



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés y Motivación Laboral en Operarios Técnicos de una Empresa
de Huachipa en Tiempos de COVID-19, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

De la Torre Quispe, Gisela Vanesa (ORCID: 0000-0003-3470-8106)

Palacios Vilca, Allison Frinee (ORCID: 0000-0001-9431-7137)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres por apoyarnos y acompañarnos en este proceso de formación, ya que gracias a sus consejos se logró realizarlo y cumplir con nuestros objetivos.

Agradecimiento

Queremos agradecer a nuestros formadores por compartir su sabiduría durante esta carrera universitaria y a nuestros familiares por su apoyo emocional día a día, agradecer también al docente del curso por guiarnos durante todo el proceso logrado, culminar con éxito este importante trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de los datos sociodemográficos	15
Tabla 2	Consistencia interna de los instrumentos utilizados	19
Tabla 3	Correlación entre Estrés laboral y Motivación laboral	21
Tabla 4	Nivel de la variable Estrés laboral	21
Tabla 5	Nivel de la variable Motivación laboral	21
Tabla 6	Correlación entre estrés laboral y necesidad de logro	22
Tabla 7	Correlación entre estrés laboral y necesidad de poder	22
Tabla 8	Correlación entre estrés laboral y necesidad de afiliación	22
Tabla 9	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	44

Resumen

El objetivo principal fue determinar la relación entre el Estrés y la motivación laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, 2021. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo, de diseño instrumental y cuyo nivel fue aplicado. Participaron 250 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir el estrés laboral y motivación laboral. Dentro de los resultados se reportó que no existe relación entre la variable estrés laboral y motivación laboral ($p > ,05$); además, el 67.2% de la muestra presenta un nivel de estrés laboral bajo, el 30% presenta un nivel medio y el 2.8% un nivel alto; por otro lado, el 2.4% de la muestra presenta un nivel bajo de motivación laboral, el 25.6% presenta un nivel medio y el 72.0% un nivel alto; por último, no se reportó relación ente el estrés y la dimensión de necesidad de logro, poder y afiliación que forman parte de la motivación laboral ($p > ,05$). En conclusión, las variables deben de ser evaluadas de forma individual y no buscar relación sobre las mismas.

Palabras clave: estrés laboral, motivación laboral, operarios técnicos, COVID-19.

Abstract

The main objective was to determine the relationship between Stress and work motivation in the technical workers of a Huachipa company in times of COVID-19, 2021. The methodology was based on a quantitative approach, of instrumental design and whose level was applied. 250 employees participated through a non-probabilistic convenience sampling to whom two questionnaires were applied to measure work stress and work motivation. Among the results, it is reported that there is no relationship between the variable work stress and work motivation ($p > .05$); Furthermore, 67.2% of the sample presents a low level of work stress, 30% presents a medium level and 2.8% a high level, on the other hand, 2.4% of the sample presents a low level of work motivation, the 25.6% present a medium level and 72.0% a high level; Finally, no relationship was reported between stress and the dimension of need for achievement, power and affiliation that are part of work motivation ($p > .05$). In conclusion, the variables must be evaluated individually and not seek their influence on them.

Keywords: work stress, work motivation, technical workers, COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad como la conocemos está padeciendo un cambio abrupto en los esquemas del comportamiento debido a la aparición en nuestras vidas del virus COVID-19, y a través de ella hemos apreciado como nos ha afectado a nivel emocional, económico y político, dando a conocer que diversos países no estaban debidamente preparados para una pandemia de tal magnitud. El confinamiento social que experimentamos los individuos el 2020, desnudó un problema en nuestra salud pública, siendo incluida la salud mental, que a su vez ha afectado indiscriminadamente nuestra estabilidad emocional, poniéndose de manifiesto en nuestro contexto laboral, académico y social.

Fuertes et al. (2021) refieren que, el 68.5% presentaron síntomas de estrés postraumático, de tal manera se fue evidenciado en esta pandemia como un hecho traumático. Asimismo, otro estudio realizado en Colombia por Monterrosa-Castro (2020) indica que, el 72.9 % de encuestados presentaron síntomas de ansiedad y el 33 % presentaron estrés laboral leve, asociados al miedo que ha generado esta pandemia.

Qiu et al. (2020) en su investigación llevada a cabo durante la etapa inicial de la pandemia encontró que, el 35% de los encuestados percibieron estrés psicológico, donde las mujeres presentan un nivel más alto a diferencia de los varones.

Wang et al. (2020) en su estudio con la población de China, en la etapa inicial de la pandemia halló que, 53,8% del total de individuos expusieron un efecto psicológico moderado; el 28,8% presentaron indicadores de ansiedad; el 16,5%, indicadores depresivos y por último el 8,1% un impacto severo poniendo en manifiesto altos niveles de estrés. Así mismo pertenecer al sexo femenino, ser estudiante y poseer algunos síntomas físicos explícitos, estos nos vuelven más predispuestos a un mayor impacto psicológico estresante al inicio de la enfermedad.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020) señala que uno de cada cuatro trabajadores que realiza trabajo remoto afirma que, tiene que trabajar en su tiempo libre para complacer las exigencias del trabajo.

El Ministerio de Salud (MINSA, 2020) en su informe anual indica que, la población atendida muestra indicadores de estrés en un 15% más que el año 2019. En otro momento, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) indica los trabajadores bajo el trabajo remoto presentaron desmotivación laboral y estrés.

Observamos que el estrés se ha incrementado en nuestro círculo laboral, es por ello que en la actualidad la forma de trabajo presencial ha sido sustituido por el teletrabajo, que es un cambio radical para muchos trabajadores de distintas empresas, a pesar de que muchos de ellos se están acoplando poco a poco, se siguen revelando inconvenientes para su óptimo rendimiento laboral.

La motivación laboral también es un eje fundamental que toda organización debe ejecutar y considerarlo como primordial para un eficaz rendimiento de su trabajador y más aún durante este contexto de salud pública ya que de esta manera se podrá evitar y reducir algún signo de estrés que se pueda estar evidenciando dentro de ello, tal como lo manifiesta Peña y Villon (2018) es el ímpetu para orientar un buen comportamiento, y lograr los objetivos planteados.

Márquez et al. (2019) en su investigación encontraron que, la motivación de logro tiene un efecto directo e importante sobre el estrés, siendo una relación indirecta, medido por la actitud hacia el trabajo y la expresión laboral.

Sánchez (2020) señala que, existe una relación entre la motivación laboral con la inteligencia emocional practicada en una empresa dedicada al rubro económico. Asimismo, en su estudio indica que la motivación a la que están inmersos los trabajadores de una empresa influye directamente y en un grado significativo para un buen desempeño laboral.

Por tanto, considerando la importancia del presente estudio, ante una problemática tan presente en el campo organizacional que repercute en el rendimiento laboral, estudiando las variables estrés y motivación laboral, es que se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el estrés y la motivación laboral de los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, 2021?

El estudio se justifica a nivel teórico ya que se estudiará y analizará de qué manera el estrés se asocia con la motivación laboral de los trabajadores en tiempo de pandemia. Hay investigaciones que abarcaron ambas variables, a nivel de organizaciones de producción de bienes o servicios, pero la diferencia estriba en que hoy vivimos atemorizados por esta pandemia, por lo tanto, este estudio quedará como referente para futuras investigaciones. En lo metodológico se justifica la investigación, porque buscamos contribuir de las propuestas de método empleados para determinar la relación de las variables. A nivel práctico los resultados apoyarán a proponer estrategia de promoción y prevención considerado el contexto de pandemia.

