



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN PERSONAS
SUBEMPLEADAS DE LA CIUDAD DE QUITO**

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

Autora

Nathaly Elizabeth Rodríguez Revelo

Tutor

Lic. Irina Freire Muñoz, MSc.

QUITO –ECUADOR

2025

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

Yo, Rodríguez Revelo Nathaly Elizabeth, declaro ser autora del Trabajo de Titulación con el nombre “Motivación y estrés en personas subempleadas 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).

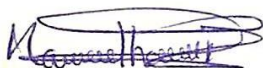
Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

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 29 días del mes de enero de 2025, firmo conforme:

Autora: Nathaly Elizabeth Rodríguez Revelo

Firma:



Número de Cédula: 1720579513
Dirección: Pichincha, Quito, San Carlos
Correo Electrónico: nathalyrodriguezrev@gmail.com
Teléfono: 0992779755

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN PERSONAS SUBEMPLEADAS DE LA CIUDAD DE QUITO” presentado por Rodríguez Revelo Nathaly Elizabeth 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, 29 de enero de 2025

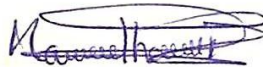
.....

Lic. Irina Freire Muñoz, 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, 29 de enero de 2025



Rodríguez Revelo Nathaly Elizabeth
1720579513

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN PERSONAS SUBEMPLEADAS 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, 29 de enero de 2025

.....
Ps. Ind. Edwin Valencia González, MSc.
LECTOR

.....
Ps. Cl. Doris Pérez Vega, MSc.
LECTORA

DEDICATORIA

A Dios por su amor infinito, guía y fortaleza en cada paso que doy. A mi hijo Ismael la razón de mi alegría, esfuerzo y motivación en la vida. A mis padres Milton y Gloria por su amor incondicional, sacrificios y por ser un pilar fundamental en mi vida. A mi hermano Alejandro por creer en mí, ser mi mayor referente y mi mejor amigo por siempre.

A cada uno de ustedes por confiar en mí y darme su amor les dedico este logro con todo mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero y cálido agradecimiento a mi familia y, de manera especial, a mis profesores MSc. Irina Freire y PhD. Luis Iriarte, quienes, sin duda, han brindado su máximo esfuerzo y apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación. Extiendo mi gratitud al profesor MSc. Alex Tufiño por despertar en mí una profunda pasión por la Psicología. También agradezco a todos mis profesores, ya que sus conocimientos, orientaciones, paciencia y motivación han sido fundamentales en mi formación profesional.

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.....	1
MARCO METODOLÓGICO.....	9
RESULTADOS.....	12
DISCUSIÓN.....	16
CONCLUSIONES	17
LIMITACIONES.....	18
RECOMENDACIONES	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	19

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGIA

TEMA: MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN PERSONAS SUBEMPLEADAS DE
LA CIUDAD DE QUITO

AUTOR: Nathaly Elizabeth Rodríguez Revelo

TUTOR: Lic. Irina Freire Muñoz, MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

En este estudio se analiza la relación que existe entre dos variables que son la motivación y el estrés en individuos subempleados en la ciudad de Quito, logrando determinar cómo influyen estas variables en su bienestar emocional y la calidad de vida. Se estudiaron teorías como las de Maslow y McClelland en cuanto a motivación y el estrés como respuesta emocional y fisiológica ante estímulos estresores. Se aborda el fenómeno del subempleo como la aceptación de trabajos mal remunerados y que no están acorde a las competencias de una persona afectando significativamente a la salud emocional del individuo. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental-transversal. Tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión se realizó el análisis con 113 personas subempleadas en Quito. La mayoría de los participantes, entre 29 y 39 años, son mujeres con educación superior y llevan más de 12 meses en subempleo. El 67.3% experimenta altos niveles de estrés, mientras que la mayoría muestra bajos niveles de motivación, puntualmente interna y externa. No se encontró una correlación significativa entre estrés y motivación, pero sí una relación entre ingresos económicos y estrés, es decir a mayor ingreso menor nivel de estrés. Se evidenció que en cuanto al sexo las mujeres tienen una motivación externa menor que los hombres, lo que podría reflejar desigualdades laborales. Para concluir, el subempleo es un fenómeno que afecta negativamente el estrés y la motivación, teniendo en cuenta que mientras más ingresos una persona genere se logrará un menor nivel de estrés y equilibrar así las oportunidades laborales.

