pone a prueba las habilidades individuales y grupales		
Mejorar la relación entre compañeros de trabajo de una manera horizontal y vertical	Mesa piramidal	<ol style="list-style-type: none"> 1) Se visualiza por separado, los puntos negativos y positivos de cada parte (sin caer en el enojo o resentimiento) 2) Se propone estrategias realistas para mejorar dichas problemáticas 3) Se da a conocer los resultados 	Esferos y hojas	50 min a 1 hora
Incentivar el desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1) Racionalización horaria y productividad 2) Modificación de percepción laboral (A.B.C) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Psicoeducación sobre puntualidad, las consecuencias y demás de la misma al igual que la productividad 2) Mediante el correcto análisis se contrarresta las respuestas psicológicas negativas 	Recurso humano Salón Material audiovisual	1 hora
Culminar del plan de intervención	Cierre	<ol style="list-style-type: none"> 1) Se realiza una retro alimentación de todo lo trabajado 2) Se examina el avance del grupo en la adaptabilidad laboral 		Indefinido

Tabla 7

Plan de intervención (ansiedad laboral)

Objetivo	Estrategia/Técnicas	Desarrollo	Materiales	Tiempo
Promover un estado de relajación por medio de la adecuada	Respiración diafragmática	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sacar todo el aire de los pulmones. 2) Inhalo por la nariz todo el aire que puedo retener en 5 segundos. 3) Retengo el aire en mis pulmones por 8 segundos. 	Recurso humano Música Proyector	15 a 20 min

oxigenación cerebral		4) Expulso todo el aire en 7 segundos por la boca.		
Suplantar los pensamientos subjetivos por pensamientos objetivos	Pensar de manera realista	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identificar la situación que causa malestar. 2) Identificar los pensamientos negativos. 3) Analizar los pensamientos poco realistas. 4) Modificar los pensamientos negativos. 	Recurso humano	2 sesiones de 45 a 5 min
Reducir la respuesta fisiológica ante la sintomatología ansiosa	Técnicas de relajación de Jacobson	<ol style="list-style-type: none"> 1) Se acuesta y se ubica en una posición cómoda. 2) Cierra los ojos y pone su mente en blanco. 3) Tensionar y relajar los músculos según la orden del terapeuta, desde los músculos superiores hasta los inferiores. 	Recurso humano Lugar fuera de estímulos	40 min
Incentivar que el personal enfrente las situaciones ansiosas	Reestructuración	<ol style="list-style-type: none"> 1) Detectar la situación ansiosa. 2) Crear una jerarquía del temor. 3) Comenzar desde lo más bajo hasta. llegar a afrontar la situación en vivo. 	Recurso humano	3 sesiones de 50 min a 1 hora
Examinar las metas propuestas	Evaluación y cierre	Se evalúa el avance personal y grupal, en caso de requerirlo se realiza seguimiento personal con personas que lo necesiten.	Recurso humano Equipo de audiovisuales	De 50 a 1 hora

Discusión

La adaptabilidad laboral es más compleja que la adaptabilidad general, Según Laredo (2014), menciona que tiene que existir una satisfacción laboral para dar paso al adaptación al trabajo, ya que, el sujeto se encuentra enfrentando a determinadas condiciones de labor, como: tareas laborales, relación con sus compañeros y autoridades, ambiente físico, además, con la aparición del SARS-CoV-2 los ambientes laborales cambiaron drásticamente, adoptando teletrabajo, la incorrecta adaptación al entorno laboral, ya sean por cambios externos, como el avance tecnológico, globalización, nuevas demandas de mercado y demás, o factores internos como la personalidad y falta de técnicas de afrontamiento, producen que el ser humano entre en un estado de alerta, ante el incorrecto manejo en dichas situaciones, ocasionado problemas ansiosos, generando malestares físicos y psíquicos.

