



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

**MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE  
EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO**

---

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

**Autor(a)**

Barros Chimbolema Leslie Anahi

**Tutor(a)**

Ps. Ind. Edwin Valencia Gonzales, Msc.

QUITO - ECUADOR

2025

## **AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Barros Chimbolema Leslie Anahí, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Motivación y estrés en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica para que, con fines netamente académicos, divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 31 días del mes de julio de 2025, firmo conforme:

Autor: Barros Chimbolema Leslie Anahí



Firma:

Número de Cédula: 1755856778

Dirección: Pichincha, Quito, San Antonio de Pichincha,

Conjunto Sol I

Correo Electrónico: anahibarro89@gmail.com Teléfono:

0969687915

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO” presentado por Barros Chimbolema Leslie Anahí para optar por el Título de Licenciada en Psicología.

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 31 de julio 2025

Ps. Ind. Edwin Valencia Gonzales, Msc.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 31 de julio 2025



.....  
Barros Chimbolema Leslie Anahí  
1755856778

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión, sobre el Tema: MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 31 de julio de 2025

.....

Lic. Paulina Pérez Pérez, Msc.  
LECTORA

.....

Ps. Cl. Gilda Moreno Proaño, Msc.  
LECTOR

## **DEDICATORIA**

A quienes han sido mi inspiración y apoyo en este camino.

Este logro está dedicado primeramente a Dios por su guía y sabiduría, quien me ayudó a continuar con mis estudios y en cada momento de dificultad siempre me dio la fuerza para seguir adelante.

A mi madre, Blanca Chimbolema que desde el día uno fue mi soporte y mi fuerza para culminar esta etapa que a pesar de cada dificultad presentada en el camino nunca me dejó sola y siempre me apoyó de manera constante. Este y cada uno de mis logros siempre serán para ella.

A mi abuelita, Rosario Sanguña que desde el cielo me dio las fuerzas para mantenerme de pie y culminar mis estudios. Cada logro se lo dedico porque sé cuánto deseaba verme graduada y sé que desde el cielo está orgullosa de mí.

A mi pareja y mejor amigo, Geovany Reinoso quien en los días de mayor dificultad nunca me dejó sola. Siempre me apoyó y me ayudó a continuar fue mi eje y mi guía, siempre con las palabras correctas en cada momento, lo que me ayudó a sobrellevar cada dificultad que se presentó en el camino.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de manera especial a mis padres por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación académica. Expreso de igual manera mi sincero agradecimiento a mi docente tutor Ps. Ind. Edwin Valencia Gonzáles. Msc por su guía durante el desarrollo de este proyecto, y al docente de titulación Ps. Luis Iriarte Pérez. PhD por su acompañamiento y valiosos aportes en el proceso de ejecución del presente proyecto.

## INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	IV
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	15
MARCO METODOLÓGICO.....	21
RESULTADOS.....	25
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Correlación entre variables .....	30
Tabla No. 2 Correlación entre Motivación Laboral y Datos Sociodemográficos .....	30

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Sexo .....	25
Gráfico No. 2 Edad .....	25
Gráfico No. 3 Estado civil .....	26
Gráfico No. 4 Nivel de estudios .....	26
Gráfico No. 5 Área laboral.....	26
Gráfico No. 5 Área laboral.....	26
Gráfico No. 6 Antigüedad en la empresa.....	27
Gráfico No. 7 Tipo de jornada laboral.....	27
Gráfico No. 8 Escala de Estrés Percibido PSS-14.....	27
Gráfico No. 9 Desmotivación .....	28
Gráfico No. 10 Regulación Externa.....	28
Gráfico No. 11 Regulación Introyectada .....	28
Gráfico No. 12 Regulación Identificada .....	29
Gráfico No. 13 Motivación Intrínseca .....	29

# UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

### CARRERA DE PSICOLOGIA

#### **TEMA: MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO**

**AUTOR:** Leslie Anahí Barros Chimbolema

**TUTOR :** Ps. Ind. Edwin Valencia Gonzales,  
Msc.

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la relación que existe entre la motivación y el estrés en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito. Se mantuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo transversal y con alcance correlacional. La muestra se conformó de 102 participantes los mismos que fueron elegidos mediante un muestreo no probabilístico intencional. Los instrumentos que se utilizó para la recolección de datos fueron: la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y el Cuestionario de Motivación Laboral. Los resultados nos indican que el 76% de los participantes experimentan niveles moderados de estrés y el 74% presentan una alta motivación intrínseca, esto nos da a entender que existe una percepción positiva en el entorno laboral. Aun así, el análisis de correlación de Spearman ( $r = -0,148$ ;  $p = 0,252$ ) no mostro una correlación estadísticamente significativa entre el estrés percibido y la motivación laboral. De igual manera no se encontró correlación entre la motivación laboral y las variables sociodemográficas del presente estudio. En conclusión, podemos decir que, pese a que los trabajadores presentan niveles saludables de motivación, esta no se encuentra relacionada directamente con el nivel de estrés.

**DESCRIPTORES:** *Bienestar laboral, estrés laboral, Motivación laboral, relaciones laborales.*

**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA**

**THEME:** *MOTIVATION AND STRESS IN WORKERS OF PRIVATE ENTERPRISES IN THE CITY OF QUITO*

**AUTHOR:** Leslie Anahí Barros Chimbolema

**TUTOR:** Ps. Ind. Edwin Valencia Gonzales, Msc.

**ABSTRACT**

The present research aimed to study the relationship between motivation and stress in workers of private companies in the city of Quito. A quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational approach was maintained. The sample consisted of 102 participants who were chosen by intentional non-probabilistic sampling. The instruments used for data collection were the Perceived Stress Scale (PSS-14) and the Work Motivation Questionnaire. The results indicate that 76% of participants experience moderate levels of stress and 74% have a high intrinsic motivation, this suggests that there is a positive perception in the work environment. However, the Spearman correlation analysis ( $r = -0.148$ ;  $p = 0.252$ ) did not show a statistically significant correlation between perceived stress and work motivation. Similarly, no correlation was found between work motivation and the sociodemographic variables of this study. In conclusion, we can say that although workers have healthy levels of motivation, this is not directly related to the level of stress.

**KEYWORDS:** *Occupational well-being, occupational stress, occupational motivation, occupational relationships.*

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

## Motivación y estrés en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

*Motivation and stress in workers of private companies in the city of Quito*

*Autor:* Leslie Barros Chimbolema  
[lbarros2@indoamerica.edu.ec](mailto:lbarros2@indoamerica.edu.ec)

*Tutor:* Ps. Ind. Edwin Valencia Gonzales, Msc.  
[evalencia6@indoamerica.edu.ec](mailto:evalencia6@indoamerica.edu.ec)

*Lector:* Lic. Paulina Pérez Pérez, Msc.  
[pperez4@indoamerica.edu.ec](mailto:pperez4@indoamerica.edu.ec)

*Lector:* Ps. Cl. Gilda Moreno Proaño, Msc.  
[gyldamoreno@indoamerica.edu.ec](mailto:gyldamoreno@indoamerica.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciado/a en Psicología de la Universidad Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.  
Julio de 2025.

### RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la relación que existe entre la motivación y el estrés en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito. Se mantuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo transversal y con alcance correlacional. La muestra se conformó de 102 participantes los mismos que fueron elegidos mediante un muestreo no probabilístico intencional. Los instrumentos que se utilizó para la recolección de datos fueron: la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y el Cuestionario de Motivación Laboral. Los resultados nos indican que el 76% de los participantes experimentan niveles moderados de estrés y el 74% presentan una alta motivación intrínseca, esto nos da a entender que existe una percepción positiva en el entorno laboral. Aun así, el análisis de correlación de Spearman ( $r = -0,148$ ;  $p = 0,252$ ) no mostro una correlación estadísticamente significativa entre el estrés percibido y la motivación laboral. De igual manera no se encontró correlación entre la motivación laboral y las variables sociodemográficas del presente estudio. En conclusión, podemos

### ABSTRACT

The present research aimed to study the relationship between motivation and stress in workers of private companies in the city of Quito. A quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational approach was maintained. The sample consisted of 102 participants who were chosen by intentional non-probabilistic sampling. The instruments used for data collection were the Perceived Stress Scale (PSS-14) and the Work Motivation Questionnaire. The results indicate that 76% of participants experience moderate levels of stress and 74% have a high intrinsic motivation, this suggests that there is a positive perception in the work environment. However, the Spearman correlation analysis ( $r = -0.148$ ;  $p = 0.252$ ) did not show a statistically significant correlation between perceived stress and work motivation. Similarly, no correlation was found between work motivation and the sociodemographic variables of this study. In conclusion, we can say that although workers have healthy levels of motivation, this is not directly related to the level of stress.