DESCRIPTORES: bienestar, estrés, motivación, comportamiento, subempleo.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CARRERA DE PSICOLOGIA

THEME: *MOTIVATION AND STRESS IN UNDEREMPLOYED PEOPLE IN THE CITY OF QUITO*

AUTHOR: Nathaly Elizabeth Rodríguez Revelo

TUTOR: Irina Freire Muñoz, MSc

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between two variables that are motivation and stress in underemployed individuals in the city of Quito, determining how these variables influence their emotional well-being and quality of life. Theories such as those of Maslow and McClelland were studied in terms of motivation and stress as an emotional and physiological response to stressful stimuli. The phenomenon of underemployment is addressed as the acceptance of poorly paid jobs that are not in accordance with a person's competencies, significantly affecting the individual's emotional health. A quantitative non-experimental-transversal approach was used. Taking into account the inclusion and exclusion criteria, the analysis was carried out with 113 underemployed people in Quito. Most of the participants, between 29 and 39 years old, are women with higher education and have been underemployed for more than 12 months. 67.3% experienced high levels of stress, while the majority showed low levels of motivation, both internally and externally. No significant correlation was found between stress and motivation, but there was a relationship between income and stress, i.e. the higher the income, the lower the stress level. It was found that in terms of gender, women have a lower external motivation than men, which could reflect labor inequalities. To conclude, underemployment is a phenomenon that negatively affects stress and motivation, taking into account that the more income a person generates, the lower the level of stress and thus balance job opportunities.

Keywords: well-being, stress, motivation, behavior, underemployment.

MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN PERSONAS SUBEMPLEADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Motivation and Stress in underemployed people in the city of de Quito

Autor: Nathaly Rodríguez-Revelo
nrodriguez13@indoamerica.edu.ec

Tutora: Irina Freire-Muñoz
irinafreire@uti.edu.ec

Lector: Edwin Valencia-González
edwinvalencia@uti.edu.ec

Lectora: Doris Pérez-Vega
dorisperez@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciada en Psicología de la Universidad Indoamérica.

Modalidad: Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.
Febrero de 2025.

RESUMEN

En este estudio se analiza la relación que existe entre la motivación y el estrés en personas subempleadas en la ciudad de Quito. Se estudiaron las teorías representativas de las dos variables y se aborda el fenómeno del subempleo como la aceptación de trabajos mal remunerados que no están acordes a las competencias profesionales de una persona afectando su salud emocional. Como metodología se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental-transversal de tipo descriptivo y correlacional. La muestra corresponde a 113 personas subempleadas de la ciudad de Quito. Entre los principales resultados encontrados se menciona que los participantes experimentan altos niveles de estrés, mientras que la mayoría muestra bajos niveles de motivación, puntualmente interna y externa. No se encontró una correlación significativa entre estrés y motivación, pero sí una relación entre ingresos económicos y estrés. Se evidenció que en cuanto al sexo las mujeres tienen una motivación externa menor que los hombres, lo que podría reflejar desigualdades laborales. Se plantea como

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between motivation and stress in underemployed people in the city of Quito. The representative theories of the two variables were studied and the phenomenon of underemployment was approached as the acceptance of poorly paid jobs that are not in accordance with the professional competencies of a person, affecting his or her emotional health. The methodology used was a quantitative approach with a descriptive and correlational non-experimental-cross-sectional design. The sample corresponds to 113 underemployed people in the city of Quito. Among the main results found, it is mentioned that participants experience high levels of stress, while most of them show low levels of motivation, both internally and externally. No significant correlation was found between stress and motivation, but there was a relationship between income and stress. It was found that in terms of gender, women have a lower external motivation than men, which could reflect labor inequalities. The main conclusions are that people who are underemployed in the city of Quito have high levels of stress and low motivation, although one variable is not determinant in the other, so it is recommended to study

principales conclusiones que las personas que están en situación de subempleo en la ciudad de Quito presentan niveles de estrés altos y motivación bajos, aunque no es determinante una variable en la otra, por lo que se recomienda estudiar específicamente los factores que podrían incidir en la motivación en esta población específica.

Palabras Clave: *bienestar, estrés, motivación, comportamiento, subempleo.*

specifically the factors that could affect motivation in this specific population.