Ante lo propuesto se indica el objetivo general: determinar la asociación entre el estrés y la motivación laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, 2021, y como objetivos específicos, identificar el nivel de estrés laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, identificar el nivel de motivación laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, determinar la relación el estrés y las dimensiones de la motivación laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) en operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19.

Así mismo se presenta la siguiente hipótesis general: existe relación entre el estrés y la motivación laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, 2021, y como hipótesis específicas: existe relación entre el estrés y las dimensiones de la motivación laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) en operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO

Para el análisis de los antecedentes y fundamentación teórica en el presente estudio, se realizó una búsqueda en diversas fuentes científicas, tales como Web of Science, Scopus, Redalyc, Scielo y Renati, los cuales se detallan a continuación:

En cuanto a los estudios internacionales, en España, Delgado (2021) quien estableció como objetivo encontrar la asociación entre estrés laboral, la motivación y el Síndrome FOMO. La metodología fue correlacional en donde participaron 52 sujetos (24 hombres y 28 mujeres) a quienes se les aplicó la escala de estrés laboral OIT-OMS, el cuestionario FOMO y la escala motivación laboral. Se reportó una correlación directa entre el estrés y la motivación de $r = .139$ y $r^2 = .019$, lo cual significa que la muestra de datos presenta un nivel bajo para la predicción entre variables, pues si la muestra reporta niveles altos de estrés pueden o no estar motivados. En conclusión, el estrés laboral no es un predictor sobre motivación y, las personas que reporten altos niveles de estrés pueden presentar a su vez baja o alta motivación dentro de su entorno laboral.

Duque (2020) realizó un estudio sobre la incidencia del estrés, la motivación y la adicción a Internet en los trabajadores españoles en activo. La metodología fue cuantitativa y participaron todas las personas empleadas activamente con un periodo mínimo de seis meses. Se aplicó una escala de estrés organizacional, una escala de motivación organizacional y la aplicación de una ficha sociodemográfica. Se obtuvo que existe una correlación baja positiva entre el estrés laboral y la motivación laboral de manera general ($r = .253$), mientras que la especialidad de la docencia se obtuvo una correlación moderada ($r = .570$) y para la especialidad de hostelería se reportó una correlación baja ($r = .179$) entre las mismas variables, también se reportó un análisis de regresión para determinar las variables predictores del estudio, dentro de las posibles combinaciones entre las variables, no se reportó un predictor significativo ($r = .111$). Por lo que se concluye que, en el ámbito laboral, todas las especializadas sufren del estrés; sin embargo, no es un factor predictor de la variable motivación.

En Bolivia, Zabala (2020) tuvo como propósito describir la relación entre la Motivación Institucional de la variable Clima Organizacional con el nivel de Estrés Laboral de los maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba

de la ciudad de La Paz. El enfoque de investigación fue mixto, descriptivo-correlacional y con un diseño no experimental. Participaron 31 maestros a quienes se les aplicó la escala de estrés organizacional y clima organizacional (identidad, integración y motivación laboral). Los resultados indican la presencia de una correlación inversa de ($r = -.678$) entre el estrés laboral y la motivación institucional; además, una correlación inversa entre los resultados de Estrés laboral y Clima organizacional (de $r = -.786$), dentro del análisis también se reportó la relación entre el clima organizacional y las cuatro dimensiones de estrés laboral indicando lo siguiente: las consecuencias conductuales del estrés presentó una correlación moderada con el clima organizacional ($r = -.64$), las consecuencias psicológicas del estrés reportó una correlación moderada con el clima laboral ($r = -.62$), las consecuencias organizacionales del estrés reportó una relación moderada con el clima organizacional ($r = -.60$) y, las consecuencias fisiológicas de estrés con una correlación moderada con la misma variable ($r = -.59$). En tal sentido se concluye que a mayor estrés laboral menos motivación en los docentes de la institución.

En Ecuador, Dueñas (2020) analizó la asociación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Nieme, Ecuador. La investigación fue de tipo cuantitativo y de un alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 76 personal de salud, a quienes se les aplicó la escala de estrés laboral para médicos mexicanos (Hernández, 2012) y el cuestionario adaptado de clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Hospital Nacional Dos de Mayo (Rivera, 2018). Como resultado encontró que el 53.9% de los trabajadores indicaron sentirse desmotivados para realizar sus trabajos y; respecto a la variable estrés un 69.7% de los trabajadores culminaban frecuentemente agotados emocionalmente, un 72.4% sentían un agobio de no culminar sus trabajos, y el 48.7% presentaban un alto grado de estrés. Además, se obtuvo que el estrés laboral afecta negativamente el rendimiento del personal de salud ($r = -.841$). En tal sentido, se concluye que diversos factores como la falta de motivación incide en la presencia de estrés entre el personal de salud repercutiendo de manera negativa en sus desempeños y productividad.

En Colombia, Rubio et al. (2018) realizaron su investigación con el objetivo de buscar la asociación entre la motivación, satisfacción, posición y jerarquía con

los síntomas de estrés laboral en los colaboradores de una organización de mensajería en Guadalajara. La metodología fue cuantitativa, correlacional y transversal en donde participaron 72 trabajadores de una empresa de mensajería por medio de una muestra aleatoria. Se les aplicó el test de Motivación y Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Síntomas de estrés. Se reportó que el 60% de los trabajadores se encontraban medianamente motivados, por otro lado, el 69% manifestaron tener estrés laboral con síntomas físicos y el 40% mentales. También, se encontró una relación significativa e inversamente débil entre las dimensiones de motivación ($r=-.276$) con los síntomas mentales de estrés. Por lo cual se concluye que la motivación, satisfacción, posición y jerarquía se les debe considerar factores influyentes del propio estrés laboral.

En el ámbito nacional, Costillo (2021) determinó la relación entre motivación y estrés laboral en personal del hospital Regional Guillermo Díaz en Abancay. La metodología fue cuantitativa con un diseño correlacional-no experimental. Participaron 80 colaboradores a quienes se les administro el inventario de Maslach Burnout y la escala de motivación laboral. Se reportó que el 77% presentó un nivel medio de estrés laboral, el 19% un nivel bajo y un 17% como alto. Mientras en la variable motivación laboral, el 25% muestra una motivación media y el 75% un nivel alto. También, se encontró una relación inversa ($r= -.310$ y un $p= .005$) entre las variables de estrés y motivación; además entre la motivación y el agotamiento emocional se obtuvo que no existe una relación significativa ($p=,103$); entre la motivación y la despersonalización personal obtuvo una relación significativa en las variables ($p=,020$); y, entre la motivación y la realización personal se obtuvo que no existe una relación significativa ($p=,084$). En conclusión, los resultados permiten indicar que a mayor motivación laboral disminuirá el estrés entre sus trabajadores; sin embargo, varía entre la motivación y las dimensiones propias del estrés.

Choroco (2019) buscó conocer la relación entre motivación y estrés laboral del personal del servicio de medicina de la Clínica de San Borja en Lima. La metodología fue de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional. Participaron 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de estrés Maslach Jackson y el cuestionario de Herzberg para medir la motivación laboral. Como resultados se evidencia una relación significativa e

inversa ($r = -.326$; $p = .000$) entre motivación y el estrés laboral del personal de servicio; mostrando una correlación moderada, además, la variable motivación y la dimensión agotamiento emocional evidencian una relación inversa y moderada ($r = -.491$; $p = .000$), la variable motivación y la dimensión despersonalización muestra de igual manera una relación inversa ($r = -.409$; $p = .000$) y, la variable motivación y la dimensión realización personal se obtiene una relación directa y media ($r = .422$; $p = .000$). En tal sentido se concluye que, a mayor motivación, disminuirá el estrés laboral del personal de salud de la Clínica San Borja.