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

---

decir que, pese a que los trabajadores presentan niveles saludables de motivación, esta no se encuentra relacionada directamente con el nivel de estrés.

**Palabras Clave:** *Bienestar laboral, estrés laboral, Motivación laboral, relaciones laborales.*

**Keywords:** *Occupational well-being, occupational stress, occupational motivation, occupational relationships.*

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

## 1. INTRODUCCIÓN.

La motivación se define como un conjunto de distintos procesos externos e internos que mantienen, dirigen y guían el comportamiento del colaborador orientado principalmente a un objetivo en común. Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo (2013) mencionan que “la motivación hace referencia a una serie de impulsos y deseos, los mismos que fomentan distintos comportamientos” (p. 46).

Por otra parte, Barturen-Villalobos y Salazar-Calderón (2019) señalan que la motivación en un ámbito netamente laboral no se puede entender de manera distante, dado que se conoce como un fenómeno que se basa principalmente en la interacción constante que tiene un colaborador y su entorno organizacional.

La motivación dentro de una organización se determina por distintos factores ya sean internos o externos. De acuerdo con Álvarez y Ayala (2020), los principales factores que llegan a influir en la motivación son el liderazgo práctico, condiciones laborales, el reconocimiento, el aporte a la toma de decisiones y la coherencia entre expectativas individuales y los objetivos organizacionales. Estos autores afirman que “el estilo de liderazgo influye significativamente en la percepción de apoyo que los trabajadores sienten, afectando directamente su motivación” (p. 42).

Es esencial mencionar que la motivación en los trabajadores se emplea en un punto importante para el éxito de una organización, puesto que el tener

colaboradores entusiastas y comprometidos facilita el alcance a distintos objetivos organizacionales. (Hair et al., 2010, citado en Ortiz, 2018).

Es así como distintos estudios recientes ponen énfasis en la importancia de varios factores como recompensas personales, desarrollo profesional, crecimiento personal y relaciones laborales para lograr mantener elevados niveles de motivación.

En México, un estudio reveló que solo el 32% de los colaboradores sienten motivación en su lugar de trabajo, mientras que el personal restante menciona factores como la falta de oportunidades de desarrollo, insatisfacción salarial y deficiencia en su liderazgo siendo estas las principales causas de desmotivación (El Financiero, 2013, citado en Álvarez & Ayala, 2020).

En Ecuador se percibe una baja motivación laboral en distintas organizaciones las mismas que están asociadas a varios factores internos y externos. Kalhor, Jhatial y Khokhar (2017, citado en Cecilia, 2023) recalcan que distintas crisis financieras impactan de manera directa en el desempeño organizacional la misma que afecta en gran parte la estabilidad emocional y el compromiso del colaborador en una institución. Asimismo, Alhassan et al. (2020, citado en Cecilia, 2023) menciona que el principal efecto de la desmotivación es el incremento de la rotación del personal, lo que fuerza que las organizaciones implementen distintas estrategias para lograr mejorar las condiciones en el trabajo y buscar fortalecer la motivación en sus empleados. Este caso es muy claro en Ecuador, ya que varias empresas hacen

## MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

énfasis en el logro de resultados económicos sobre la correcta gestión del talento humano, dejando aparte distintas prácticas importantes como el reconocimiento laboral y compensaciones justas.

La motivación laboral es un componente importante que garantiza un desempeño eficiente por parte de los colaboradores y a su vez para fortalecer su satisfacción en el entorno organizacional. De acuerdo con Rodríguez (2024), la aplicación de estrategias adecuadas de gestión de talento humano, tales como promoción de un clima laboral saludable, desarrollo de competencias y la implementación de distintos programas de reconocimiento, ayudan a incrementar en gran manera la motivación de los empleados. Esto no solo implica en una mejora de rendimiento de manera individual, sino que se busca una productividad global en una organización. La motivación se efectúa como catalizador interno que ayuda a los trabajadores a asumir retos, mantener un compromiso con los objetivos organizacionales y ser constantes en sus tareas. Es así como una gestión estratégica de la motivación no se comprende como un incentivo aislado, sino más bien como una parte importante de la cultura organizacional inclinada al crecimiento y la eficiencia.

De manera similar, la motivación está íntimamente ligada al grado de compromiso y a la satisfacción que los empleados experimentan en su entorno laboral. Un análisis efectuado en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo evidenció una correlación favorable entre el compromiso hacia la organización y la motivación en el trabajo, señalando que la

motivación impacta directamente en el logro de las metas organizacionales y en la percepción de un ambiente laboral propicio (Mera & Zambrano, 2023). Desde una perspectiva teórica, lo propuesto por Herzberg (1959) sobre los factores motivacionales e higiénicos cobra importancia, ya que este plantea que la responsabilidad, el reconocimiento y la posibilidad de desarrollo profesional son importantes para lograr obtener satisfacción laboral. Es por esto, que, si una organización fomenta estos factores, además de asegurar condiciones básicas apropiadas, tendrá la capacidad de mantener colaboradores motivados y satisfechos, reduciendo en gran parte la rotación y el ausentismo.

Por otro lado, investigaciones actuales han corroborado la importancia de la motivación como variable asertiva del desempeño laboral. Un estudio realizado por González y Pérez (2021) en varias organizaciones de Lima demostró que un aumento en la motivación influye positivamente en un 45% del rendimiento laboral, mientras que por otro lado la satisfacción laboral explica el 24.4% de la mencionada variable. Este acierto indica que el bienestar subjetivo del colaborador es determinante para lograr un desempeño óptimo. La motivación no solo es un impulsador para cumplir distintas tareas en el ámbito laboral, sino que más bien favorece la innovación, la productividad y la toma de decisiones en una organización. En consecuencia, fomentar e implementar una cultura motivacional dentro de la empresa, se manifiesta como una estrategia fundamental para promover el desarrollo del talento y fortalecer el logro de objetivos organizacionales a largo plazo.

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

La falta de motivación en trabajadores se presencia en amplias dimensiones del comportamiento y desempeño laboral, esto afecta el bienestar personal y a su vez el funcionamiento general de una institución. Una de las manifestaciones más críticas de la desmotivación laboral es el síndrome de burnout o agotamiento laboral, que se basa en distintos síntomas como, despersonalización, pérdida de sentido frente al trabajo y desmotivación.

Un estudio realizado por Villao y Calero (2024), en distintas agencias del Registro Civil de la provincia de Santa Elena se evidencio que un gran porcentaje de servidores públicos presentaban niveles altos de agotamiento emocional, asociado de manera directa con la falta de reconocimiento, sobre carga laboral y escasa motivación personal. Esta experiencia compromete tanto la salud psicológica de los empleados como la calidad del servicio que dan a los usuarios, presentado una disminución de eficiencia institucional. En lugares donde el trabajo suele ser repetitivo y no se evidencia motivadores como incentivos, los trabajadores suelen adaptar distintas actitudes apáticas, demostrando una menor disposición a tener responsabilidades u optar por mejoras, y esto a su vez genera un círculo vicioso de mayor frustración laboral y bajo rendimiento.

Además, la falta de motivación se refleja en cómo se reduce el compromiso con la organización y la poca conexión con las metas de la institución, sobre todo en el ámbito público. Según Teanga, Almeida y Pérez (2024), la desmotivación que presentan empleados en el campo público

de la provincia de Carchi está involucrado en la falta de compensaciones laborales, crecimiento profesional y falta de comunicación efectiva entre los diferentes sistemas descentralizados. Por lo tanto, los empleados realizan sus funciones solo observadas por compromiso, sin participar activamente en el proceso de mejora o innovación continua. Además, los autores mencionan que un ambiente laboral que no fomenta un sentido de pertenencia ni valora el esfuerzo de los trabajadores provoca un descenso gradual en la satisfacción laboral. Esta falta de satisfacción impacta negativamente en la productividad, en la cohesión del equipo y en el bienestar emocional de los empleados, lo cual puede tener repercusiones desfavorables en los servicios que la organización brinda a la comunidad.