Keywords: *well-being, stress, motivation, behavior, underemployment.*

1. INTRODUCCIÓN.

El presente estudio aborda el tema de la motivación y el estrés en personas subempleadas que habitan en la ciudad de Quito. Se realiza desde un enfoque de la Psicología clínica y social porque permite analizar desde un punto de vista integral tanto los factores internos como externos que influyen significativamente en el bienestar emocional de las personas en la situación del subempleo.

Desde el punto de vista de la psicología clínica se podría comprender cómo la situación del subempleo afecta la salud mental de las personas, generando graves consecuencias a nivel emocional y psicológico, lo que se podría derivar en estrés, ansiedad o falta de motivación. La importancia de esta información podría contribuir a que la persona pueda afrontar situaciones de estrés de manera resiliente (Organización Mundial de la salud, 2020).

Por otra parte, desde un enfoque social se podría distinguir las condiciones estructurales y laborales que influyen en el subempleo, tomando en cuenta la importancia del impacto que generan las desigualdades socioeconómicas y laborales en la calidad de vida que lleva una persona, así como en las oportunidades laborales que le permiten desarrollarse a cada individuo (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

El estudio de la motivación humana se hace necesario para explicar cómo se presenta el comportamiento de una persona en una situación concreta. Luego de una revisión de la literatura existente se puede identificar que la motivación ha sido teorizada desde distintas ciencias, por ejemplo, desde la filosofía algunos filósofos griegos como Platón consideraba que todo aspecto del alma era motivante para el comportamiento, es decir, la motivación fluía desde el alma o la psique, mientras que Aristóteles declaraba que la razón para que se den las acciones relacionadas con la felicidad era la

motivación en las personas. Por otra parte, desde la Psicología, es de suma importancia destacar la participación que tuvo el psicólogo William James, quien expresaba que los seres humanos tomaban sus decisiones, elegían, y realizan varias de sus actividades por voluntad propia, la misma que les permitía también modificar sus conductas (Padovan, 2020).

En la época contemporánea se logró un gran avance en la psicología motivacional con la introducción del instrumento de medida utilizado para identificar la jerarquía de las necesidades de Maslow en 1943. Abraham Maslow buscaba explicar qué impulsa a la conducta de una persona en la satisfacción de sus necesidades, en su pirámide destaca cinco niveles que son: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima-reconocimiento y la autorrealización. En su pirámide se muestra que para satisfacer una necesidad de alto nivel se debe haber satisfecho los niveles bajos (Madero, 2023).

Por otra parte, el autor David McClelland (Ramírez, Bañuelos, Rengel, Solano y Morales, 2023), propuso medir la motivación de manera independiente a otras variables psicológicas, así se mencionan tres clases.

La primera es la necesidad de afiliación, es decir, las personas requieren pertenecer a un grupo social, se sienten más cómodas colaborando con otros/as que, ocupando un rol de jefe o líder, ya que no les interesa dar órdenes o fijar objetivos. La segunda es la necesidad de logro, afirmando que las personas se motivan con los retos, desafíos y que, aunque les gusta escuchar las ideas del resto al momento de actuar prefieren

hacerlo de manera individual. La tercera es la necesidad de poder, estas personas disfrutan de la competencia, les agrada influir en la sociedad y el reconocimiento enfocándose siempre en sus intereses (Ramírez, et., al, 2023).

Por ende, se puede decir que la motivación es algo intangible en donde el ser humano es el constructor de varios significados que influyen en lo que sienten, piensan y hacen. Es un proceso mental y emocional el mismo que determina de qué manera y en qué momento se inicia, orienta, sostiene y se da por concluida una conducta (Fratini, 2022).

Por otra parte, es importante analizar los tipos de motivación encontrados en la literatura académica estudiada, así se pueden presentar a continuación otras clasificaciones de motivación.

Una de estas clasificaciones es la motivación intrínseca, aquella que ejecuta un individuo por sí mismo cuando lo desee para lograr lo que le apetece, es decir que no depende de algún factor externo, sino que la persona la ejecuta cuando lo considera oportuno. Mientras que la motivación extrínseca se provoca desde afuera de la persona, esto se puede dar por el ambiente o por terceras personas, es decir que va atada a situaciones ambientales o cuando alguien despierte esta motivación. Este tipo de motivación se basa en tres factores que son: la recompensa, el castigo y el incentivo (Soriano, 2001).