Este estudio, que tuvo como objetivo analizar la adaptabilidad laboral y ansiedad laboral en el personal administrativo del GAD de Chambo de 2021, por medio de los reactivos psicológicos: Cuestionario Ce-PAC y C.A.L, se pudo determinar referente a la adaptabilidad laboral en el área cognitiva el 66% de la población manifiestan un nivel medio de adaptabilidad, estos resultados coinciden con los datos obtenidos por Gutierrez y Mendoza (2019) en su estudio denominado “entorno socio laboral en la adaptación a las tecnologías de información y comunicación de los trabajadores administrativos mayores de 45 años de edad de la municipalidad distrital de Paucarpata, Arequipa – 2018” en el cual se implementó el mismo cuestionario, reflejando que el 38% manifiesta un nivel medio de adaptabilidad y el 1.1% baja. Referente al factor conductual se encuentra que el 76% presenta una regular adaptación a los cambios, mientras que el 4% presenta baja adaptación, se puede corroborar con el estudio de Pertegal et al., (2011) el cual manifiesta que en la formación académica a los estudiantes no se preparan para poder hacer frente a las demandas laborales, es por eso que fracasan al momento de desarrollarse en la competitividad al ejercer su profesión, evidenciándose que el 48% y 22% tiene problemas al cambio conductual exigidos por la empresa. En el último factor el cual se refiere a lo emociones se encuentra que el 50% tiene un nivel medio a la adaptabilidad y el 32% bajo, respecto a lo cual Cataño y Paez (2019) mencionan que a mayor inteligencia emocional(IE) la calidad de vida laboral será más óptima, por lo que, la IE sirve para combatir sintomatología ansiosa que se presenta en la jornada laboral.

De manera general se obtiene que el 68% refleja un nivel medio de predisposición hacia la adaptación a los cambios, mientras que en el estudio de Arias (2021) realizado en Arequipa, menciona que el 81% de su población refleja una adaptación baja, el 7% regular y el 3% nula, manifestando que las mujeres tienen una mayor adaptabilidad referente al trabajo y a la implementación de tecnologías en el mismo. Además, la adaptación a diversos cambios, pone a prueba las estrategias de cada persona, a pesar que no es fácil, es necesario para el correcto funcionamiento en su desempeño laboral, generando avances empresariales, ya sea público o privado.

Respecto a la ansiedad laboral, que se refiere al bienestar en la salud mental, los empleados se someten a un sin número de situaciones estresantes, lo que puede desencadenar en sintomatología ansiosa, dentro de la investigación en el área cognitiva se puede visualizar que el 68% padece un nivel leve y el 10% un nivel moderada, corroborando con el estudio de Vaca et al., (2013) la misma que señala que el 48,96% de su población padece sintomatológica ansiosa respecto a el área cognitiva, en sí, los pensamientos son clave para poder sobrellevar un correcto ambiente laboral. En lo fisiológico la población señala que el 18% presenta un nivel leve y 8% nivel moderada, asintiendo con Molina et al., (2020) en el cual refleja que 36,84% de su estudio presenta anomalías en esta área. Además, las alteraciones conductuales dentro de la población estudiada se evidencia que el 24% presenta entre ansiedad laboral a nivel leve y el 8% a nivel moderada, según Aguinaga (2020) reitera que, la sintomatología evidente es la huida o evitación a situaciones temidas, por ende, la mejor temática para tratar dicha ansiedad es la explosión en vivo, buscando que los niveles ansiosos ante la situación temida disminuyan. De manera general, en el personal administrativo del GAD de Chambo 2021, se evidencia que el 32%, presentan un nivel leve y el 8% nivel moderada de ansiedad laboral, Así mismo Monterrosa (2020) menciona que dentro de su población estudiada un tercio presento ansiedad laboral leve, mientras en un 6% entre moderado y grave, teniendo en cuenta que para que una persona presente dicha anomalía tiene una combinación entre, factores estresantes, una personalidad premórbida, factores psicosociales negativos, la misma que prevalece en tiempo e intensidad, afectando la salud mental de cada persona que lo padece.

CONCLUSIONES

- Los niveles de adaptación laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal Chambo 2021 son: el 68% de los funcionarios presentan un nivel medio de adaptabilidad, el 18% reflejan un nivel alto y el 14% un nivel bajo, dichos niveles están compuestos por: Factor cognitivo, conductual y emocional.
- Los niveles de la ansiedad laboral en la población de estudio son: el 32% presenta un nivel leve, mientras que el 8% un nivel moderada, dichos niveles están compuestos por 3 factores los cuales son: cognitivo, fisiológico y conductual.
- El plan de intervención, tiene como finalidad la reducción de sintomatología ansiosa en el entorno laboral y promover una correcta adaptabilidad al trabajo en el personal administrativo del GAB municipal del cantón de Chambo 2021, el mismo que presenta un enfoque cognitivo/conductual, demostrando de manera detallada las estrategias, pasos a seguir, materiales a utilizar y personas encargadas, mejorando el ambiente laboral.