Por ende, es crucial entender la motivación no solo como un elemento interno del empleado, sino también como una responsabilidad compartida entre los trabajadores y la gestión institucional. En el ámbito privado, la carencia de motivación se manifiesta en una baja productividad, un incremento en la rotación de personal y una actitud desinteresada hacia los objetivos de la organización.

La investigación llevada a cabo por Grijalva (2021) en la compañía Fairis C.A. de Ambato reveló que los empleados con poca motivación tenían un desempeño deficiente y mostraban escaso interés en mejorar su trabajo o alcanzar los estándares de calidad. Los principales motivos que explicaban esta situación eran la falta de incentivos, tanto económicos como no económicos, un ambiente laboral que no era favorable y una

## MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

cultura de reconocimiento débil. El autor señala que la desmotivación prolongada causa un desgaste constante que impacta de manera negativa en el ánimo del equipo y limita alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

El estrés en el ámbito laboral se refiere a un cambio tanto físico como mental en la persona. Este cambio es inducido por situaciones, ya sean del entorno o personales, que se perciben como desafiantes, llamados estresores. A diferencia de otras formas de estrés que pueden surgir de situaciones personales, el estrés en el trabajo surge únicamente en el contexto laboral, donde las condiciones pueden no alinearse con las habilidades, los recursos o las necesidades del empleado. Esto provoca respuestas emocionales y físicas desfavorables. Este tipo de estrés no solo incluye reacciones fisiológicas, sino que también se ve influenciado por la manera en que la persona percibe la situación, los recursos que tiene para afrontar el estrés y las exigencias del entorno. Esto determinará si la respuesta es positiva o negativa. El estrés en el trabajo tiene consecuencias más serias para la salud, ya que puede causar síntomas de enfermedad y agotamiento, y está relacionado con la incapacidad del cuerpo para adaptarse correctamente a las exigencias laborales (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

El estrés laboral se entiende como un tipo específico de tensión psicológica, que se basa en la interacción entre la persona y su entorno laboral. Este ambiente laboral puede ser percibido como amenazante o puede sobrepasar los recursos de la persona, afectando su bienestar (Lazarus & Folkman,

1986, como se citó en Nava, Orihuela y Vega, 2016). A diferencia de otras formas de estrés, como el estrés que enfrentamos en la vida diaria, que aparece en situaciones variadas como en casa o en la calle y generalmente está relacionado con momentos cortos y menos intensos.

Bratley, Waggoner, Jones & Rappaport (1987 citado en Nava et al., 2016) mencionan que el estrés laboral surge en entornos de trabajo organizados, en los que intervienen aspectos como la cantidad de trabajo, las condiciones del entorno físico y las interacciones con colegas y jefes. Aunque tanto el estrés en el trabajo como el estrés cotidiano pueden impactar la salud, el estrés laboral se diferencia por su conexión directa con cómo funciona la organización y su relación con la efectividad en el trabajo, así como con la salud tanto física como mental y las relaciones personales del empleado (Nava et al., 2016). Además, su carácter más estructurado y duradero lo distingue de los estresores diarios que son más efímeros, lo cual subraya la importancia de tener enfoques específicos para su análisis y manejo.

Una de las principales causas del estrés en el trabajo es el cambio en la estructura y funciones de las organizaciones, lo cual es especialmente evidente en el sector servicios. Estas modificaciones han dado lugar a nuevos riesgos psicosociales que perjudican la salud mental de los empleados, incluyendo el estrés laboral y el síndrome de agotamiento profesional. El estrés aparece como una respuesta a las exigencias y presiones del trabajo que superan la capacidad de la persona para manejar esas situaciones, lo que puede llevar a efectos

## MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

emocionales, cognitivos y físicos (Marrau, 2009, p. 168). En este entorno, la creciente presión por obtener resultados, el exceso de trabajo y las demandas cambiantes de la organización pueden exceder los recursos personales del trabajador.

Asimismo, otro factor significativo que contribuye al estrés laboral es la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, sobre todo en profesiones que requieren interacción directa con clientes o usuarios. La ausencia de apoyo social y organizativo, combinada con el uso de métodos de afrontamiento inapropiados, aumenta la vulnerabilidad del trabajador al estrés crónico. Marrau (2009) señala que el estado de burnout se origina como una reacción negativa cuando no funcionan los mecanismos de defensa ante situaciones estresantes prolongadas, manifestándose a través de actitudes de agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la sensación de logro personal. Esto es particularmente común en empleos de asistencia, donde el peso emocional de ayudar a personas en situaciones difíciles causa un desgaste gradual.

El impacto del estrés crónico en el trabajo tiene consecuencias notables para la salud física y mental del personal. Según una investigación en el Hospital IESS Latacunga en Ecuador, se reveló que el 82.5% de los principales médicos de atención mostraron signos de síndrome agotado, incluido el agotamiento emocional y la personalización. Se ha revelado que estos síntomas están relacionados con varios factores psicológicos, como los días hábiles amplios, la estabilidad hospitalaria y las altas necesidades de atención al paciente en la

pandemia Covid-19 (Amaya, Noroña y Vega, 2021, página 2). La exposición continua a estos factores puede resultar en trastornos de ansiedad y depresión, afectando adversamente el bienestar emocional de los profesionales de la salud.

Además, el estrés laboral crónico puede manifestarse a través de síntomas psicosomáticos que afectan la salud física de los trabajadores. En una investigación realizada en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTO) Zonal 4, se observó que el 68% de los obreros presentaban niveles de estrés, con síntomas tales como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y fatiga crónica. Aspectos como el estado civil, la paternidad y la presencia de ansiedad o depresión fueron identificados como factores predisponentes al estrés laboral (Pico y Bravo, 2020). Estos resultados enfatizan la necesidad de implementar estrategias efectivas para prevenir y manejar el estrés en el entorno laboral para proteger la salud indispensable de los empleados.

La relación entre el estrés y el desempeño laboral en el trabajo es el tema de varias investigaciones, como muestra una correlación significativa entre los dos factores tomados de un estudio basado en servidores públicos de una entidad del estado en Lima, se puede observar que existe una alta correlación ( $r = 0.739$ ) siendo directa y significativa ( $P \leq 0.05$ ) entre el estrés laboral y la efectividad de los funcionarios, esto indicó que, con el aumento de la tensión, tiende a disminuir la productividad (Pantoja, 2024). Es así como, de una manera similar, en la Municipalidad de Santa María, se presenta una correlación

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Spearman de 0.714, que también hace énfasis a una relación relevante entre estas variables (Medina, 2022). Por lo que, los resultados de estas investigaciones revelan la importancia del manejo adecuado del estrés en el trabajo para mantener y aumentar la eficiencia de los empleados.

## Justificación

La motivación y estrés laboral llegan a ser factores importantes y determinantes en la productividad, bienestar y desempeño del empleado en una organización. Haciendo énfasis a las empresas privadas de la ciudad de Quito, se considera que gran parte de los trabajadores presentan altos niveles de estrés, provocados por distintos factores como, falta de conocimiento, sobrecarga laboral y la presión por alcanzar objetivos. Así mismo, la motivación de los empleados se puede ver afectada por una débil cultura organizacional y la falta de crecimiento laboral.

Varios estudios demuestran que un trabajador desmotivado o que presenta altos niveles de estrés, disminuye su productividad y a su vez aumenta sus índices de ausentismo, conflictos laborales y rotación.

A pesar de que estos fenómenos se presentan en las organizaciones de manera creciente, aún existe poca comprensión e importancia sobre cómo se relaciona la motivación y el estrés en un medio laboral y cuál es su impacto directo en el rendimiento del trabajador.

Por ende, el presente estudio se justifica en base a la necesidad de realizar un análisis referente a los factores que inciden en la motivación y el estrés laboral de los

trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito, con la intención de proponer iniciativas que ayuden a la creación de espacios de trabajo más eficientes, sanos y sostenibles. Así mismo, el estudio busca aportar al conocimiento científico principalmente en área de gestión de talento humano, proporcionando información importante referente al tema.

## Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el estrés en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito.

## Objetivos específicos

- Describir como se encuentra la motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito.
- Precisar los niveles de estrés en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito.
- Correlacionar la motivación con los datos sociodemográficos (edad, sexo, nivel de instrucción, estado civil tiempo de trabajo laborando en la empresa) de los trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito.

## Preguntas De Investigación

¿Qué relación existe entre la motivación y el estrés laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito?