También, Blas (2018) determinó la relación de motivación organizacional y el estrés laboral en una institución educativa de Comas en Lima. El diseño metodológico fue no experimental de tipo correlacional. Participaron 150 docentes a quienes se les aplicó la escala de motivación R-MAWS para evaluar la motivación y la escala de estrés laboral OIT – OMS. Como resultados se evidencia una relación negativa inversa y significativa ($r = -.261$; $p = .000$) entre ambas variables; además, una relación inversa y significativa ($r = -.284$; $p = .000$) entre la variable motivación y la dimensión superiores y recursos del estrés laboral, y una relación inversa y significativa ($r = -.258$; $p = .000$) entre la variable motivación y la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral. Por lo que se concluye que a mayor motivación menor será el estrés que padecen los docentes en la organización educativa.

Catalán (2018) determinó la asociación entre la motivación y el estrés laboral en la UGEL de Arequipa. El enfoque empleado fue descriptivo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental. La muestra contó con 73 trabajadores de la Gerencia Regional de educación, varones y mujeres, a quienes se les aplicó el cuestionario de motivación CML y la escala de estrés laboral OIT – OMS. Se obtuvo como resultados una relación directa media ($r = .455$; $p = .000$) entre la motivación y estrés; y al analizar la variable estrés y las dimensiones de la variable motivación laboral: motivación intrínseca y motivación extrínseca hallando una relación inversa ($r = -.559$) en la primera; y una relación directa media ($r = .638$) en la segunda. También halló, que las mujeres (91.7%) y varones (84%) muestran un nivel alto de estrés, afectando su motivación laboral. Por lo que se concluye que, se puede mejorar el desempeño laboral al reducir el estrés laboral.

Por último, Falcón (2018) identificó la asociación entre motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco. El estudio fue de un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se contó con una muestra de 30 trabajadores y usaron los instrumentos del Cuestionario de Medición de Estrés Laboral (OIT-OMS) y la Escala de Motivación en el Trabajo. Encontrando como resultados que los trabajadores se encuentran desmotivados en un 46.7% presentan un nivel alto, el 3.3% un nivel muy alto y el 20% en un nivel medio. Respecto al estrés laboral encontraron, que un 46.7% sufrían de estrés, un 6.7% alto nivel y un 20% de un nivel intermedio de estrés. También, se obtuvo una relación negativa ($r = -.610$) entre la motivación y estrés laboral y, una asociación negativa entre el estrés laboral con la regulación introyectada ($r = -.587$), con la regulación identificada ($r = -.620$) y la motivación intrínseca ($r = -.714$). Por lo cual se concluye que existe relación entre la desmotivación y el estrés laboral en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco.

Habiendo revisado los antecedentes de estudio, se procederá a exponer las definiciones y teorías de las variables de estudio: motivación y estrés laboral. Para la variable estrés laboral encontramos que:

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) conceptualiza al estrés laboral como la respuesta ante las exigencias laborales del colaborador generando reacciones tanto físicas como emocionales, cabe indicar que se presenta en el mismo espacio laboral en que se desempeña, a causa del esquema del trabajo, las vinculaciones y la demanda laboral que muchas veces se manifiestan en un mayor grado a la capacidad de respuesta del trabajador.

Mientras que, Brengelmann (1987) conceptualiza al estrés como la reacción a las situaciones que implican demandas complejas para los colaboradores generando agotamiento en los recursos de afrontamiento. Y, según la OMS (2004) se manifiesta a través respuestas fisiológicas que adecuan al organismo para la intervención, dicho de otra manera, es una respuesta de reclamos que viene desde la parte externa o desde la parte interna de la persona.

Es preciso fundamentar que si bien existen diversas teorías para sustente la variable, la Teoría del Esfuerzo-Recompensa sobre la asociación en el trabajo y la

salud del colaborador, señala que las características contextuales laborales son fundamentales durante el proceso de estrés y, cuando se percibe un desequilibrio en el esfuerzo intrínseco (desgaste) y la recompensa objetiva se evidencia física y emocionalmente las consecuencias del estrés (Medina et al., 2007).

Bajo este enfoque se realizó en un inicio el Cuestionario del Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo y es a partir de dicho instrumento la creación y desarrolló del elaborado por Ivancevich y Matteson (1989) quienes dividieron la variable en estresores tanto organizacionales, grupales e individuales para una mayor avocación de la variable.

Estresores intraorganizacionales: se caracterizan por provocar el estrés en el interior de la organización, los cuales pueden ser:

- Las condiciones físico-ambientales como la falta de iluminación, ruido excesivo, desnivel de temperatura, movimiento, aire contaminado, etc.
- A nivel personal se puede generar la sobrecarga de trabajo, conflicto, dificultad en el rol, etc.
- A nivel grupal se presenta la falta de cohesión, conflicto intragrupal, etc.
- El clima, tecnología y la estructura forman parte de los estresores a nivel organizacional.

Estresores extra organizacionales: son considerados como los factores estresores que acontecen fuera de la empresa; sin embargo, pueden influir en la misma. Se da ante las relaciones familiares, temas económicos, cambio de residencia, entre otros (Ivancevich, 1989).

Los autores anteriormente citados, elaboraron un instrumento para evaluar el estrés laboral, el cual lo dividió en siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo (Ivancevich y Matteson, 1989). En lo concerniente se explican a continuación:

- a. Clima organizacional: se considera a la interrelación de personas, estructuras, metas y políticas dentro del espacio laboral.

- b. Estructura organizacional: se genera a causa de la predominancia de la autoridad o jerarquía del poder, en donde a mayor nivel, mayor compromiso y actividades por realizar.
- c. Territorio organizacional: se describe al área o espacio de actividades y se desarrollan día a día.
- d. Tecnología: las implicaciones tecnológicas pueden ser factor estresor cuando por su presencia o restringe una actividad de los colaboradores.
- e. Influencia del líder: se considera por el estilo, acciones y procedimiento que caracteriza a todo líder.
- f. Falta de cohesión grupal: se considera que los objetivos de la empresa forman parte de un factor estresor pues al tratar de cumplirlos existen dificultades que se presentan en su desarrollo.
- g. Respaldo del grupo: es importante sentirse identificado con la empresa y con las funciones desempeñadas, a su vez sentir el apoyo del grupo de trabajo ante la presencia de metas personales y colectivas.

Por otro lado, en la variable de Motivación Laboral encontramos que:

Santrock (2006), refiere que la motivación es un conjunto de impulsos para que las personas reaccionen y actúen, volviendo a la conducta fuerte y sustentada en bases personales. Ajello (2003) indica que la motivación debemos entenderla como el entramado que sirve como base para desarrollar todas las labores representativas para el ser humano y aplicado a su medio circundante. Y, Bisquerra (2005) señala que la motivación es una construcción conceptual hipotética que señala un camino complicado, causada por el comportamiento, en donde participan diversas variables, ya sea las biológicas como las que adquirimos y que inciden en la iniciación, conducción, magnitud y articulación del comportamiento direccionado a obtener determinadas metas.