Además de las motivaciones intrínseca y extrínseca, se conoce a la motivación positiva, la misma que se manifiesta cuando se realiza una acción con el fin de recibir algo gratificante por hacerla, siendo lo contrario la motivación negativa, que se

da cuando una persona se impulsa a realizar cierta acción para evitar una consecuencia, como sentirse fracasado o castigado (López, 2020).

Una vez comprendida las distintas clasificaciones de la motivación, es preciso abordar cómo operan las regulaciones motivacionales, así Frattini (2022), menciona que éstas pueden presentarse según la situación y la persona. Por una parte, la motivación autónoma es impulsada por un proceso de autodeterminación, en el cual, se produce una conducta autónoma, centrándose en el crecimiento personal. En este sentido, la motivación autónoma es aquella que se da voluntariamente, por satisfacción o disfrute, impulsada por su interés propio. Por otra parte, la motivación controlada, se da por razones externas con el fin de complacer a terceras personas o quizás por sentimiento de culpa en la persona. Por último, la desmotivación surge cuando una persona no conoce las razones o pierde el interés en realizar una actividad. Es decir que se da en el momento en que disminuye o desaparece la voluntad, la orientación o el sentido sobre una actividad.

Los factores sociales y la capacidad de las personas para afrontar situaciones estresantes pueden influir en la motivación, como el ímpetu que da un propósito o dirección al comportamiento humano, por lo que se debe tomar en cuenta que existen varias circunstancias que pueden tener una influencia negativa en la motivación de una persona, una de estas es el subempleo que es definido como la conformidad de un trabajo con una remuneración inferior al salario mínimo o una situación en la que no se reconocen ni tampoco se aprovechan las

capacidades y competencias de una persona (Ramírez, et al, 2023).

En este contexto, es interesante mencionar el ciclo motivacional por el que una persona pasa cuando posee una necesidad o se plantea un objetivo. Así, Frattini, (2022) menciona las siguientes etapas del ciclo:

1. **Homeostasis.** Se refiere al estado de completo equilibrio en la persona, en donde no tiene necesidad alguna ni un motivo para cambiar su entorno ya que está satisfecha.
2. **Estímulo.** Es un incentivo que provoca una respuesta en el individuo. Puede ser un estímulo interno, es decir, que genera la misma persona por sus pensamientos o un estímulo externo que se presenta en el entorno.
3. **Necesidad.** Impulso humano dirigido a satisfacer una carencia enfocada en el ámbito social económico, material, entre otros.
4. **Estado de tensión.** Sentimientos que nos llevan a crear con una dirección y forma concreta. La persona siente que le falta algo en su vida y desea cubrirlo para sentirse satisfecho.
5. **Comportamiento.** La persona pasa a la acción o comportamiento necesario para satisfacer su necesidad. En algunas ocasiones, la persona puede optar por cambiar de objetivo, lo que se denomina compensación.
6. **Satisfacción.** Se logra el objetivo, gana confianza y posee un estado de ánimo positivo, por ende, se

encuentra satisfecho. Cuando una persona no encuentra suficiente motivación por poco reconocimiento, remuneración no adecuada o pocas oportunidades de crecimiento en cierto ámbito de su vida como, por ejemplo, el laboral experimenta un aumento en sus niveles de estrés. Si un individuo no puede poner en práctica sus habilidades o conocimientos genera una insatisfacción en su vida y por lo tanto un bajo rendimiento, afectando su bienestar emocional y aumentando su estrés (López, 2014).

Pues bien, etimológicamente el término estrés proviene del vocablo *distresse* (sometido a opresión). El estrés es una expresión del cuerpo al sentir una excesiva carga emocional. La palabra estrés procede del griego *Stringere*, que significa generar tensión, este término se utilizó la primera vez en 1926 por el húngaro Hans Selye, quien lo definía como un conjunto de cambios fisiológicos. El estrés es el resultado del organismo ante ciertas situaciones o estímulos que alteran el equilibrio (López, 2014).