¿Qué niveles de motivación presentan los trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito?

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

¿Cuáles son los niveles de estrés laboral de los trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito?

¿Cómo se relaciona la motivación con los datos sociodemográficos (edad, género, nivel de instrucción, estado civil y tiempo laborando en la empresa) de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito?

## 2. MARCO METODOLÓGICO.

La presente investigación se orienta en el paradigma positivista dado que este parte de que la realidad es objetiva se puede medir y a su vez conocerse a través de la observación sistemática y la experimentación. Según Hernández Sampieri et al. (2014) el conocimiento científico se construye de datos verificables y empíricos los mismos que se basan en distintos procedimientos rigurosos y replicables.

El positivismo fue planteado por el filósofo Auguste Comte, el mismo que fue considerado como el padre de la sociología. Según Cárdenas González (1999) el conocimiento auténtico es el que proviene de la observación y la experiencia y a su vez se organiza científicamente. Con base a este principio Ramos (2015) mencionan que los fenómenos sociales deben ser estudiados con la misma importancia que los fenómenos naturales.

La presente investigación se encuadra en un enfoque cuantitativo, el mismo que permite analizar y recolectar datos numéricos con la finalidad de plantear una relación entre variables. Este enfoque se basa principalmente en la medición precisa, aplicación de técnicas estadísticas y la objetividad (Hernández Sampieri et al.,

2014). Su objetivo es explicar distintos fenómenos en base a la formulación de hipótesis y verificación empírica de resultados.

La metodología cuantitativa se da a partir de la deducción de que la realidad se puede medir y explicar mediante distintos métodos estandarizados. Sánchez Molina et al. (2021) esta metodología utiliza la recolección de datos para probar hipótesis en base al análisis estadístico y la medición numérica.

En la presente investigación el enfoque cuantitativo facilita la búsqueda de la relación entre variables mediante distintos instrumentos sea encuestas o cuestionarios establecidos. Esta información se analiza a través de distintas técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, y esto a su vez nos permite verificar correlaciones significativas.

El presente estudio se basa en un alcance descriptivo correlacional, dado que se busca describir características precisas de las variables estudiadas y a su vez analiza una relación entre las mismas. Según Hernández Sampieri et al. (2014) la investigación descriptiva tiene como objetivo explicar las características, rasgos prevalentes y las propiedades. Es así como este enfoque nos permite tener una visión detallada de cada variable de manera individual, estableciendo una base sólida para el análisis de sus interrelaciones.

Por otro lado, la parte correlacional intenta determinar la existencia y el nivel de relación entre variables. La metodología correlacional se centra en medir la relación entre variables sin manipular las mismas para de esta manera establecer si existe una

## MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

asociación significativa de las mismas Hernández Sampieri et al. (2014). Este tipo de investigación es importante para identificar relaciones útiles para futuras intervenciones o investigaciones.

El diseño de la investigación es no experimental dado que las variables independientes no son manipuladas, sino más bien se observan dichos fenómenos tal como suceden en su contexto natural. Según Hernández Sampieri et al. (2014) en estudios no experimentales no se construyen situaciones, sino que se observan las ya existentes. Es así como en este diseño el investigador es solo un observador y no puede intervenir de manera directa ni indirecta.

Por otra parte, la investigación se basa en un modelo transversal puesto que la recolección de datos se da en un tiempo específico. Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018), los estudios transversales recolectan datos en un tiempo preciso para describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento establecido. Este diseño es importante cuando se busca tener una imagen de la situación actual de las variables analizadas.

Este diseño no experimental transversal se utiliza para la investigación ya que nos permite estudiar la relación existente entre variables sin alterar su entorno e influir en el sujeto. Y dado que el objetivo es describir características o relaciones existentes es un contexto determinado este método funciona de manera adecuada ante esta investigación.

El muestreo es un procedimiento de gran importancia en la investigación científica, este se basa en la selección de un

subconjunto de población con la finalidad de estudiar distintas características de esta sin la necesidad de examinarla completamente. (Hernández Sampieri & Fernandez Collado, 2014). Es esencial identificar que el muestreo es el proceso por el cual se elige la muestra, mientras que la muestra es el conjunto de personas que forman la población.

El muestreo es no probabilístico lo que significa que las personas que participan en la investigación no son seleccionadas al azar, sino que más bien es una elección que se basa en distintos criterios específicos del investigador (Hernández Sampieri & Fernandez Collado, 2014). Este tipo de muestreo suele ser común en investigaciones cualitativas dado que su objetivo es no generalizar los resultados a la población en general, sino más bien profundizar distintos contextos o fenómenos en específicos.

El muestreo no probabilístico es de tipo intensional, en este tipo de muestreo el investigador selecciona a los participantes de manera aleatoria, enfocándose en los objetivos del estudio (Hernández Sampieri & Fernandez-Collado, 2014). Las personas seleccionadas deben cumplir ciertos criterios importantes para la investigación, es así como podemos tener una información más precisa con datos relevantes de manera eficiente.

La muestra de esta investigación se enfoca en trabajadores de distintas empresas privadas de la ciudad de Quito. Los participantes de esta investigación se seleccionaron mediante un muestreo no probabilístico de tipo intensional, es así como cada persona fue elegida

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

aleatoriamente basándonos en criterios antes ya establecidos en la investigación.

Este enfoque facilita incluir a personas que presentan características importantes y necesarias para aportar información relevante en base a las variables del estudio (motivación y estrés).

## Criterios de inclusión

- Aceptar participar de manera voluntaria en la investigación.
- Tener al menos 3 meses de antigüedad en la empresa.
- Desempeñar funciones operativas o administrativas.

## Criterios de exclusión

- Personas que trabajen en modalidad de teletrabajo.
- Profesionales autónomos.
- Personas que tengan dos o más trabajos formales.

## Principios éticos

La presente investigación se realiza en base a distintos principios éticos importantes establecidos para estudios con participación de personas. Como primer punto se respetó el principio de autonomía, garantizando que cada individuo que participo en la investigación lo hizo de manera libre y voluntaria (Domínguez & Rodríguez, 2013).

En segundo lugar, se cumplió con el principio de beneficencia, se puso como prioridad siempre el bienestar de los participantes durante el proceso de recolección de información.

Y como último punto se garantizó la confidencialidad de la información obtenida

recopilando datos personales y verificando que los resultados de la investigación sean utilizados únicamente bajo fines académicos y científicos (Domínguez & Rodríguez, 2013).

## Instrumentos

### Escala de Estrés Percibido (PSS-14)

Esta escala de Estrés Percibido fue propuesta por Sheldon Cohen, Tom Kamarck y Robin Mermelstein en 1983, con la finalidad de poder evaluar el grado en que una persona llega a percibir su vida como impredecible y sobrecargada enfocándose principalmente en aspectos importantes del estrés (Remor y Carrobles 2001).

La primera versión de la PSS tiene 14 ítems que inspeccionan con qué frecuencia los individuos experimentan distintos sentimientos y pensamientos que se dan en situaciones estresantes del último mes. Cada ítem es calificado mediante la escala Likert de 5 puntos, que va de 0 (nunca), 1 (casi nunca), 2 (de vez en cuando), 3 (a menudo) y 4 (muy a menudo). La puntuación final se obtiene sumando todas las respuestas, una vez invertidas las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 los mismos que se redactan de manera positiva. Se considera un nivel de estrés moderado cuando la puntuación va de entre 20 y 25, si el puntaje supera este rango podemos considerar una puntuación de estrés alta (Remor y Carrobles 2001).

Por otro lado, haciendo referencia a sus propiedades psicométricas, la PSS-14 demuestra tener una confiabilidad aceptable, en base a un estudio realizado tras la pandemia a estudiantes universitarios, esta escala fue evaluada bajo el coeficiente de alfa

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

de Cronbach, el mismo que dio un valor de 0.767, esto nos refleja que la consistencia interna es correcta y pertinente. Este resultado nos muestra que cada ítem de la escala se relaciona entre sí y a su vez miden coherentemente el concepto del estrés percibido (Sánchez et al., 2023).

Finalmente, las dimensiones evaluadas en esta escala se dividen en dos factores principalmente: en primer lugar, se juntan varios ítems que hacen referencia a la percepción de situaciones estresantes o que no se pueden controlar, y la segunda dimensión enfoca ítems que refleja la capacidad observable para enfrentar estas situaciones. Esta estructura nos permite tener una evaluación completa del estrés percibido ya que se considera la percepción de control y afrontamiento y a su vez la percepción de amenaza. (Remor y Carrobbles 2001).