Si bien existen diversas teorías para explicar la variable, para el presente estudio se consideró la Teoría de Motivación de Contenidos de McClelland (1962), reconoce en el individuo la importancia de constantemente satisfacer tres necesidades dominantes presentes en el ámbito laboral. Cabe precisar que dichas necesidades son reevaluadas al pasar el tiempo y según las condiciones del propio entorno cultural para el desarrollo de cada persona. Estas necesidades son:

- a. Necesidad de Logro: es el mayor grado en que el colaborador siente que puede sobresalir tras la realización de actividades/tareas difíciles o con superación de obstáculos en el camino, siendo superadas con éxito.
- b. Necesidad de Afiliación: está relacionada con el ámbito social de la persona, en donde tras obtener buenas y sólidas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo o del propio entorno. Se caracteriza por un enfoque vital relacionado con la vinculación con otros individuos de manera exitosa y es la popularidad lo que mueve a estas personas.
- c. Necesidad de Poder: se enfoca en la capacidad de ser de influencia sobre otras personas, con el objetivo de ser reconocido, obtener prestigio o ejercer liderazgo a ellos.

En base a la teoría descrita, Steers y Braunstein (1976) elaboraron un instrumento para evaluar la motivación basándose en las tres necesidades dominantes en el espacio laboral (necesidad de logro, afiliación y poder), enfatizando que la motivación laboral es el efecto de un conjunto de agentes afectivos que se ponen en evidencia al momento de dar una conducta intencionada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación es básica debido a que permitirá recopilar y emitir información con el objetivo de aportar al conocimiento científico según los resultados de investigación (Sánchez et al., 2018). Además, el diseño es no experimental, puesto que en la investigación no se manipularon las variables, sino solo se observaron los fenómenos en su ambiente real (Neill y Cortez, 2018). También es un estudio correlacional, ya que existe una relación concomitante entre dos o más variables pareadas, quiere decir entre dos o más series de datos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Y, transaccional porque recolectó datos en un solo tiempo y momento durante la investigación (Palella, 2012).

3.2. Variables y Operacionalización

En el siguiente trabajo de investigación se estudiará y utilizará las siguientes variables:

Variable 1: Estrés Laboral

Definición Conceptual

Según la OIT (2016) considera que el estrés reacciona de manera física y emocionalmente frente a un agravio causado por una inestabilidad de imposiciones percibidas por el sujeto en su exterior.

Definición Operacional

La variable se evaluará a través de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, elaborada en 1992 por Ivancevich y Matteson el cual se administrará a los operarios técnicos de una empresa de Huachipa. Así mismo consta de 25 ítems en una escala de respuestas (1= Nunca hasta 7= Siempre), todos ellos vinculados con los estresores laborales.

Indicadores

Está conformado por los siguientes indicadores: clima y estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo).

Escala de Medición

Ordinal.

Variable 2: Motivación Laboral

Definición Conceptual

Según Steers y Braunstein (1976), la Motivación Laboral es el efecto de un conjunto de agentes afectivos que se ponen en evidencia al momento de dar una conducta intencionada debido a lo cual él lo divide en tres factores (logro, poder y afiliación).

Definición Operacional

La variable se medirá a través de la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976) adaptada al contexto peruano por Ventura (2008), que contiene 15 ítems en una escala de respuestas (1= Totalmente en desacuerdo hasta 5= Totalmente de acuerdo).

Indicadores

Está compuesta por tres indicadores: Logro, Poder y Afiliación.

Escala de Medición

Ordinal

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Según Arias (2016) la población es un conjunto indefinido o definido de individuos con algunas características generales que fueron utilizados como elementos a investigar. Para este estudio la población estuvo conformada por 250 operarios técnicos que trabajan en una empresa de Huachipa en la modalidad de tiempo completo. Para lo cual deberán cumplir con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores del sexo masculino.
- Mayores de edad (entre 18 y 60 años).
- Personal con ambos turnos de trabajo.
- Personal que laboren a tiempo completo.
- Personal con disposición a participar voluntariamente.

Criterios de Exclusión

- Personal que se encuentren con descanso médico.
- Personal que se encuentre suspendido en sus actividades laborales.
- Personal con menos de 3 meses laborando en la empresa.

Muestra

Además, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señala que la muestra es una parte de la población, el cual se extraerá información relevante acerca de nuestras variables a investigar. El método fue de tipo censal, así como lo indica López-Roldán y Fachéele (2015) dado que la muestra será la misma población de estudio, siendo conformada por 250 operarios técnicos.

Tabla 1*Distribución de variables sociodemográficas en la muestra de estudio*

	f	%
Sexo		
Masculino	250	100
Femenino	0	0.0
Total	250	100
Edad		
19-30	144	57.6
30-40	80	32
40-más	26	10.4
Total	250	100
Grado de instrucción		
Primaria	0	0
Secundaria	54	21.6
Técnico Superior	156	62.4
Universitario	34	13.6
Bachiller	6	2.4
Total	250	100

De la tabla 1, observamos que del 100% de los encuestados, el total de ellos fueron de sexo masculino. Además, observamos que del 100% de los encuestados, el 49.6% (correspondientes a 124 encuestados) tienen el cargo de mecánico, el 13.6% (correspondientes a 34 encuestados) son electricistas, el 10.8% (correspondientes a 27 encuestados) civil, entre otros. Por otro lado, del 100% de los encuestados, el 57.6% (correspondientes a 144 encuestados) tienen un rango de edad entre 19 a 30 años, mientras que el 32% (correspondientes a 80 encuestados) entre 30 a 40 años y el 10.4% (26 encuestados) tienen entre 40 a más años. Y por último, del 100% de los encuestados, el 21.6% (54 encuestados) tienen secundaria, el 62.4% (correspondientes a 156 encuestados) son técnicos superiores, el 13.6% (34 encuestados) son universitarios y el 2.4% (correspondientes a 6 encuestados) son bachiller.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, dado que se eligió al conjunto de unidades bajo ciertas características propuestas por el investigador. (Hernández y Carpio, 2019). Además, la recolección de datos se logró la técnica de bola de nieve, la cual permite un contacto sucesivo entre los participantes para la difusión del cuestionario, debido a la realidad virtual en la que vivimos (Britos et al., 2018).

Unidad de Análisis

Los operarios técnicos de una empresa de Huachipa.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, para Carrasco (2015) es el instrumento más empleado para la recolección de información, el cual comprende un conjunto de interrogantes de tipo abierta y cerrada para medir una o más variables.

El primer instrumento fue la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS el cual fue elaborado por Ivancevich y Matteson (1992) y adaptado por Takamura (2020). El instrumento evalúa los agentes estresores a través de 25 reactivos y 7 dimensiones llamadas. Su aplicación es a partir de los 18 años, la escala de calificación es de tipo Likert considerando a, (1= Nunca es fuente de estrés hasta 7= Siempre es fuente de estrés) así mismo es administrado de manera grupal o personal.

Validez

Takamura (2020) realizó el análisis de validez de contenido del instrumento por criterio de jueces, obteniendo un IA de 1.00 demostrando la coherencia, claridad y precisión. Además, en la validez de constructo por el método del análisis factorial se obtuvo una varianza total explicada de 50.64% y cargas factoriales superiores a 40.

Confiabilidad

Takamura (2020) obtuvo un coeficiente de Omega de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS de 0.94, mientras que en las dimensiones osciló entre 0.83 y 0.91.