RECOMENDACIONES

- Implementar en la institución un departamento de psicología organizacional, el mismo que aborde temas relacionados al proyecto de investigación, para precautelar el bienestar de la salud mental dentro del área laboral.
- Realizar un seguimiento personalizado de los funcionarios administrativos que laboran dentro del GAD Municipal de Chambo 2021, garantizando un correcto diagnóstico sobre las problemáticas personales y grupales.
- Ejecutar un proceso terapéutico con las personas que reflejaron sintomatología ansiosa y una inadecuada adaptación laboral.
- Efectuar los planes de intervención enfocados a la ansiedad laboral y adaptabilidad laboral contruidos en base a los resultados obtenidos de la investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguinaga, I., Herrero Fernández, D., & Santamaría, T. (2020). Factor protector de las estrategias de afrontamiento y la cohesión de grupo sobre el bienestar psicológico ante situaciones de ansiedad competitiva en futbolistas. *Scielo*, *21*, 86-101.
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Revista de la Construcción*, *IX*(2), 1-12. <http://victoryepes.blogs.upv.es/files/2012/10/Yepes-et-al-2009.pdf>
- APA. (2010). *APA Diccionario conciso de Psicología* (Manual Mod, pp. 1-1233).
- APA. (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5). En *5ª Edición* (Vol. 5).
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, *8*(1), 77-89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Arnau, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales : aplicación preliminar y características psicométricas A Questionnaire for Evaluating Unemployed Adults ' Ability to Adapt to Professional Changes : Pr. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, *13*(2), 99-112.
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. En *Metodología de la investigación* (Patria). [file:///C:/Users/Tony Sanchez/Downloads/metodologia de la investigacion Baena 2017.pdf](file:///C:/Users/Tony%20Sanchez/Downloads/metodologia%20de%20la%20investigacion%20Baena%202017.pdf)
- Bogiaizian, D., Solari, A., Maglio, A., & Salazar, P. (2016). *La ansiedad en el ámbito laboral : construcción y exploración de las propiedades psicométricas del IAAL*. *22*, 33-40.
- Business, & Skills. (2020, noviembre 12). *Importancia de la adaptabilidad en el trabajo*. <https://n9.cl/zq7qw>

- Caro Mantilla, M. M. (2017). *Adicciones tecnológicas : ¿ Enfermedad o conducta adaptativa ? Technological Addictions : Disease or Adaptive Behavior ?* 251-260.
- CAROLINA ALDANA GOMEZ, CINTHIA LORENA REYES CARDONA, GAONA, L. M. V., & PINTO, L. J. L. (2020). FACTORES QUE INFLUYEN EN LA AFECTACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL EN COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTE MORICHAL S.A. En *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2053/Investigación.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castaño Castrillon, J. J., & Paez Cala, M. L. (2019). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Artículo*, 20(2), 139-153. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
- Catillo Alvarez, M. L. (2020). *Gestión institucional y actitud laboral docente en una institución educativa pública, Virú, 2019*. 0-2.
- Caycho, T. P. (2016). Relación con los padres y estrategias de afrontamiento en adolescentes de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 4(1), 11-35. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n1.86>
- Cernas Ortiz, D. A., Salgado Mercado, P., & Cázares León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-23.
- Chala, H. R. (2016). *Tratamientos farmacológicos y no farmacológicos para la ansiedad al tratamiento estomatológico Pharmacological and non-pharmacological treatments for anxiety to the dental treatment*. 53(4), 277-290.
- Chavez Lopez, L. D., Grijalba Espisona, M. A., Bárcenas Enríquez, D. R., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A. (2017). *Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano*. XVIII(2), 69-85.
- Claudia Morales Valiente. (2017). La creatividad , una revisión científica The Creativity , a Scientific Review Introducción. *Arquitectura y Urbanismo*, XXXVIII(2), 53-62.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/420-783-1-SM.pdf

Clínica de la ansiedad. (2016, marzo 7). *Ansiedad y herencia* / *Clínica de la Ansiedad*.