## **Cuestionario de Motivación Laboral**

El cuestionario de Motivación Laboral fue creado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en 2010, esta prueba se basó en la Teoría de Autodeterminación planteada por Deci y Ryan. El diseño del instrumento fue principalmente para evaluar las formas de motivación que las personas pueden llegar a presentar en un medio laboral, en este se implementa tanto la motivación intrínseca y extrínseca. Este cuestionario se tradujo al español en 2012, permitiendo aplicarlo en Latinoamérica (Gastañaduy, 2012 citado en Tejada, 2020).

El cuestionario se basa en 19 ítems, cada uno se enfoca en una forma de representación de regulación motivacional. Las respuestas son recolectadas en base a la

escala de Likert de siete puntos la misma que empieza con (totalmente en desacuerdo) y finaliza con (totalmente de acuerdo) (Tejada, 2020).

Haciendo énfasis a su confiabilidad, el cuestionario se muestra como un instrumento confiable estadísticamente. Según Gastañaduy (2012) citado en Tejada (2020) el coeficiente de alfa de Cronbach da los siguientes resultados: “motivación intrínseca (0.86), regulación identificada (0.66), regulación introyectada (0.85), regulación externa (0.75) y desmotivación (0.76)”. Estos resultados nos muestran que se mantiene una buena consistencia interna, manteniendo un respaldo para su uso en investigaciones sobre motivación en áreas laborales.

Este instrumento mide específicamente 5 dimensiones de motivación laboral estos son: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca (Tejada, 2020).

## **Análisis de Resultados**

El análisis de datos se empleará principalmente en Excel, en este se crearán tablas para mantener un orden de la información y tener una mejor visualización de datos. Adicional la información recolectada a través de los cuestionarios será exportada a SPSS, donde se hará análisis estadísticos, con la finalidad de poder identificar la relación entre variables. Estos resultados serán presentados mediante tablas y gráficos para así mantener una interpretación detallada y clara.

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

## 3. RESULTADOS.

Los resultados del presente estudio se obtuvieron en base a una muestra de 102 trabajadores que pertenecen a distintas empresas privadas de la ciudad de Quito. El objetivo general se centra en determinar la relación existente entre motivación laboral y estrés percibido, mediante una metodología cuantitativa. Es por esto que, se aplicó dos instrumentos: Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y el Cuestionario de Motivación Laboral.

El enfoque de los resultados se centra en dos apartados: como primer punto se expone los datos sociodemográficos de la muestra; y en segundo lugar se presenta la relación entre variables del estudio.

### Datos sociodemográficos

Figura I.

Sexo:

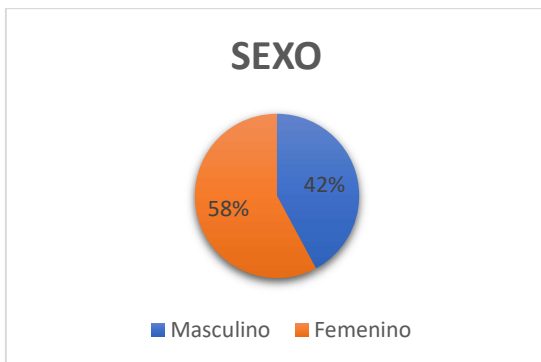


Figura I. Se observa que, el 58% de los participantes son mujeres, mientras que el 42% son hombres, esto nos refleja que existe una representación mayor femenina en la muestra analizada.

Figura II.

Edad:

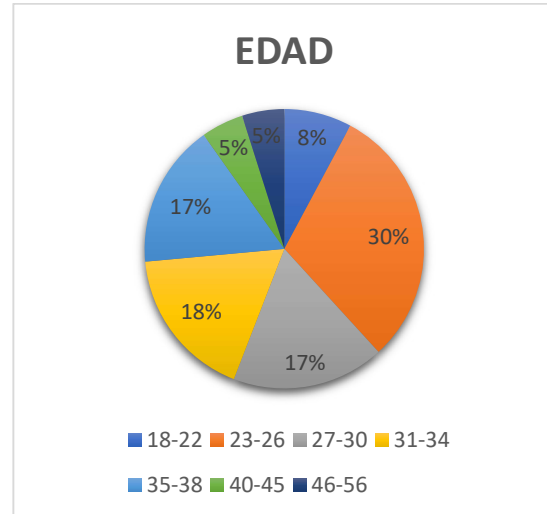


Figura II: Los rasgos etarios nos muestran que, el grupo que predomina pertenece a los trabajadores de entre 23 y 26 años (30%), seguido por los de 31 a 34 años (18%), 27 a 30 años (17%) y 35 a 38 años (17%). De igual manera, el 8% de los participantes se encuentran en un rango de edad de 18 a 22 años, mientras que los grupos de 40 a 45 años y 46 a 56 años representan cada uno el 5% de la muestra. Esta variación de la muestra nos permite analizar que, predomina una muestra de participantes jóvenes en un rango de edad de 23 a 34 años.

Figura III.

Estado civil:

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

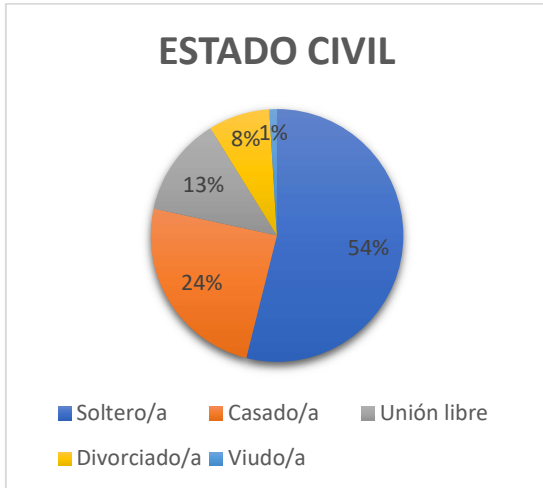


Figura III: En base a la muestra la mayoría de los participantes son soltero/a (54%), seguido por el 24% que indicó estar casado/a, el 13% en unión libre, un 8% divorciado/a y finalmente el 1% viudo/a. Esto nos indica una mayor predominancia de personas sin compromisos matrimoniales formalizados.

Figura IV.

Nivel de estudios:

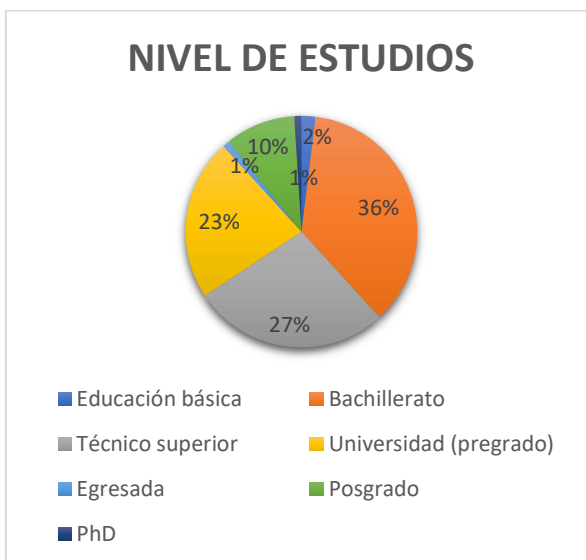


Figura IV: En cuanto al nivel de estudios, el 36% de los participantes indicó que tienen el bachillerato, seguido por un 27% con

formación técnica superior, un 23% de estudios universitarios de pregrado y un 10% con posgrado. Posterior a esto, el 2% mencionó tener un nivel alcanzado en educación básica, el 1% corresponde a egresados y otro 1% posee un título de PhD.

Figura V.