Mientras que, para la otra variable se empleó la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976), adaptada por Ventura (2018) la cual se encarga de evaluar la Motivación Laboral a través de 15 reactivos y tres dimensiones: Necesidad de Logro, Poder y de Afiliación. Su aplicación es a partir de los 18 años, la escala de calificación es de tipo Likert considerando a, (1= Totalmente en desacuerdo hasta 5= Totalmente de acuerdo) así mismo se puede aplicar de manera individual o de manera colectiva.

Validez

Ventura (2018) realizó la validez para este instrumento a través del análisis factorial confirmatorio, con índices de ajuste de .944 y con un residuo cuadrático de .0864. Por otro lado, la confiabilidad se realizó a través del coeficiente Omega, tanto para la escala general como para sus siguientes dimensiones, Necesidad de Logro (.785), Necesidad de Poder (.613) y por último la Necesidad de Afiliación (.657)

Confiabilidad

Ventura (2018) realizó la confiabilidad a través del coeficiente Omega reportando una fiabilidad en las dimensiones de necesidad de logro de .785, en poder de .613, y afiliación de .657.

Prueba Piloto de los instrumentos de medición

Después de la selección de los instrumentos, las autoras consideraron importante analizar la fiabilidad de las escalas de medición en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa, por medio de una muestra de 25 colaboradores.

La Escala de Estrés Laboral obtuvo un $\alpha = .980$, mientras que la Escala de Motivación Laboral reportó un nivel de .844. Los resultados obtenidos indican una alta consistencia interna de los instrumentos, por lo cual ambos pueden formar parte de la presente investigación.

3.5. Procedimientos

Dentro de las coordinaciones previas a la investigación fue que, inicialmente las investigadoras se presentaron a la empresa de Huachipa ante la Gerencia dándole a conocer la problemática y la necesidad de contar con la población para

aplicar dos instrumentos de medición y dar respuesta a los objetivos planteados. Tras la aceptación, se presentó una autorización formal y tras ser aceptada, la empresa proporcionó la base de datos de los trabajadores en donde se precisó el número de celular y correo electrónico. Asimismo, la empresa difundió la actividad plantea para que los colaboradores tengan conocimiento de la investigación y la importancia de su participación.

Se elaboró un Formulario de Google donde se detallaba el objetivo principal de la investigación, el cual estuvo acompañado de un consentimiento informado, donde el participante tenía la decisión de resolver voluntariamente o no el cuestionario, asimismo se le dio a conocer la finalidad de su participación (Arias, 2020); es decir, datos será utilizados de manera general para propósitos del estudio y no como diagnostico personal u otros fines no correspondientes. Posteriormente, se procedió a enviar el formulario por medio de WhatsApp y correo electrónico previa presentación de las investigadores y conocimiento de la autorización otorgada por la empresa, la total confidencialidad de los datos brindados y el link del formulario para resolver.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recolectado los datos, se ingresarán al Microsoft Excel en donde se procederá a codificar las respuestas según su valor numérico. Luego se ingresará al programa SPSS versión 26 que nos posibilitará el análisis de la variable de estudio, de modo que se analizará la consistencia interna para evitar posibles errores de fiabilidad, así como lo indica (Monje, 2011). Luego, se realizará la estadística descriptiva para la obtención de frecuencias y porcentajes para conocer el nivel de respuestas. También, se realizará la prueba de Kolmogórov-Smirnov para concretar si existe una distribución normal ya que es una de las empleadas (Romero, 2016), y por consiguiente se analizará las correlaciones a través de la Rho de Spearman (Ellis, 2010) a través de la estadística inferencial.

Tabla 2

Coeficiente de consistencia interna de las variables estrés laboral y motivación laboral y, sus respectivas dimensiones

	α	ω
Estrés laboral	,959	,945
Clima organizacional	,953	,839
Estructura organizacional	,953	,832
Territorio	,956	,789
Tecnología	,957	,823
Influencia del líder	,948	,825
Falta de cohesión	,949	,832
Respaldo de grupo	,952	,848
Motivación laboral	,840	,867
Necesidad de logro	,778	,767
Necesidad de poder	,777	,689
Necesidad de afiliación	,777	,571

Nota. α = Coeficiente de alfa de Cronbach; ω = Coeficiente omega de McDonald

En la tabla 2, se reporta la consistencia interna de los instrumentos, donde se observa que para estrés laboral el índice de confiabilidad oscila entre α = ,949 a ,959 y para motivación laboral, está en un rango de ,777 a ,840, siendo estos valores considerados aceptados. (Cronbach y Meehl, 1955). Mientras que el coeficiente Omega reportó una fiabilidad de ,945 en el estrés laboral y ,867 en la motivación laboral (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017).

3.7. Aspectos éticos

La investigación contará con los principios éticos establecidos por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), el cual sostiene que debe haber concordancia entre ambas posturas tanto para el que hace uso de la información como para el que colabore con ella (participantes), de modo que predomine la confidencialidad y la ética, lo cual evitara dañar a los participantes de dicha investigación.

Además, se cumplirá con lo establecido en la resolución N° 0126-2017/UCV (Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, 2017) y el APA (2010), quienes sostienen que toda investigación se debe basar en los principios

de Helsinki, donde manifiesta que la beneficencia y no maleficencia; es decir, realizar el bienestar social y no el daño hacia el participante ni al entorno

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Correlación entre la variable estrés laboral y motivación laboral

		Motivación laboral
Estrés laboral	r_s	,036
	p	,570

Nota. r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = significancia

En la tabla 3, se muestra la relación entre la variable Estrés Laboral y la variable Motivación Laboral, en donde se observa que no existe relación ($p > ,05$).

Tabla 4

Nivel de la variable estrés laboral en la muestra de estudio

	Estrés laboral	
	f	%
Bajo	168	67,2
Medio	75	30,0
Alto	7	2,8
Total	250	100,0

Nota. f= frecuencia, %= porcentaje

En la tabla 4 se observa que el 67.2% de la muestra (168 personas) presenta un nivel de estrés laboral bajo, el 30% (75 personas) presenta un nivel medio y el 2.8% (7 personas) un nivel alto.

Tabla 5

Nivel de la variable motivación laboral en la muestra de estudio

	Motivación laboral	
	f	%
Bajo	6	2,4
Medio	64	25,6
Alto	180	72,0
Total	250	100,0

Nota. f= frecuencia, %= porcentaje

La tabla 5, señala que el 2.4% de la muestra (6 personas) presenta un nivel bajo de motivación laboral, el 25.6% (64 personas) presenta un nivel medio y el 72.0% (180 personas) un nivel alto.

Tabla 6

Correlación entre el estrés y la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral

		Necesidad de logro
Estrés laboral	r_s	-,014
	p	,824

Nota. r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = significancia

En la tabla 6, para el análisis de relación entre la variable estrés laboral y dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral, se observa que no existe relación ($p > ,05$).

Tabla 7

Correlación entre el estrés y la dimensión necesidad de poder de la variable motivación laboral

		Necesidad de poder
Estrés laboral	r_s	,077
	p	,227

Nota. r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = significancia

En la tabla 7, se presenta el análisis de relación entre la variable estrés laboral y la dimensión necesidad de poder de la variable motivación laboral, obteniendo que no existe relación ($p > ,05$).