Hans Selye, un estudiante de medicina húngaro fue quien llamó al estrés inicialmente Síndrome de Adaptación General (SAG), introduciendo este concepto en el año de 1926. Para Selye era un proceso en el cual el cuerpo enfrenta a un agente nocivo, por lo cual el cuerpo realiza una suma de modificaciones no específicas hacia este estímulo (Berrío y Mazo, 2011).

Posteriormente, Lazarus y Folkman en 1986 realizaron una propuesta planteada desde una perspectiva cognitivo sociocultural,

definiendo el afrontamiento como: “esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Macías, Madariaga, Valle y Zambrano, 2013, p.127).

El estrés es considerado también como el grupo de reacciones orgánicas funcionales que se dan cuando una persona está expuesta ante un alto nivel de tensión nerviosa, la misma que se puede presentar de manera prolongada e intensa por varios motivos, como puede ser de ámbito social, personal, profesional o ambiental. Un ejemplo de esto podría ser el exceso de trabajo por realizar, inconvenientes en una pareja o quizás situaciones traumáticas vivenciales (Marcial, 2023).

El estrés puede ser desencadenado por las constantes interrelaciones que se dan entre una persona y su contexto social, es decir la manera que tiene de afrontar de forma cognitiva o conductual sus necesidades específicas. Algunas veces el nivel de estrés suele ser muy alto y se mantiene por un tiempo prolongado, lo que provoca varios efectos perjudiciales en el individuo, por lo que es de suma importancia realizar cambios o tomar medidas que permitan que una persona se adapte de mejor manera a los requerimientos que tenga para que no deba soportar situaciones de estrés exteriorizando sus reacciones biológicas, psicológicas y sociales. Cuando el organismo se enfrenta a situaciones que le causan estrés realiza modificaciones o afrontamientos de adaptación apoyándose en el sistema nervioso simpático, activando en la persona

una respuesta de huida o lucha. Sin embargo, una persona no puede huir o luchar contra estas situaciones, por lo que, el sistema nervioso parasimpático trabaja para lograr que el cuerpo regrese a un estado de equilibrio (Macías, et. al., 2013).

Existen dos tipos de estrés que se pueden presentar frente a una situación específica, el primero es el eustrés, el mismo que hace referencia al estrés bueno, es decir, que el organismo tiene una respuesta idónea al estímulo de estrés que se presenta. Este tipo de estrés genera la energía necesaria para realizar varias acciones que permiten que mejore y crezca un individuo, es una energía provocada por los estímulos de estrés pero que el individuo logra controlar y consumirlo totalmente sin que le haga daño. También produce satisfacción, motivación y no genera efectos secundarios en el cuerpo. Por el contrario, el distrés son impulsos dañinos para el organismo ya que le cuesta mucho manejar toda esta energía producida por los estímulos estresores, provocando otros mecanismos de desfogue, y en consecuencia, niveles altos de estrés crónico y niveles bajos de satisfacciones personales. Este tipo de estrés genera consecuencias negativas en el organismo, por lo que, se presenta con alteraciones físicas y psíquicas, lo que podría causar la aparición de graves enfermedades en el individuo. El distrés se evidencia en forma de angustia o aflicción, es un estrés negativo que provoca un desequilibrio en la persona y provoca varios efectos secundarios por el agotamiento, y mentalidad negativa. Este tipo de estrés disminuye la capacidad de una persona para resolver los conflictos que se le presentan de manera eficiente (Marcial, 2023).

Una vez comprendido conceptualmente a la variable estrés, es importante mencionar las etapas que se relacionan directamente con la reacción de las personas frente a un evento específico. Marcial (2023), menciona que existen tres etapas: 1) Etapa de alarma, se da cuando ante un evento estresante el sistema de respuesta se activa para evitarlo por medio de reacciones internas y coordinadas, las mismas que se relacionan con el cerebro.

2) Etapa de resistencia, las funciones del organismo se adaptan al estímulo de estrés por lo que la respuesta del organismo es mayor, y 3) Etapa de agotamiento, aparece después de que la persona se enfrenta a la exposición de estrés por largo tiempo y la capacidad para adaptarse disminuye, así como la energía de la persona, se genera una disminución para responder adecuadamente.

Finalmente, se mencionan los niveles de estrés que se pueden presentar frente los diferentes contextos sociales, personales, familiares, laborales, entre otros, en los cuales las personas sienten y perciben situaciones desafiantes.