Área laboral:

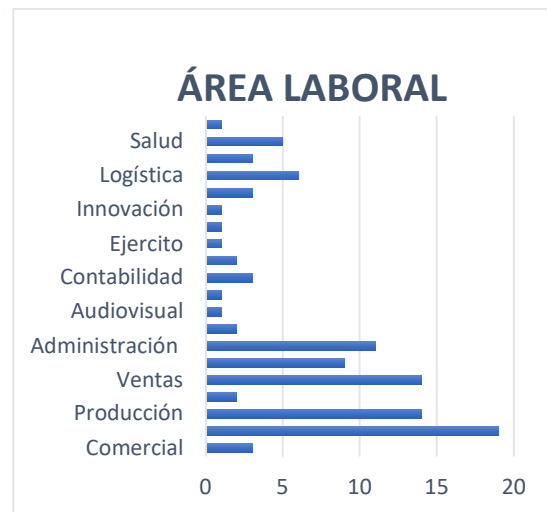


Figura V: En base a la figura presentada las áreas laborales que mayor cantidad representan son asesor comercial (19 participantes), producción (14) al igual que ventas (14). A su vez se destacan administración (11) y talento humano (9), seguidas por logística (6) y salud (5), las áreas, comercial, contabilidad, limpieza y mesera presentan 3 participantes por cada una.

Figura VI.

Antigüedad en la empresa:

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

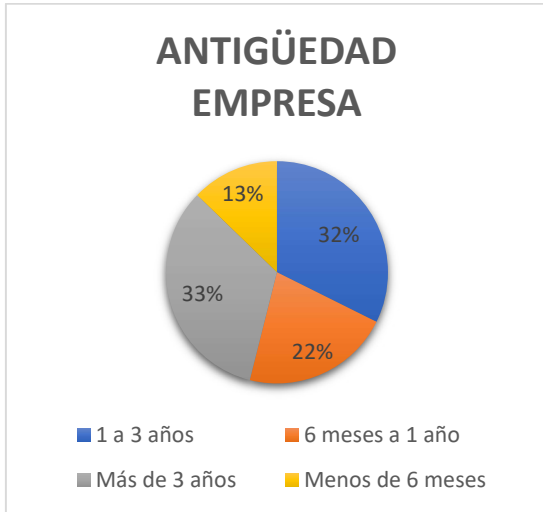


Figura VI: El 33% de los participantes presentan una estabilidad de más de tres años en su empresa actual, el 32% entre uno y tres años de antigüedad, el 22% entre seis meses a un año y el 13% menos de seis meses. Esta distribución nos permite evidenciar que la muestra tiene una experiencia laboral considerada estable.

Figura VII.

Tipo de jornada laboral:

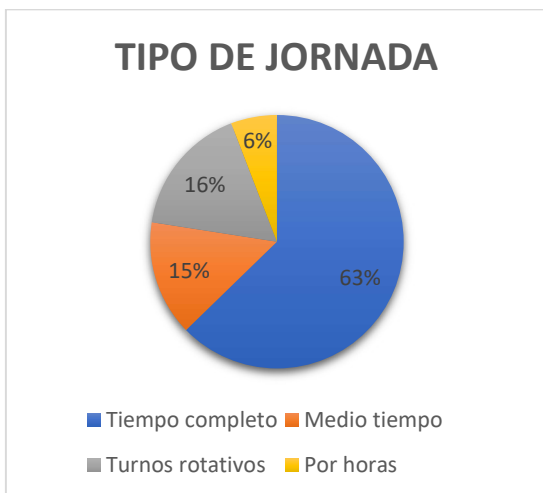


Figura VII: Haciendo énfasis a la jornada laboral, el 63% de los trabajadores labora a tiempo completo, el 16% en turnos rotativos, el 15% medio tiempo y el 6%

trabaja por horas. Esto nos indica que el mayor porcentaje de participantes tiene una jornada laboral continua y prolongada.

Interpretación Instrumentos

Figura VIII.

Escala de Estrés Percibido PSS-14:



Figura VIII: Los resultados de la Escala de Estrés Percibido PSS-14 muestran que el 76% de los participantes experimentan un nivel moderado de estrés, el 21% muestra un nivel bajo, mientras que el 3% presenta altos niveles de estrés percibido. Esto nos da a entender que a pesar de que el estrés extremo no es común, la mayor parte de colaboradores si llegan a enfrentar una carga emocional importante que podría afectar su bienestar y desempeño laboral.

Figura IX.

Desmotivación

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO



Figura IX: El 60% de participantes expresan que o se sienten desmotivados, esto representa un dato positivo. Aun así, un 21% muestra una ligera falta de motivación y el 19% presenta alta desmotivación, lo que nos menciona que hay un grupo mayor que podría hacer uso de estrategias motivacionales dentro del entorno laboral.

Figura X.

## Regulación Externa

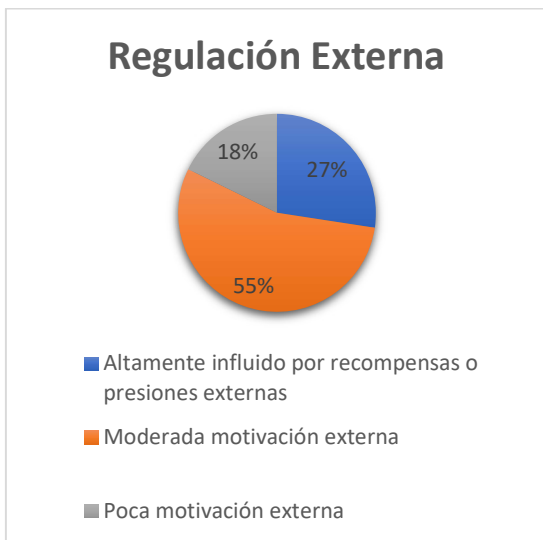


Figura X: Un 55% de los participantes presentan una motivación externa moderada, el 27% expresa que se siente altamente influido por recompensas o

presiones externas y solo el 18% presenta poca motivación externa. Esto nos da a entender que en su mayoría el personal se motiva más por factores externos que por una motivación interna.

Figura XI.

## Regulación Introyectada.

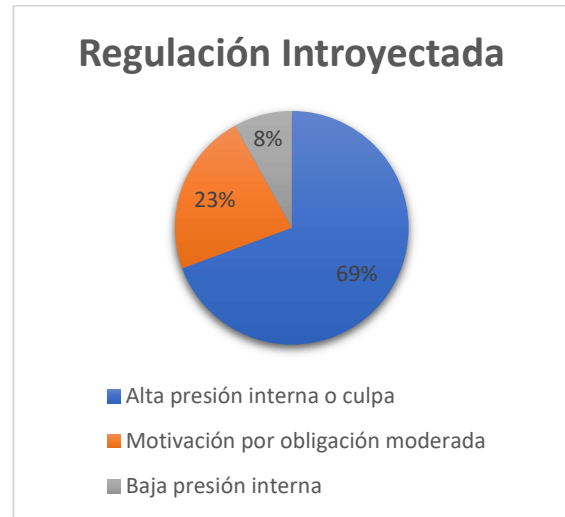


Figura XI: El 69% de los trabajadores presenta una alta presión interna o culpa, esto nos indica que la motivación esta siendo validada por exigencias personales o a su vez para evitar el fracaso. El 23% mantiene una motivación por obligación moderada y solo el 8% muestra baja presión interna.

Figura XII.

## Regulación Identificada.

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

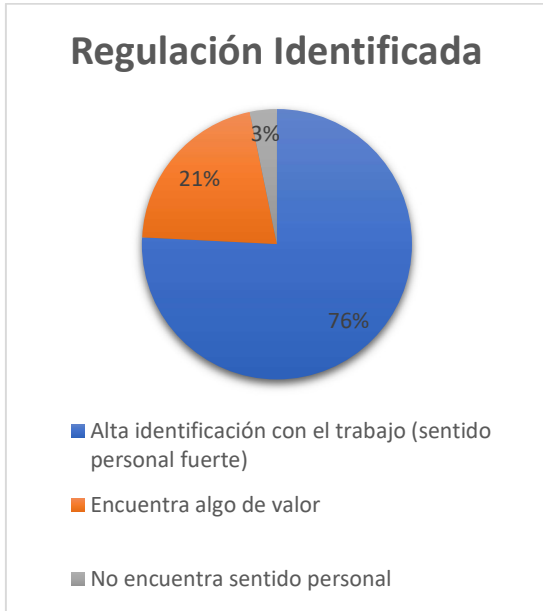


Figura XII: La gran mayoría (76%) muestra una alta identificación con su trabajo, esto nos dice que le apasiona lo que hace. Un 21% encuentra algún valor en su trabajo, mientras que el 3% no encuentra sentido personal en su trabajo.

Figura XIII.