Tabla 8

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral

		Necesidad de afiliación
Estrés laboral	r_s	-,005
	p	,939

Nota. r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = significancia

En la tabla 18, se presenta el análisis de relación entre la variable estrés laboral y la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral, obteniendo que no existe relación ($p > ,05$).

V. DISCUSIÓN

En los últimos años, la población mundial se vio afectada por una de las crisis de salud más alarmantes a causa del virus de la COVID-19, pues desde su presencia no solo cerró fronteras territoriales sino instituciones educativas, laborales, entre otros, pues los estudios reportaron que el contagio se genera a través de la interacción entre personas. Sin embargo, el entorno laboral no podía cesar totalmente sus funciones pues, si bien algunos trabajos podían desarrollarse desde el hogar, otras demandaban que el personal asista a la empresa para cumplir con las funciones manuales, tales como el trabajo operario. Hoy en día, los trabajadores deben acudir de forma presencial a cumplir con sus funciones, desencadenando diversas sintomatologías como es el estrés postraumático, ansiedad, miedo y estrés laboral debido al grado de exposición sobre este virus mortal (Ramírez-Ortiz et al., 2020). Es por ello que se planteó como determinar la asociación entre el estrés y la motivación laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19.

Ante el objetivo general planteado, determinar la relación entre estrés y motivación laboral, se reportó que no existe relación entre las variables ($p > ,05$); lo cual evidencia que la muestra de estudio no evidencia asociación entre el estrés y la motivación; es decir, a pesar de que la muestra tiene bajo niveles de estrés, esta presencia no afecta la motivación. Resultado que es similar a lo hallado por Delgado (2021) quien reportó que no existe asociación entre el estrés y la motivación ($p = ,326$) en trabajadores españoles. Sin embargo, este resultado no coincide con lo hallado por Falcón (2018) y Blas (2018) en muestra de docentes de instituciones educativas, así como los estudios de Choroco (2019) y Costillo (2021) en muestra de personal de salud y, Rubio et al. (2018) en muestra de trabajadores mexicanos, quienes observaron una correlación negativa entre ambas variables, mientras que Catalán (2018) halló una correlación positiva en la muestra de trabajadores administrativos. Al respecto Duque (2020) señala que las variables estrés y motivación laboral no son predictores significativos, es decir, ni un cierto nivel de estrés predice el nivel de motivación, ni tampoco un cierto nivel de motivación predice el nivel de estrés. Además, Medina et al. (2007) dentro de su investigación señala que la Teoría del Esfuerzo-Recompensa explica que las características

contextuales laborales son fundamentales durante el proceso de estrés, pues cuando se percibe un desequilibrio entre el esfuerzo intrínseco (desgaste) y la recompensa objetiva (motivación) se evidencia a través de consecuencias físicas y emocionales de los colaboradores.

En cuanto a los objetivos específicos propuestos, se identificó el nivel de estrés laboral obteniendo que el 67.2% presentó un nivel de estrés laboral bajo, el 30% reportó un nivel medio y el 2.8% un nivel alto. Dicho resultado difiere con lo hallado por Dueñas (2020) en colaboradores de una institución de salud, donde el 48.7% presentó niveles de estrés alto, lo cual generaba que los trabajadores culminaban agotados emocionalmente (69.7%) y agobio de no culminar sus trabajos (72.4%), sin embargo, esta diferencia podría deberse al tipo de actividad que desarrollan los elementos de la muestra. Al respecto Brengelmann (1987) señala que el estrés es la reacción a las situaciones que implican demandas complejas para los colaboradores generando agotamiento en los recursos de afrontamiento. Adicional, la OIT (2016) indica que el estrés laboral es el resultado de las exigencias del entorno generando respuestas emocionales, siendo uno de los problemas de salud al cual se le debe de prestar atención generando repercusiones y alteraciones tanto al individuo como a la misma organización en la que labora, dado que hay un bajo desempeño en las tareas, en sus relaciones interpersonales y el curso de la carrera en sí.

También, en el segundo objetivo se identificó el nivel de motivación laboral obteniendo que el 2.4% de la muestra presentó un nivel bajo de motivación laboral, el 25.6% un nivel medio y el 72% un nivel alto. Resultado que es similar a lo hallado por Costillo (2021) quien, al analizar el nivel de motivación laboral en el personal de enfermería, determinó que el 25% muestra una motivación media y el 75% un nivel alto. En esto, Bisquerra (2005) señala que la motivación es una construcción conceptual hipotética causada por el comportamiento de variables biológicas, las cuales inciden en la iniciación, conducción y articulación de las metas propuestas; además, estos estímulos pueden provenir de diversos ámbitos: familiar, amical y del propio entorno de trabajo. Las empresas, en los últimos años, se han interesado en proporcionar condiciones adecuadas para el personal de trabajo; no obstante, muchas de ellas aún no son consciente que la remuneración no es el único factor

determinante en la motivación laboral, pues se le debe sumar a ello los incentivos, reconocimientos, relaciones interpersonales idóneas y trabajo en equipo, permitiéndole a los colaboradores satisfacer sus necesidades y además desarrollarse como persona propiciando calidad de vida (Manjarrez et al., 2019).

Finalmente, en el tercer objetivo se halló la asociación entre el estrés y las dimensiones de la motivación laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación), se obtuvo que no existe relación entre la variable estrés y las dimensiones de la motivación laboral ($p > ,05$); es decir, en la muestra no hay evidencia entre el estrés y las dimensiones de la motivación; en tal sentido, a pesar de que la muestra tiene bajo niveles de estrés, no influyen sobre las dimensiones que caracterizan la motivación laboral. Los resultados difieren con otras investigaciones, pues Catalán (2018) obtuvo una asociación significativa entre la variable estrés y motivación intrínseca y extrínseca ($r = ,559$; $r = ,638$), Blas (2018) obtuvo una relación inversa entre la motivación y la dimensión recursos del estrés laboral ($r = -,284$; $p = ,000$), Choroco (2019) obtuvo una relación inversa entre la motivación y la dimensión agotamiento emocional ($r = -,491$; $p = ,000$). Al respecto, Ajello (2003) considera que la motivación se caracteriza por ser la base del desarrollo de todas las labores representativas en el ser humano y, a pesar de que el contexto laboral puede desencadenar reacciones fisiológicas de estrés, la motivación permite que los colaboradores reaccionen adecuadamente en el cumplimiento de sus metas o actividades propuestas (Medina et al., 2007, Santrock, 2006). No obstante, dicho fundamento teórico no cumple para todos los contextos pues, existen autores que indican que el estrés laboral no es un predictor de la motivación, y quien reporta un nivel alto de estrés puede además presente un nivel alto o bajo de motivación (Delgado, 2021).

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que no existe asociación entre el estrés y la motivación laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19 ($p>0.05$).

SEGUNDA: En relación al nivel de estrés presente en la muestra, el 67.2% presenta niveles bajos de estrés, el 30% presenta un nivel medio y el 2.8% un nivel alto en tiempos de COVID-19.

TERCERA: En relación al nivel de motivación laboral presente en la muestra, el 72% presenta niveles altos de motivación, el 25.6% un nivel medio y el 2.4% un nivel bajo en tiempos de COVID-19.

CUARTA: Se concluye que no existe asociación entre el estrés y las dimensiones de la motivación laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) en operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19 ($p>0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Realizar estudios asociando otras variables a las ya estudiadas, como por ejemplo desempeño laboral, procrastinación, clima organizacional, a fin de seguir evaluando resultados que sean de interés en el trabajo con colaboradores.