<https://clinicadeansiedad.com/problemas/introduccion/ansiedad-y-herencia/>

Cullen, K. L., Edwards, B. D., Camron casper, W., & Gue, K. R. (2014). *Adaptabilidad de los empleados y percepciones de la incertidumbre relacionada con el cambio: implicaciones para el apoyo organizacional percibido, la satisfacción laboral y el desempeño*. 29, 269-280.

DataCRM. (2020, diciembre 3). *5 estadísticas para conocer cómo están funcionando los procesos dentro de tu empresa - DataCRM*. <https://www.datacrm.com/blog/5-estadisticas-conocer-estan-funcionando-los-procesos-dentro-empresa/>

Díaz Kuaik, I. (2019). *Ansiedad : Revisión y Delimitación Conceptual*. *Universidad de Buenos Aires*, 16, 42-50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>

Díaz Peñaloza, M. (2017). *Las benzodiazepinas y sus efectos sobre la ansiedad*. 180, 169-180.

Domínguez Rodríguez, I., Prieto Cabrasb, V., & Barraca Mairal, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28, 139-146.

Eden. (2015, marzo 20). *Factores ambientales de la oficina que más influyen en el bienestar y la salud*. <https://n9.cl/rh56s>

Espinoza Freire, E., & Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica* (UTMACH (ed.); 1.ª ed.). <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6704>

Esquivel, V., & Pereyra, F. (2017). Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Argentina. Reflexiones en base al análisis de tres ocupaciones seleccionadas. *Trabajo y Sociedad*, 28, 55-82.

Etxebarria, O. N., Santamaria, D. M., Gorrochategui, P. M., & Mondragon, I. N. (2020).

Niveles de estrés , ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en

una muestra recogida en el norte de España. *Cadena de saúde pública*, 36(4), 1-10.
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>

Ezequiel Ander-Egg. (2016). Diccionario de Psicología. En Brujas (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (3.^a ed., Vol. 53, Número 9).

Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. En *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* (McGRAW-HIL, Vol. 6, Número 9).
<http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>

Fernández, M. (2015, noviembre 22). *Sobre la adaptabilidad laboral; CALIDAD EN GESTIÓN DE PROYECTOS*. <https://calidadengestiondeproyectos.com/2015/11/22/sobre-la-adaptabilidad-laboral/>

Franco Lotito, C. (2015). Test psicológicos y entrevistas : usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *RAN*, 1(2)(2), 79-90.

Frías, L. (2019, marzo 14). *Más de 264 millones padecen ansiedad a nivel mundial - Gaceta UNAM*. <https://www.gaceta.unam.mx/mas-de-264-millones-padecen-ansiedad-a-nivel-mundial/>

Fundación Salud. (2020, agosto 14). *Meditaciones 8D y en estéreo*.
https://www.fundacionsalud.org.ar/meditaciones/?gclid=Cj0KCQjw4cOEBhDMARIsAA3XDRjKjN0h9t9AWJuVSzpg8vl1RFEkkjYE_0S132f5tD_WAnLWC40cSuQaAuruEALw_wcB

Gómez Castillo, M. D., Torres Ortuño, A., Galindo Piñana, P., & López Durán, A. (2017). Análisis de la psicopatología familiar como herramienta terapéutica. *Anales de Psicología*, 33(3), 597-604. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.256871>

Gutierrez, R., & Mendoza, S. (2019). *Entorno socio laboral en la adaptación a las tecnología de información y comunicación de los trabajadores administrativos mayores de 45 años*

de edad de la municipalidad distrital de Paucarpata, Arequipa - 2018.

Gympass. (2017, julio 20). *Comunicación efectiva en el trabajo*. <https://blog.gympass.com/es-mx/comunicacion-efectiva-en-el-trabajo/>

Hallazgos, P. (2020). Vivir , trabajar y COVID-19. *Eurofound*, 1.11.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la Investigación*, 2-23.