### Motivación Intrínseca



Figura XIII: El 74% de los participantes presenta una alta motivación intrínseca esto nos indica que disfrutan de su trabajo y lo consideran interesante, el 23% menciona un disfrute a su trabajo moderado mientras que el 3% no encuentra placer en sus labores. Estos resultados nos indican que los participantes perciben un entorno laboral mayormente positivo.

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Tabla I.

Correlación entre variables

			Escala de Estrés Percibido	Escala de Motivación Laboral
Rho de Spearman	Escala de Estrés Percibido	Coeficiente de correlación	1,000	-,148
		Sig. (bilateral)	.	,252
		N	62	62
	Escala de Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	-,148	1,000
		Sig. (bilateral)	,252	.
		N	62	62

Tabla I: Los resultados obtenidos en el análisis de correlación de Spearman entre la escala de estrés percibido y la escala de motivación laboral no indica un coeficiente de  $r = -0,148$ , y un valor de  $p = 0,252$ . Dado estos datos podemos entender que, a pesar de presentar una tendencia muy baja a que, a mayor estrés percibido, menor motivación laboral, no se presentó una correlación estadísticamente significativa.

Tabla II.

Correlación entre Motivación Laboral y Datos Sociodemográficos

		Escala de Motivación Laboral	Edad	Nivel de estudios alcanzados	Estado civil	Antigüedad en la empresa	Área laboral	Jornada laboral	Sexo
Escala de Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,150	-,140	-,124	,083	,087	,046	,090
	Sig. (bilateral)	,	,243	,276	,339	,523	,501	,721	,487
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Edad	Coeficiente de correlación	-,150	1,000	,372**	,384**	-,065	,110	,014	,162
	Sig. (bilateral)	,243	,	<.001	<.001	,515	,271	,892	,104
	N	62	102	102	102	102	102	102	102
Nivel de estudios alcanzados	Coeficiente de correlación	-,140	,372**	1,000	,112	,148	,190	,053	,217*
	Sig. (bilateral)	,276	<.001	,	,262	,137	,055	,596	,028
	N	62	102	102	102	102	102	102	102
Estado civil	Coeficiente de correlación	-,124	,384**	,112	1,000	,134	,064	-,015	,065
	Sig. (bilateral)	,339	<.001	,262	,	,179	,520	,881	,514
	N	62	102	102	102	102	102	102	102
Antigüedad en la empresa	Coeficiente de correlación	,083	-,065	,148	,134	1,000	,163	,200*	-,122
	Sig. (bilateral)	,523	,515	,137	,179	,	,101	,044	,221
	N	62	102	102	102	102	102	102	102
Área laboral	Coeficiente de correlación	,087	,110	,190	,064	,163	1,000	,132	,123
	Sig. (bilateral)	,501	,271	,055	,520	,101	,	,187	,217
	N	62	102	102	102	102	102	102	102
Jornada laboral	Coeficiente de correlación	,046	,014	,053	-,015	,200*	,132	1,000	,190
	Sig. (bilateral)	,721	,892	,596	,881	,044	,187	,	,056
	N	62	102	102	102	102	102	102	102
Sexo	Coeficiente de correlación	,090	,162	,217*	,065	-,122	,123	,190	1,000

Tabla II: Los resultados presentados en base al análisis de correlación de Spearman nos indican que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la Motivación Laboral y las variables sociodemográficas (edad, nivel de estudios, estado civil, antigüedad en la empresa, área laboral, jornada laboral y sexo), dado que en todos los casos el resultado nos muestra que no existe la suficiente evidencia para considerar una relación entre sí.

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

## 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

### Discusión

Núñez y Valencia (2022) en su revisión sistemática logra identificar una correlación inversa presente entre el estrés y la motivación laboral. Sin embargo, al hacer referencia a la presente investigación no se evidencia una correlación estadísticamente significativa entre estas variables. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido ( $r = -0,148$ ;  $p = 0,252$ ) explica una pequeña tendencia negativa, es por esto que no alcanza un nivel de importancia que nos permita afirmar que a mayor presencia de estrés se puede presentar una importante disminución de motivación en trabajadores.

Después de comparar los resultados obtenidos en el presente estudio con los de Hernández (2019), podemos observar una diferencia relevante en base a la relación entre el estrés y la motivación laboral. Mientras que en el estudio de Hernández (2019), se encontró correlación significativa de un mínimo tamaño, entre varias dimensiones del estrés como la percepción de las distintas condiciones en una organización, los procesos administrativos y componentes de la motivación laboral como la regulación externa e introyectada, en la presente investigación no se encontró una correlación estadísticamente importante entre ambas variables. Sin embargo, ambos estudios coinciden en que la relación entre las dos variables no es fuerte ni directa lo que nos da a entender que puede existir otros factores que influyan en la motivación laboral de los trabajadores además de estrés que se percibe.

Los resultados del presente estudio analizados con la correlación de Spearman indican que no hay una correlación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y las variables sociodemográficas (edad, nivel de estudios, estado civil, tiempo de antigüedad, área, jornada laboral y sexo). Esto sugiere que, en esta investigación, esas características personales no afectan directamente los niveles de motivación de los empleados, lo que implica que otros factores, posiblemente relacionados con la organización o las emociones, podrían tener un mayor efecto.

Sin embargo, en la investigación de Córdova (2024) se realizó un análisis ANOVA de un factor que mostró que el estado civil sí tiene correlación significativa entre el estrés y la motivación laboral. Es decir, los colaboradores casados presentan una relación significativa con los procesos administrativos exigidos, lo cual puede asociarse a una mayor carga de responsabilidades. Por otro lado, los solteros mostraron una relación significativa con la desmotivación laboral, lo que podría deberse a una menor percepción de estabilidad o compromiso con la organización.

Aunque la mayoría de las variables sociodemográficas no mostraron efectos relevantes, estos hallazgos destacan la importancia de considerar ciertos aspectos personales al diseñar estrategias para el bienestar laboral. Comprender estas diferencias puede ayudar a las organizaciones a implementar medidas más personalizadas y efectivas.

### Conclusiones

## MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

En base al objetivo general podemos concluir que, los resultados que se obtuvieron en el presente estudio muestran que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la motivación laboral en trabajadores de empresas privadas de Quito. A pesar de que el análisis de correlación de Spearman muestra una pequeña tendencia negativa no se llega a considerar suficiente para establecer una correlación entre variables. Esto nos indica que, en la muestra obtenida el aumento de estrés no tiene relación directa con una disminución de motivación laboral. Esto sugiere que diversos factores personales o contextuales pueden llegar a influir directamente en la motivación además del estrés percibido.

Respecto del primer objetivo específico, se pudo evidenciar que la mayor parte de trabajadores presenta un alto nivel de motivación laboral. En específico se encontró una prevalencia importante de motivación intrínseca (74%) y regulación identificada (76%), esto nos indica que varios trabajadores disfrutan de sus actividades laborales y encuentran sentido personal en las mismas. Pese a esto es importante recalcar que se lograron identificar grupos con niveles importantes de regulación externa 27% y desmotivación 19%, esto nos da a entender que una gran parte de la muestra basa su rendimiento laboral en distintos factores externos o refieren desinterés en su área. Estos resultados nos indican que, a pesar de que existe una tendencia general hacia una motivación positiva es importante lograr la implementación de diferentes estrategias organizacionales para reducir distintos factores de desmotivación.

En base a los niveles de estrés en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito podemos concluir que los resultados nos muestran que el 76% de los individuos presentan un nivel moderado de estrés percibido, mientras que el 21% tiene un nivel bajo y el un 3% muestra altos niveles de estrés. Esto nos direcciona a que, si bien no se evidencia un estrés alarmante, la mayoría de los trabajadores presencian cargas emocionales importantes que pueden afectar su bienestar y productividad sea a largo o corto plazo si no se logra gestionar adecuadamente. Al presentar estrés moderado como una tendencia dominante en el estudio nos resalta la necesidad de implementar distintos programas preventivos de salud mental laboral.

Para finalizar, con referencia al tercer objetivo específico, se puede concluir que el análisis estadístico presentado determinó que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y las variables sociodemográficas (edad, sexo, nivel de instrucción, estado civil, tiempo en la empresa, área laboral y jornada laboral). Estos resultados nos indican que la motivación laboral no va de la mano exclusivamente de factores demográficos, lo que refuerza la idea de que la motivación laboral se asocia con elementos organizacionales y psicológicos más que a características personales del individuo. Este resultado nos lleva a concluir que las empresas pueden diseñar e implementar distintas estrategias de motivación que se enfoquen en dinámicas de trabajo y no solo en características de los individuos.