De esta forma se tiene al Estrés Intenso Agudo, es el más común y se da cuando existe una presión específica por situaciones del pasado inmediato o futuro cercano. Se maneja fácil y se da de corta duración. La presencia de este nivel de estrés en grandes dosis podría provocar en el individuo enojo, irritabilidad, agonías, depresión, ansiedad incluso problemas musculares como dolor, tensión, desgarró muscular, problemas gástricos. Por otra parte, se conoce el Estrés Agudo Episódico, suele presentarse en individuos con problemas de organización en su vida o cuando tiene varias

responsabilidades a cargo por lo que no tiene la opción de mejorar, ya que este factor se presenta repetitivamente por lo que las personas que lo presentan viven abrumadas y en crisis constante. Estas personas suelen generar una actitud nerviosa, irritable y agresiva. El Estrés Intenso Crónico es una variedad de estrés cuya característica es desgastar a una persona de manera física y emocional. Puede presentarse por diferentes situaciones como necesidad económica, odiar su trabajo o desempleo. Estas personas sienten que no hay salida alguna y dejan de buscar aun tipo de solución a su problema, lo que termina por generar una fuerte crisis nerviosa. Este tipo de estrés también puede darse por eventos vividos en su pasado como violencia intrafamiliar, traumas de su infancia, entre otros, lo que puede desencadenar en un suicidio, ataques cardíacos, incluso podría provocar la aparición del cáncer. Puede darse también por los pensamientos negativos que provoca desesperanza en un individuo y síntomas graves como hipertensión, enfermedades cardíacas, dolores tensionales y migrañas (Marcial, 2023)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estudio de la motivación y el estrés en un contexto del subempleo influye directamente en el bienestar emocional y calidad de vida de la población, obligando a muchos profesionales a aceptar trabajos con menos horas o fuera de su área de formación debido a la falta de empleo adecuado. Las necesidades económicas de las familias agravan esta situación.

Las necesidades que aquejan a las familias por falta de empleo adecuado conllevan a muchos profesionales a la aceptación de

trabajos con menos horas de producción y en otras ocasiones empleos diferentes a su formación profesional (Coll, 2020).

Los datos de subempleo que evidencia el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023) demuestran una variación en aumento en los últimos seis años. Ver Tabla 1

Tabla 1

Subempleo en Ecuador (2018-2023)

AÑO	TASA
2018	17.8%
2019	18.2%
2021	23.2%
2022	22.2%
2023	19.6%

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Subempleo en Ecuador y Quito. recuperado de:

<https://cuboenemdu.ecudatanalytics.com/>

Como se aprecia en la Tabla 1, se ha producido una evolución de la tasa de subempleo a nivel nacional en Ecuador entre los años de 2018 a 2023. El incremento más alto se ha registrado en el 2021 ya que se registra una tasa de 23.2%, en el año 2023 se muestra una tendencia a disminuir registrando un 19.6%.

Sin embargo, según datos de la Cámara de Comercio de Quito (2024) el 22,5% de la población está en situación de subempleo, y el 29,6% en formas de empleo no pleno, lo que evidencia una situación de vulnerabilidad laboral en la población de Quito. Esto sin duda refleja la precariedad en el ámbito laboral a la que deben enfrentarse muchos ciudadanos/as, viéndose en la necesidad de aceptar ofertas

laborables que no cumple ni con la estabilidad ni la remuneración que merecen.

Ante esta problemática se ve necesaria la formulación de las siguientes preguntas de investigación

1. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito?
2. ¿Cuál es el nivel de motivación en personas subempleadas de la ciudad de Quito?
3. ¿Cuál es el nivel de estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito?
4. ¿Cómo se relaciona la motivación y el estrés con los datos socio demográficos de los participantes?

Para responder a estas interrogantes se han planteado los siguientes objetivos de investigación:

□ **Objetivo general.**

Analizar la relación entre la motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito

□ **Objetivos específicos.**

1. Determinar el nivel de motivación en personas subempleadas de la ciudad de Quito
2. Establecer el nivel de estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito
3. Relacionar el estrés con los datos socio demográficos de los participantes

JUSTIFICACIÓN

El estudio analiza la relación entre motivación y estrés en el subempleo en Quito, evidenciando su impacto emocional

y laboral. Se destaca la importancia de diseñar estrategias que mejoren el bienestar psicológico de las personas, orientando a profesionales en el manejo de estas vulnerabilidades psicosociales en Quito - Ecuador.