HISCOX. (2018, julio 6). *Seguridad en el trabajo: los factores de riesgo laboral | Hiscox España*. <https://www.hiscox.es/factores-de-riesgo-laboral>

Hospital San Juan Capestrano. (2020, diciembre 7). *Causas y Efectos de la Ansiedad* . <https://www.sanjuancapestrano.com/trastornos/ansiedad/sintomas-efectos/>

ILO, I. L. O. (2020, mayo 14). *Día Internacional de la Familia: Cómo el estado civil influye en los resultados del mercado laboral - ILOSTAT*. <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour-market-outcomes/>

INEC, I. N. de E. y C. (2017). Panorama laboral empresarial del Ecuador. *Instituto nacional de estadísticas y censos, 3er*, 1-109. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama Laboral 2017.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/PanoramaLaboral2017.pdf)

INOS. (2020, julio 17). *La comunicación en el trabajo para un clima laboral efectivo* . <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/comunicacion-efectiva-en-el-trabajo/>

Iza Iza, M. L. (2016). El Estrés Laboral Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Empresa Productos Familia Sancela Del Ecuador S.a. [Universidad Técnica de Ambato]. En *Articulo de Finacial Distress*. <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5301/Mg.DCEv.Ed.1859.pdf?sequence=3>
<http://www.upt.edu.pe/upt/web/home/contenido/100000000/65519409>

- Jakab, A. (2019). El fracaso en Hungría del fortalecimiento institucional constitucional: los elementos institucionales informales como precondiciones y como consecuencias de la eficacia formal de las normas jurídicas. *Teoría y Realidad Constitucional*, 43, 161-191. <https://doi.org/10.5944/trc.43.2019.24402>
- Laredo, G. (2014). Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 5(2), 65-78. <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1654>
- López, M., Mejía, C., & Vargas, M. (2018). *Ansiedad y depresión como factores de riesgo del CONSUIDO de tabaco*, (Centros de). www.gob.mx/salud/cij
- López Navarro, M. I. (2019). Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018. En *Filosofía* (Vol. 6).
- Loya Murguía, K. M., Valdez Ramírez, J. V., Bacardi Gascón, M. B., & Jiménez Cruz, A. J. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal of Negative and No Positive Results*, 3(1), 40-48. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
- Luo, M., Guo, L., Yu, M., & Wang, H. (2020). El impacto psicológico y mental de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en el personal médico y el público en general: una revisión sistemática y un metanálisis. *Psychiatry Research*, 291(April), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113190>
- Malleville, S., & Bostal, M. C. (2017). *El factor de las relaciones sociales en el trabajo*. <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/1-14408.html>
- Maqueira Caraballo, G. de la C., Brito Taboada, E., Recalde Ayona, A. V., Arévalo Suquitana, J. A., Sáenz Gavilanes, J. V., & Sandoval Jaramillo, M. L. (2017). Tendencias y manifestaciones del temperamento. Relación con el desempeño social y físico-deportivo en estudiantes. *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*, 36(2), 127-137.

- Martin, R. A. (2019). Humor. En *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures (2nd ed.)*. (2.^a ed., pp. 305-316). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000138-019>
- Mayo Clinic. (2018, octubre 10). *Trastorno de ansiedad generalizada - Síntomas y causas - Mayo Clinic*. <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/generalized-anxiety-disorder/symptoms-causes/syc-20360803>
- MayoClinic. (2017, octubre 5). *Trastornos de ansiedad - Síntomas y causas - Mayo Clinic*. <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/anxiety/symptoms-causes/syc-20350961>
- MedlinePlus. (2021, febrero 12). *Ansiedad*. <https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html>
- Molina, D. V., Campoverde Pesantez, X., Vintimilla Molina, J., Campoverde Barros, J., Tenemaza Ruilova, M., & Bustamante Solórzano, C. (2020). Niveles de ansiedad durante el tratamiento en consumidores de sustancias psicotrópicas. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6), 734-739. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4404816>
- Monterrosa Castro, A., Dávila Ruiz, R., Mejía Mantilla, A., Contreras Saldarriaga, J., Mercado Lara, M., & Florez Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Moreira Leão, M., Saliba Garbin, C. A., Saliba Rovida, T. A., Saliba, O., & Saliba Moimaz, S. A. (2016). Physical and health work conditions for brazilian dental surgeons and their satisfaction with public job FOR. *ResearchGate*, 14(3), 45-54.
- Navinés, R., Martín Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clinica*, 146(8), 359-366. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- O.M.S. (1992). *CIE-10. Trastornos mentales y del comportamiento*.
- OIT. (2020a). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía

- práctica. En *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea* (Vol. 1).
www.ilo.org/publns.
- OIT. (2020b). *Informe Mundial sobre Salarios 2020 / 2021. Resum*, 1-7.
- OIT, O. I. del T. (2018, marzo 8). *OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- OMS. (2019, mayo). *OMS / Salud mental en el lugar de trabajo*.
https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- OPS, & OMS. (2017). Depresión y otros trastornos mentales comunes. *Ops*, 1-24.
<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/34006/PAHONMH17005-spa.pdf>
- Pacheco Tehuintle, J. J. (2016). RESILIENCIA EMPRESARIAL. *Instituto Tecnológico de Orizaba*, 272, 1-17.
- Pertegal Felices, M. L., Castejón Costa, J. L., & Martínez, M. Á. (2011). Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro. *Educacion XXI*, 14(2), 237-260. <https://doi.org/10.5944/educxx1.14.2.253>
- Poso, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral : el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía . Ltda ., de la ciudad de Quito*. 1-82.
- prllMF. (2019, febrero 19). *Ansiedad en el trabajo: causas, prevención y soluciones*.
<https://n9.cl/bhtml>
- QuestionPro. (2018, diciembre 28). *¿Qué es la investigación no experimental?*
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>
- Quintero, A., Yasnó, D. A., Riveros, O. L., Castillo, J., & Borrález, B. A. (2017). Ansiedad en el paciente prequirúrgico: un problema que nos afecta a todos. *Revista Colombiana de Cirugía*, 32(2), 115-120. <https://doi.org/10.30944/20117582.15>
- QuirónPrevención. (2017, abril 4). *¿Qué es la seguridad en el trabajo? | Blogs*.

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>

- Quitian, H., Ruiz Gaviria, R. E., Gómez Restrepo, C., & Rondón, M. (2016). Pobreza y trastornos mentales en la población colombiana, estudio nacional de salud mental 2015. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, 45(20), 31-38.
<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2016.02.005>
- Randstad. (2021, marzo 8). *Adaptación al teletrabajo ¿qué tan difícil ha sido?*
<https://n9.cl/gk89c>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. 82, 179-200.
- Rodríguez Chala, H. (2016). Prevalence and sociodemographic aspects of dental anxiety to the dental treatment | Prevalencia y aspectos sociodemográficos de la ansiedad al tratamiento estomatológico. *Revista Cubana de Estomatología*, 53(4), 268-276.
- Romá, V. G., Espejo, B., & Loret, S. (1993). El cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L). Resultados preliminares. *Graficas Cristóbal Serrano*, 1, 123-136.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en psicología*, 34, 93-108.
- Superintendencia de Riesgo del Trabajo. (2016). Contaminantes Químicos en el Ambiente Laboral. *SRT*, 3-4. https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/10/Guia_Tecnica_Contaminantes.pdf
- Toro, A., González, M., Arce, D., Reinoso, S., & Reina, L. (2014). Mecanismos fisiológicos implicados en la ansiedad previa a exámenes. *Scielo*, 18(10), 1419-1429.
- Tusev, A., Tonon, L., & Capella, M. (2020). Efectos Iniciales en la Salud Mental por la Pandemia de Covid-19 en algunas Provincias de Ecuador The Initial Mental Health Effects of the Covid-19 Pandemic Across Some Ecuadorian Provinces. *Edición Especial*, 3(15), 11-24.

- UGT. (2012). *Factores psicosociales Medio ambiente físico de trabajo*. 1129-2012.
- Ulacia, I., Gorostiaga, A., Balluerka, N., & Aliri, J. (2017). Development of personal initiative: impact of an intervention applied to the educational field / Desarrollo de la iniciativa personal: impacto de una intervención aplicada al ámbito educativo. *Infancia y Aprendizaje*, 40(2), 277-301. <https://doi.org/10.1080/02103702.2017.1292685>
- Vaca García, M. R., Egas Romo, S. R., García Quiñonez, O. F., Otaño, L. R., & Rodríguez Torres, Á. F. (2013). Effects of exercise and physical activity on anxiety. *Frontiers in Psychiatry*, 32(APR), 70-78. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2013.00027>
- Vallejo Calle, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura Educación y Sociedad*, 2(1), 171-175.
- Villanuela, E., & Ugarte, A. (2017). Niveles de ansiedad y la calidad de vida en estudiantes de una universidad privada de Arequipa. *Duazary*, 25(2), 153-169.