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

## LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.

### Limitaciones

- La mayoría de los participantes eran de áreas administrativas lo que pudo llegar a tener opiniones limitadas.
- Debido al uso exclusivo de las encuestas, no se logró profundizar en los sentimientos de cada persona.
- Los participantes no se encontraban tan disponibles para responder tranquilamente a los cuestionarios.

### Recomendaciones

- Se sugiere realizar el estudio en diversas ciudades o diferentes tipos de empresas para comparar los resultados.
- Los datos obtenidos podrían ser usados por las empresas para saber cómo motivar a su personal y mejorar el ambiente laboral.
- Un punto importante sería complementar las encuestas con entrevistas para entender mejor el punto de vista de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Domínguez, M. L. P., & Rodríguez, I. I. B. (2013). Aspectos éticos en la investigación cualitativa. *Revista de Enfermería Neurológica*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.51422/ren.v12i3.167>
- Hernández Sampieri, R., & Fernández-Collado, C. F. (2014). *Metodología de la investigación* (P. Baptista Lucio, Ed.; Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Tejada Toledo, O. S., (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020 [Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/item/671079f0-207f-41bc-bd6c-130ac692276a>
- Núñez Soriano, G. A., & Valencia Chávez, A. Y. (2022). Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu%C3%B1ez\\_Valencia\\_Relaci%C3%B3n-estr%C3%A9s-labormotivaci%C3%B3nlaboral.pdf?sequence=4](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu%C3%B1ez_Valencia_Relaci%C3%B3n-estr%C3%A9s-labormotivaci%C3%B3nlaboral.pdf?sequence=4)
- Cóordova Jibaja, K S., (2024). Estrés Laboral y su Relación con la Motivación Laboral en una Organización Privada. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/28938>
- Linares Fernández, M. J. (2022). Estrés laboral y motivación laboral en docentes de educación básica regular de Bambamarca [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

- Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/2194>
- Hernández, J. A. V. (2019). Liderazgo, motivación y estrés laboral: factores influyentes en la empresa familiar Muñecas Ventura. *CINA RESEARCH*, 3(3), 5-13.
- Alonso-Ramírez, K., & Nahum-Lajud, P. (2024). Impacto de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo en home office: un caso de estudio en una empresa comercializadora de plásticos. *Scielo*. <https://doi.org/10.35588/xbxe4b22>
- Blas Lara, P. (2018). Motivación organizacional y estrés laboral en docentes de una institución superior pública en el distrito de Comas, 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://core.ac.uk/download/pdf/326617237.pdf>
- Buitrago-Orjuela, L. Á., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *ISUB*. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Calderón Rincón, S. B., & Salazar Eyzaguirre, L. X. (2024). Estrés laboral y motivación laboral en trabajadores que realizan trabajo remoto de Lima Metropolitana en el contexto de la pandemia [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/673986>
- Catalán Dávila, C. G. (2018). Motivación y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, segundo semestre 2017 [Tesis de licenciatura, UNSA]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6883>
- Costillo Ccasani, M. (2021). Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56987>
- De la Torre Quispe, G. V., & Palacios Vilca, A. F. (2022). Estrés y motivación laboral en operarios técnicos de una empresa de Huachipa en tiempos de COVID-19, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84958>
- Grijalva Ortiz, M. C. (2021). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato [Tesis de licenciatura, Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/94f5d5b8-cf52-4f29-9b7b-0d99cdd5242d>
- Hernández Junco, V., Quintana Tápanes, L., Mederos Torres, R., Guedes Díaz, R., & García Gutiérrez, B. N. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Scielo*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572009000100007&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572009000100007&script=sci_arttext)
- Lachner Saborío Morales, L. F., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Scielo*. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- Nascimento Oliveira, J. A. do, Tavares Gomes, E., Rocha da Silva, J. R., Nigro Rocha, N. G., Santos de Medeiros, K., & Sousa Ramos, F. de. (2024). Estrés, satisfacción y motivación

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

- de enfermeras de quirófano en Brasil. Acta Paul Enferm, Scielo. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2025AO0000331>
- Noguera Mena, H. (2021). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. Scielo. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-45682021000100008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-45682021000100008&script=sci_arttext)
- Ponce Pincay, S. L., Ponce Toala, S. E., & Sumba Bustamante, R. Y. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>
- Ramírez Álvarez, M. G. (2010). Factores psicosociales que promueven estrés laboral y sus efectos en el desempeño y motivación laboral [Tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/12720>
- Rodríguez Bello, M. E. (2024). La importancia de la motivación en la optimización del desempeño laboral y la productividad a través de estrategias de gestión del talento humano. Revisión sistemática [Tesis, Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB]. <http://hdl.handle.net/10823/7237>
- Toro Álvarez, F. (2003). Relación entre variables de estrés ocupacional y motivación para el trabajo: estudio exploratorio. Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/21343>
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/113362>
- Villao Borbor, E. N., & Calero Mendoza, R. (2024). Análisis del síndrome de burnout del servidor público en agencias del registro civil. Utic. <https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.332>
- Zambrano Santos, L., Navajas Romero, V., & Ceular Villamandos, N. (2024). El estrés laboral: experiencias de la calidad del trabajo intrínseco y perspectivas futuras de los trabajadores autónomos e independientes en el contexto ecuatoriano. Scielo. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0252-85842024000200015&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842024000200015&lang=es)

## AGRADECIMIENTOS.

Agradezco de manera especial a mis padres por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación académica. Expreso de igual manera mi sincero agradecimiento a mi docente tutor Ps. Ind. Edwin Valencia Gonzáles. Msc por su guía durante el desarrollo de este proyecto, y al docente de titulación Ps. Luis Iriarte Pérez. PhD por su acompañamiento y valiosos aportes en el proceso de ejecución del presente proyecto.

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

## DEDICATORIA.

### A quienes han sido mi inspiración y apoyo en este camino.

Este logro está dedicado primeramente a Dios por su guía y sabiduría, quien me ayudó a continuar con mis estudios y en cada momento de dificultad siempre me dio la fuerza para seguir adelante.

A mi madre, Blanca Chimbolema que desde el día uno fue mi soporte y mi fuerza para culminar esta etapa que a pesar de cada dificultad presentada en el camino nunca me dejó sola y siempre me apoyó de manera constante. Este y cada uno de mis logros siempre serán para ella.

A mi abuelita, Rosario Sanguña que desde el cielo me dio las fuerzas para mantenerme de pie y culminar mis estudios. Cada logro se lo dedico porque sé cuánto deseaba verme graduada y sé que desde el cielo está orgullosa de mí.

A mi pareja y mejor amigo, Geovany Reinoso quien en los días de mayor dificultad nunca me dejó sola. Siempre me apoyó y me ayudó a continuar fue mi eje y mi guía, siempre con las palabras correctas en cada momento, lo que me ayudó a sobrellevar cada dificultad que se presentó en el camino.

## ANEXOS.

Sección 2 de 5

Consentimiento informado ✕ ⋮

Declaro que he sido informado/a sobre el objetivo del estudio "*Motivación y estrés en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito*". Entiendo que mi participación es voluntaria, que los datos serán tratados de forma anónima y confidencial, y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin consecuencias.

¿Acepta participar en este estudio? \*

Sí

No

# MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

## Sección 4 de 5

### Escala de Estrés Percibido



La siguiente escala está diseñada para medir el grado en que percibes situaciones de tu vida como estresantes. Consta de 14 afirmaciones sobre tus pensamientos y sentimientos durante el último mes. Por favor, responde según cómo te hayas sentido, utilizando una escala de 0 (Nunca), 1 (Casi nunca), 2 (De vez en cuando), 3 (A menudo), 4 (Muy a menudo). No hay respuestas correctas o incorrectas; lo importante es tu experiencia personal.

## Sección 5 de 5

### Cuestionario de Motivación Laboral



Este cuestionario tiene como objetivo evaluar los diferentes tipos de motivación que experimentas en tu trabajo, según la Teoría de la Autodeterminación. Fue desarrollado por Gagné y Forest, y adaptado a diversos contextos organizacionales. Consta de 19 ítems que describen posibles razones por las cuales trabajas. Por favor, responde utilizando una escala de 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (algo en desacuerdo), 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 5 (algo de acuerdo), 6 (de acuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). Todas las respuestas son confidenciales y utilizadas únicamente con fines académicos.