MARCO METODOLÓGICO.

Paradigma: Esta investigación se basó en el paradigma positivista. Un paradigma se define como un conjunto de suposiciones basada en creencias y supuestos metodológicos y teóricos, el mismo que influye en la concepción del mundo, así como en la manera de abordar los problemas que surgen. El paradigma positivista sugiere llegar a una verdad absoluta mediante el abordaje de problemas distanciando al investigador con el objeto de estudio. El positivismo considera la existencia de un mundo real y un conocimiento del mundo por conocimientos empíricos. También conoce la realidad mediante sucesos observables como algo objetivo y susceptible de medición (Miranda y Ortiz, 2020).

Enfoque: este estudio explora la relación entre la motivación y el estrés frente a la situación de subempleo en la ciudad de Quito y como estas dos variables influyen directamente en el bienestar emocional, así como en la calidad de vida de las personas. Tanto la motivación que se refiere a el impulso que da propósito al comportamiento como el estrés que es la respuesta del organismo ante estímulos que alteran el equilibrio son variables que impactan la salud emocional de una persona. Mediante este estudio se busca analizar como la falta de empleo pleno puede afectar

la motivación y estrés mediante la información detallada sobre las consecuencias emocionales, sociales, y económicas de este fenómeno (Onofre, 2021).

Diseño: el estudio de esta investigación se maneja mediante un diseño no experimental- transversal, con el fin de analizar la relación entre la motivación y el estrés enfocado en el subempleo. Mediante este método se recolectan datos que permitan dar una visión clara de lo que ocurre. Este estudio es de tipo descriptivo–correlacional, el cual permite explorar una relación entre motivación, estrés y las variables sociodemográficas.

El método utilizado es cuantitativo que esta caracterizado por recolectar y analizar datos numéricos con la finalidad de probar teorías, establecer patrones y hacer predicciones. Este método estadístico es utilizado por la objetividad y medición precisa al momento de interpretar datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipos de investigación correlacional:

- Correlación negativa.* Aumento en una de las variables por lo que la segunda variable habrá una disminución.
- Correlación positiva.* El aumento en los resultados de una de las variables o una disminución esto provoca el aumento de la otra variable o disminución respectivamente.
- Sin correlación.* En este caso las variables no se encuentran correlacionadas, es decir, que el cambio de resultados en cualquier variable no afecta a la otra por ende no varía los valores (Ramos, 2020).

Un diseño de investigación hace referencia a un plan estructurado el mismo que permite la recolección, interpretación y análisis de datos guiando así la investigación y basándose en resultados confiables, importantes y válidos (Escudero y Cortez, 2018).

El diseño no experimental se refiere a la no manipulación de las variables, sino que la observación es de forma natural para después analizarlos. Se usan mucho en variables que no se pueden manipular por su dificultad o por ética (Escudero y Cortez, 2018).

Por otra parte, el diseño transversal recolecta los datos en un único momento, por lo que se podría hablar de estudios correlacionales, descriptivos o exploratorios (Hernández, et., al, 2014)).

La técnica utilizada para la conformación de la muestra en la presente investigación es no probabilística de tipo intencional, la cual posibilita la elección de los sujetos los cuales son capaces de ofrecer una información objetiva sobre el objeto de indagación científica o la problemática en sí. (Hernández., et al, 2014). La muestra de los participantes corresponde a 113 personas que vivan en la ciudad de Quito y se consideraron los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

1. Personas que tengan edades entre 18 y 60 años
2. Personas que al momento de la investigación estén subempleadas
3. Personas que vivan en la ciudad de Quito

4. Personas que hayan accedido a ser parte del estudio a través del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

1. Personas que tengan menos de 18 y más de 60 años.
2. Personas que tengan empleo, estén jubiladas o totalmente desempleadas.
3. Personas que tengan alguna discapacidad intelectual que les dificulte la comprensión de los instrumentos.
4. Personas que estén en tratamiento psicológico o psiquiátrico durante el proceso de recolección de datos.
5. Personas que no vivan en la ciudad de Quito
6. Personas que no hayan accedido a ser parte del estudio.