SEGUNDA: Se le recomienda a la empresa proporcionarle a sus colaboradores herramientas y tecnología adecuada para la realización de sus actividades, para que de esta forma a los operarios se les otorgue un trabajo confortable y seguro y así, disminuir los índices de estrés reportados en la investigación.

TERCERA: Se recomienda a la empresa implementar estrategias vinculadas a mejorar las condiciones de motivación laboral, en el cual se vele por el crecimiento y desarrollo de los colaboradores, por medio de la autonomía de procesos, reconocimientos por parte de la empresa y la presencia de un adecuado ambiente laboral.

CUARTA: Se le recomienda a la empresa establecer un sistema de trabajo equitativo ente los colaboradores, el cual permita que las metas y objetivos establecidos no excedan su carga laboral; asimismo, la implementación de pausas activas por medio de rutinas cortas de ejercicios simples que promuevan un mayor nivel de concentración y eficacia en las actividades diarias.

REFERENCIAS

- Ajello, A. (2003). La motivación para aprender. *Manual de psicología de la educación*, 1 (1), 251-271. Editorial el Popular.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2081794>
- Alvarez, P. (2018). Ética e Investigación. *Boletín Virtual* 7 (2), 122 – 149. Universidad De Santiago de Cali. Facultad de Derecho – CEIDE.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>
- Arce J., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M. y Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico – Colombia. *Revista de la Asociación de españoles Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29 (1), 42-56. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ª ed). Editorial Episteme.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Barrera, M. (2008). Diferencias estadísticamente significativas vs. relevancia clínica. *Revista CES Medicina*, 22 (1), 89-96.
<https://www.redalyc.org/pdf/2611/261121009010.pdf>
- Bedoya, M. (1993). Características Motivacionales de los Gerentes. *Revista Interamericana de Psicología*, 12(2), 79-90.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/2>
- Bisquerra, R. (2005). Educación emocional en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19 (3), 95 – 114.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927006.pdf>

- Blas, P. (2018). *Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas* (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25459/Blas_LP.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Britos, S., Borg, A., Guiraldes, C. y Brito, G. (2018). *Revisión sobre Etiquetado Frontal de Alimentos y Sistemas de Perfiles Nutricionales en el marco del diseño de Políticas Públicas*. Centro de Estudios sobre Políticas y Economía de la Alimentación. <https://cepea.com.ar/cepea/wp-content/uploads/2018/06/Revision-etiquetado-y-perfiles-junio-2018-versi%C3%B3n-final.pdf>
- Camacho, V. (2020). *La relación del estrés en la motivación para el trabajo de los trabajadores de confianza en una empresa del sector minero en Cajamarca* (Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte). <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23476>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Catalán, C. (2018). *Motivación y estrés laboral en trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Arequipa* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín). <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6883/PScadacg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Choroco, S. (2019). *Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39584/CHOROCO_BS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Costillo, M. (2021). *Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega* (Tesis de Maestría,

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2595194>

- Cronbach, L. J., y Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J. y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 21(1): 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Delgado, A. (2021). *Relación entre el estrés laboral, el síndrome del temor a perderse algo y la motivación con sueldos emocionales* (Tesis de Doctorado, Universidad de la Laguna). <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24177/Relacion%20entre%20el%20estres%20laboral%2C%20el%20sindrome%20del%20temor%20a%20perderse%20algo%20%28FOMO%29%20y%20la%20motivacion%20con%20sueldos%20emocionales.%20.pdf?sequence=1>
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes* (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Duque, G. (2020). *Estudio correlacional sobre la incidencia del estrés, la motivación y la adicción a Internet en los trabajadores en activo* (Tesis Doctoral, Universidad de La Laguna). <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20812/Estudio%20correlacion%20sobre%20la%20incidencia%20del%20estres%2c%20la%20motivacion%20y%20la%20adiccion%20a%20Internet%20en%20los%20trabajadores%20en%20activo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Hong Kong Polytechnic University: Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/books/essential-guide-to-effect-sizes/72C26CA99366A19CAC4EF5B16AE3297F>

- Falcón, E. (2018). *Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2570407>
- Fuertes, M., Acosta, G. y Portillo, J. (2021). *Exposición de estrés en tiempos de COVID en los trabajadores de primer nivel de las unidades operativas distrito 04D01*. *Revista Ocronos*. 4(3), 165 – 175. <https://revistamedica.com/estres-covid-trabajadores-primer-nivel/>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2 (1), 74-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. Editorial Trillas. <https://www.worldcat.org/title/estres-y-trabajo-una-perspectiva-gerencial/oclc/69843521>
- Karasek, R. (1979). *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design*. *Administrative Science Quarterly*, 24 (1), 285-308. <https://www.jstor.org/stable/2392498>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. *Deposito Digital de Documentos*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Machaca, N. (2019). *El estrés laboral y la influencia con la Motivación en el trabajo de los colaboradores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna* (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna). <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1107>

- Manjarrez, N. N., Boza, J. A. y Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marín, H. y Placencia, M., (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Médico*, 17 (4), 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Márquez, M., Azofeifa, C. y Rodríguez, D. (2019). Factores de motivación de logro: el compromiso y entrega en el aprendizaje, la competencia motriz percibida, la ansiedad ante el error y situaciones de estrés en estudiantes de cuarto, quinto y sexto nivel escolar durante la clase de educación física. *Revista Educación*, 49 (1), 2215-2644. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/33109>
- McClelland, D. (1953). *The Achievement Motive*. Appleton Century Crofts. <https://www.worldcat.org/title/achievement-motive-by-david-c-mcclelland-et-al/oclc/222833>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones. <https://psicuaqtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Respyn*, 8(4). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Monterrosa-Castro, A. (2020). *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos*. *MedUNAB*, 23 (2), 195-200. Universidad de Cartagena. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

- Morales, D. (2020). *Relación entre el estrés y la motivación en el ámbito laboral con hincapié en el personal sanitario durante la declaración de alerta sanitaria por COVID 19* (Tesis de Licenciatura, Universidad de La Laguna). <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20813/Relacion%20Entre%20El%20Estrés%20Y%20La%20Motivación%20En%20El%20Ambito%20Laboral,%20Con%20Hincapie%20En%20El%20Personal%20Sanitario%20Durante%20La%20Declaración%20De%20Alerta%20Sanitaria%20Por%20Covid%2019.pdf?sequence=1>
- Neill, D. y Cortez, S. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Universidad Técnica de Machala, Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestigacionCientifica.pdf>
- Neyra, Y. (2019). *Estrés Laboral y Motivación laboral del personal Asistencial de Salud, Microred Sayan* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2829/YOLA%20RMA%20NEYRA%20RU%c3%8d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés laboral: un reto colectivo. Italia: Servicio de Administración, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores*. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Peña, H. y Villon, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3 (7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B. y Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatry*, 33(2), 200 – 213. <https://gpsych.bmj.com/content/gpsych/33/2/e100213.full.pdf>