ANEXOS

Anexo 1: Resolución del Decano de aprobación del tema



DECANATO FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA SALUD



Riobamba, 27 de abril de 2021
Oficio No. 0387-RD-FCS-2021

ASUNTO: NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN No. 0387-D-FCS-26-04-2021

Señor
Amaguaya Palmay Jhonatan Javier
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – UNACH
De mi consideración. -

Cúmpleme informar a usted la resolución de Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, que corresponde al martes 27 de abril de 2021.

RESOLUCIÓN No. 0387-D-FCS-27-04-2021: Aprobar la modificación del tema del proyecto de investigación de la carrera de Psicología Clínica, de acuerdo con la justificación presentada en el cuadro adjunto. Oficio No. 106 - CCPSCL-FCS-2021. Referencia Resolución N. 0112-D-FCS-03-02-2021:

No	Estudiantes	Tema Proyecto de investigación aprobado	Tema Proyecto de investigación revisado y APROBADO por la Comisión y CID	Informe de la Comisión de Carrera	Tribunal Aprobado. Art. 173 Trabajo Escrito	Tribunal Aprobado. Art. 174 Sustentación
1	Amaguaya Palmay Jhonatan Javier	Estudiante con tema aprobado mediante Resolución N. 0112-D-FCS-03-02-2021 , del cual Comisión de Carrera solicita modificación en virtud de que existen dificultades para indagar la información de las variables a estudiar en el contexto de estudio definido para desarrollar la investigación, inconveniente surgido a pesar de tener la autorización de la institución; por lo que se decide cambiar el contexto de estudio. Comisión de Carrera aprueba el tema siguiente. Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021	Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021	APROBADO Dominio emergente Salud como producto social Línea de investigación: Salud	Tutor: Mgs. Adriana Carolina Sánchez Acosta Miembros: Mgs. Luis Gonzalo Erazo Salcedo Mgt. Cristina Alessandra Procel Niama	Presidente: Mgs. Ramiro Eduardo Torres Vizcarré (Delegado Decano) Miembros: Mgs. Luis Gonzalo Erazo Salcedo Mgt. Cristina Alessandra Procel Niama

Atentamente,

GONZALO EDMUNDO BONILLA PULGAR
Firmado digitalmente por GONZALO EDMUNDO BONILLA PULGAR
Fecha: 2021.04.27 11:26:31 -05'00'

Dr. Gonzalo Bonilla P.
DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS DE LA SALUD – UNACH

Adj.: Oficio en Referencia
c.c. Archivo

Elaboración de Resoluciones Decanato 27-04-2021: MsC. Ligia Viteri
Transcripción Resoluciones Decanato 27-04-2021: Tlga. Francisca Jara
Revisado y Aprobado: Dr. Gonzalo Bonilla

Anexo 2: Autorización de la institución



ADMINISTRACIÓN
2019 - 2023

GAD MUNICIPAL
CHAMBO

Chambo, 14 de junio del 2021
Oficio N° 249-GADMCH-AL-2021

Doctor

Ramiro Torres

DIRECTOR DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA CLÍNICA - UNACH

Presente.-

De mi consideración:

Luego de expresarle un atento y cordial saludo, con los deseos de éxito en sus funciones me permito indicar ha sido autorizado que el Señor AMAGUAYA PALMAY JHONATAN JAVIER portador de la CI 060421629-1, estudiantes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Chimborazo, puedan desarrollar su proyecto de investigación titulado: **ADAPTABILIDAD LABORAL Y ANSIEDAD EN PERSONAL ADMINISTRATIVO. GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL, CHAMBO, 2021**". Con los antecedentes expuestos cumpla en comunicar que nuestra institución brindara las facilidades para el desarrollo del tema en calidad de Auspiciante sin que esto implique el aporte económico por parte de nuestra institución.

Con sentimientos de distinguida consideración.



MARCOS ANTONIO
GUARACA TADAY

Ing. Marcos Antonio Guaraca Taday
ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DE CHAMBO.

Recibida

0604216291

secretaria@gobiernodechambo.gob.ec



@Gad Chambo



Avda. 18 de Marzo y Guido Cuadrado Gavilanez



2910 - 172 www.gobiernodechambo.gob.ec



Anexo 3: Consentimiento informado



Dirección Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



Yo, _____ con número de cédula _____, como personal administrativo del GAD Municipal del cantón Chambo, 2021, doy mi consentimiento para ser partícipe de la aplicación de reactivos psicológicos, y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria. He recibido información en forma verbal sobre el Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico denominado “Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021”. Al firmar este protocolo estoy de acuerdo y autorizo a al estudiante de la UNACH hacer uso de la información que se recogerá de manera estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado de manera académica.