- Ramírez-Ortiz, J., Castro-Quintero, D., Lerma-Córdoba, C., Yela-Ceballos, F. y Escobar-Córdoba, F. (2020). Mental health consequences of the COVID-19 pandemic associated with social isolation. *Colombian Journal of Anesthesiology*, 48(4), e930. http://www.scielo.org.co/pdf/rca/v48n4/es_2256-2087-rca-48-04-e301.pdf
- Rodríguez, J. (2020). *Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes). <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2200/TESIS%20-%20RODR%C3%8DGUEZ%20GAONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, H. (2016). *Inteligencia emocional y Clima organizacional* (Tesis licenciatura, Universidad Rafael Landívar). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>
- Rubio, S. Gómez, R., Preciado, M., Carrillo, L., Campos, A. y Fajardo, A. (2018). Factores protectores para disminuir el estrés laboral en trabajadores de una empresa de mensajería. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 1-6. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5483>
- Sánchez, T. (2020). *Inteligencia emocional y motivación laboral en los colaboradores de una entidad financiera en Cajamarca* (Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte). <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26221?show=full>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma
- Santrock, J. (2006). *Psicología de la educación*. Mc Graw Hill Interamericana. <https://libreria.tirant.com/es/libro/psicologia-de-la-educacion-9789701056356>
- Sivincha, R. y Tacanahui, E. (2020). *Estrés laboral y motivación en docentes EBR en contexto de confinamiento de la provincia de Arequipa* (Tesis de

- Licenciatura, Universidad César Vallejo).
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2608916>
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9 (2), 251-266.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ146189>
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura* (Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53477>
- Ventura-León, J. y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo* (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo).
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2126933>
- Villabella, C. (2015). *Los métodos en la investigación jurídica*. Biblioteca de la Universidad Nacional Autónoma de México.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. y Ho, R. (2020) Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *International Journal of Environmental Research and Public*, 17(5), 17-29. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32155789/>
- Zabala, E. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa republica de cuba de la ciudad de la paz* (Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés).
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24946/T-1273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título del trabajo: “Estrés y Motivación Laboral en Operarios Técnicos de una Empresa de Huachipa en Tiempos de COVID-19, 2021”

Integrantes de equipo: De la torre Quispe Gisela Vanesa, Allison Frinee Palacios Vilca

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS		METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el estrés y la motivación laboral de los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, 2021?	General	General	Variable 1: Estrés		Tipo: Aplicada Diseño: No experimental
	Determinar la relación entre el Estrés y la motivación laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, 2021	Existe relación significativa entre el estrés y la motivación laboral en los operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, 2021	Dimensiones Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Ítems 1 al 25	
	Específicos		Variable 2: Motivación Laboral		POBLACION- MUESTRA N= 250 n= 250
	1. Determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral y el estrés en operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19		Dimensiones Logro Poder Afilación	Ítems 1 al 15	

2. Determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder de la variable motivación laboral y el estrés en operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19

Muestreo:
No probabilístico
Bola de nieve

3. Determinar la relación entre la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral y el estrés en operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19.

INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 1:
Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Prueba Piloto:
Alfa de Cronbach para determinar su grado de consistencia interna obteniendo un coeficiente de .980.

INSTRUMENTO 2: Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976)

Prueba Piloto:
Alfa de Cronbach para determinar su grado de consistencia interna obteniendo un coeficiente de .844.

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de la variable Estrés

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Estrés	El estrés reacciona de manera física y emocionalmente frente a un agravio causado por una inestabilidad de imposiciones percibidas por el sujeto en su exterior. OIT (2016)	Es una escala de medición que evalúa el estrés compuesto por 7 dimensiones el cual consta de 25 ítems, cuyos niveles de interpretación se encuentran entre alto nivel de estrés, estrés, nivel intermedio y bajo nivel de estrés.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia de Líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo de Grupo	8, 19, 23	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Motivación Laboral	La Motivación Laboral es el efecto de un conjunto de agentes afectivos que se ponen en evidencia al momento de dar una conducta intencionada debido a lo cual él lo divide en 3 factores (logro, poder y afiliación). Steers y Braunstein (1976)	Es una Escala de medición que evalúa la Motivación laboral por 3 dimensiones así también 15 ítems que contiene 5 alternativas diferentes de respuesta el cual están divididos en alto, medio y bajo.	Necesidad de logro	1,4,7,10 y 13	Ordinal
			Necesidad de poder	2,5,8,11 y 14	
			Necesidad de Afiliación	3,6,9,12 y 15	

Anexo 4: Instrumento de Medición Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

CUESTIONARIO

Nombre: Edad :
Grado: Dpndcia:
Tiempo en la Unidad: Fecha :

Instrucciones:

A continuación encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicará con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
 - 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
 - 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
 - 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
 - 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
 - 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
 - 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.
-

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés
2. El que mi supervisor no me respete me estresa
3. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa
4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés
5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa
6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés
9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés
10. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa
11. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés
12. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés
13. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés
14. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa
15. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés
16. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés
17. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés
18. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés
19. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa
20. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés
21. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa
22. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa
23. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés
24. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa
25. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

En estas páginas proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

- 1) Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
- 2) Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
- 3) Estilos de dirección y liderazgo.
- 4) Gestión de recursos humanos.
- 5) Nuevas tecnologías.
- 6) Estructura organizacional.
- 7) Clima organizacional.

Núm. ítems	Rango de estrés	
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Anexo 5: Instrumento de Medición Escala de Motivación Laboral

Anexo 4

ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____ Grado de instrucción: _____ Fecha _____

Modalidad de trabajo: Part time () Full time () Tiempo de Trabajo _____

Instrucciones:

Lea detenidamente los enunciados y marque con una equis (X) la alternativa que responda mejor sus percepciones respecto a su trabajo.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algunas veces	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

ITEM	1	2	3	4	5
1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2. Me gusta competir y ganar					
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4. Me gustan los retos difíciles					
5. Me gusta llevar el mando					
6. Me gusta agradar a otros					
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13. Me gusta la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15. Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 6: Resultados de la Prueba Piloto

Variable 1: Estrés

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	25

Variable 2: Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	25

Anexo 7: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 9

Prueba de Normalidad

PRUEBA DE NORMALIDAD			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE_ESTRÉS LABORAL	,131	250	,000
VARIABLE_MOTIVACIÓN LABORAL	,073	250	,002

En la Tabla 7, se observa que en base a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en la variable Estrés Laboral y la variable Motivación Laboral obtuvieron un valor $p = .000$ y $p = .002$ respectivamente, cumpliendo con el mínimo esperado ($p < .05$).

Anexo 8: Cronograma de ejecución

Este proyecto de investigación tendrá sus inicios a fines del mes de marzo- 2021, para luego ser sustentado en el mes de julio-2021, a su vez, ésta empezará con la aprobación del artículo y finalizará con la elaboración del proyecto. Para especificar las actividades que se va a realizar en este proyecto de investigación se utiliza el diagrama de Gantt.

JULIO 2021- ENERO 2022																							
N°	ACTIVIDAD	JULIO		SETIEMBRE				OCTUBRE			NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				
		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Aprobación del Proyecto de Investigación																						
2	Presentación del esquema de proyecto de investigación.																						
3	Asignación de los temas de investigación.																						
4	Pautas para la búsqueda de información.																						
5	Planteamiento del problema y fundamentación teórica.																						
6	Justificación, hipótesis y objetivos de la investigación.																						
7	Diseño, tipo y nivel de investigación.																						
8	Variables, Operacionalización.																						
	Presenta el diseño metodológico.																						
	Presentación del primer avance.																						
1	Población y muestra.																						
1	Técnicas e instrumentos de obtención de datos, métodos de análisis y aspectos administrativos. Designación del jurado																						
1	Presenta el proyecto.																						
1	Revisión por turnitin y levantamiento de observaciones.																						
1	Presenta el proyecto de investigación para su revisión y aprobación.																						
1	Sustentación del Proyecto de investigación.																						