Firma

Anexo 4: Cuestionario Ce-PAC

Amau: Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos...

Anexo 1

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones. Por favor, emita su opinión de cada una de ellas, señalando con una cruz en la casilla de respuesta que considere más oportuna, siendo 1 casi nunca, muy poco...y 4 siempre, mucho.

	1	2	3	4
Busco información para estar al día de mi ocupación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He comentado con compañeros los cambios que se han producido en esta ocupación debido a la incorporación de las nuevas tecnologías.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he informado sobre cómo evolucionará en un futuro esta ocupación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Podría decir qué tendría que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar en mi ocupación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he informado de cómo las nuevas tecnologías obligan a las empresas a evolucionar competitivamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sé qué aspectos de mi puesto de trabajo podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de las nuevas tecnologías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sé qué aspectos de mi ocupación mejorarán con la introducción de las nuevas tecnologías.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabría enumerar qué tareas de mi ocupación pueden realizarse fuera del puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en el mercado de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He elaborado un listado sobre los cambios que tengo que afrontar para estar al día de la ocupación escogida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he planteado qué tareas de mi ocupación serán sustituidas, en un futuro, por la inteligencia artificial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la ocupación para la cual me preparo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He participado en conversaciones para considerar qué cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes de mi ocupación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mi ocupación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me lo paso bien realizando actividades en las que están presentes las nuevas tecnologías.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me gustaría realizar alguna actividad, relacionada con el curso, que incorpore el uso de las TIC (Internet, correo electrónico...etc) desde casa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 5: Cuestionario de ansiedad laboral C.A.L.

C.A.L.

¿Con qué frecuencia le suceden a usted las cosas que se dicen en los siguientes items? Para contestarlos, escoja una de las alternativas que le ofrecemos a continuación:

1. nunca.	5. bastantes veces.
2. rara vez.	6. casi siempre.
3. algunas veces.	7. siempre.
4. la mitad de las veces.	

1. Me preocupo fácilmente por las cosas relacionadas con mi trabajo.....()
2. Mientras trabajo realizo movimientos repetitivos tales como rascarme, golpear con los dedos alguna parte de mi cuerpo o un objeto, mover las piernas rítmicamente, etc.....()
3. Pienso que desempeño mi trabajo peor que mis compañeros.....()
4. Cuando estoy trabajando siento que tengo temblores.....()
5. Mientras trabajo mis movimientos son menos precisos de lo habitual.....()
6. Cuando desempeño mi trabajo me siento seguro de que lo hago correctamente.....()
7. Cuando estoy trabajando tengo mareos.....()
8. Tengo problemas para concentrarme en las tareas de mi trabajo.....()
9. Cuando desempeño mi trabajo tengo problemas para expresarme.....()
10. Me preocupa que mis compañeros se den cuenta de mis dificultades en el trabajo.....()
11. Me sudan las manos mientras trabajo.....()
12. Me preocupa que algo negativo que afecte a mi trabajo pueda ocurrir.....()
13. Mientras trabajo siento que mis músculos están tensos.....()
14. Me preocupa no ser aceptado por mis compañeros de trabajo.....()
15. Mi trabajo me fatiga.....()
16. Pensar en la jornada de trabajo me produce desasosiego.....()
17. Doy demasiadas vueltas a las cosas relacionadas con mi trabajo.....()
18. Siento temor de que pueda fallar en mi trabajo.....()
19. Cuando acabo de trabajar me siguen preocupando los problemas de trabajo.....()
20. Me cuesta mucho tomar una decisión relacionada con mi trabajo.....()
21. A causa de mi trabajo fumo, como o bebo demasiado.....()
22. Mi trabajo me produce molestias estomacales.....()
23. Mi trabajo me produce dolores de cabeza.....()
24. Durante la jornada de trabajo mi corazón sufre alteraciones de ritmo.....()
25. Evito tener contactos con mis compañeros de trabajo.....()
26. Durante la jornada de trabajo, trato de hacer muchas cosas a la vez.....()

	P.D.	P. C
C. COGNITIVO		
C. FISIOLÓGICO		
C. CONDUCTUAL		