Principios éticos:

El Código de Nuremberg de 1947, mantiene varios principios los cuales se enfocan en la experimentación con seres humanos, fue fruto del juicio de los médicos y su pronunciamiento se dio con la imposición de la pena de muerte por horca a siete médicos por crímenes de guerra. Esto abrió una discusión sobre la aplicación de principios éticos y la investigación biomédica (Castro y García, 2018).

La Declaración de Helsinki fue acogida en 1964 por la Asociación Médica Mundial (World Medical Association, WMA, se convirtió en la norma internacional de ética para la investigación siendo un potente impacto en las prácticas de experimentación humana desarrollando así varios comités éticos y controles de proyectos de

investigación con seres humanos en todas partes del mundo (Castro y García, 2018).

El principio de no maleficencia también juega un papel muy importante, el profesional debe esforzarse por hacer el bien a las personas con quienes interactúa y debe ser responsable de no hacer daño. La imparcialidad y la justicia permiten que se equipare la calidad de los procesos y servicios mediante un juicio razonable precauciones necesarias para asegurar que sus potenciales prejuicios (Castro y García, 2018).

Instrumentos y Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos en esta investigación se utilizaron dos instrumentos, el primero es el cuestionario de "Escala de Motivación ALP-24" que fue creado en función de las dimensiones consideradas por David McClelland (1961), respecto a las dimensiones de logro, afiliación, poder y reconocimiento, y respecto a la motivación interna y externa de Edward Deci y Richard Ryan en 1985.

Este instrumento creado para el presente estudio corresponde a una escala de tipo Likert con 15 preguntas con opciones de respuesta del 0 al 3, en donde 0 corresponde a "totalmente en desacuerdo", 1 "parcialmente en desacuerdo", 2 "parcialmente de acuerdo" y 3 "totalmente de acuerdo". Se pondera del 0 a 11 como "motivación nula", 11 a 22 como "motivación baja", 23 a 34 como "motivación media" y 35 a 45 como "motivación alta". Las preguntas 2, 3, 10, 11, 12, 14, 15 corresponden a motivación

interna y las preguntas 1, 4, 5, 6, 7, 13 hacen referencia a la motivación externa.

El instrumento pasó por un proceso de validación a través de juicio de expertos y por la prueba estadística Alfa de Cronbach, tal como se indica en la Tabla 2, lo que comprueba la consistencia interna de las preguntas y la fiabilidad del instrumento.

Tabla 2: Alfa de Cronbach Escala de Motivación ALP-24

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	15

Fuente: SPSS

El segundo instrumento utilizado es el cuestionario "Escala de Estrés Percibido" de Sheldon Cohen, que es una escala de tipo Likert, el mismo que cuenta con un total de 14 preguntas que se miden del 0 al 4 en donde 0 corresponde a "nunca", 1 es "casi nunca", 2 es "de vez en cuando", 3 es "a menudo" y 4 es "muy a menudo. Se pondera en base a la puntuación directa obtenida que va de 0 a 56, lo que indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido. Se dice que un nivel de estrés moderado fluctúa entre 20 y 25, más allá de estos puntajes, el estrés se considera elevado.

Mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, tal como se indica en la Tabla 3, también se comprobó su consistencia interna en las preguntas y la fiabilidad del instrumento.

Tabla 3: Alfa de Cronbach Escala de Estrés Percibido

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	14

El proceso de aplicación de los dos instrumentos realizó mediante la creación de un Google Forms, en el cual se colocó la descripción y objetivo del estudio, la aceptación del participante de ser parte de él, (consentimiento informado), las pregunta socio demográficas más relevantes y las preguntas relacionadas con las variables del estudio, una vez que se obtuvieron 113 participantes se cerró el cuestionario y se envió la información a un libro de Excel para posteriormente depurar la información y subirlo al programa estadístico "IBM SPSS Statistics" en donde se hicieron las pruebas estadísticas.

RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados de la aplicación de los instrumentos, en primer lugar, los resultados de los datos socio demográficos y luego las escalas de cada instrumento y correlaciones.

Tabla 4. Frecuencia de Edad

	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido 18 a 28	14	12,4
29 a 39	53	46,9
40 a 50	39	34,5
51 a 60	7	6,2
Total	113	100,0

En la Tabla 4 se puede observar que el 12,4% equivalente a 14, corresponde a personas de 18 a 28 años, el 46,9% equivalente a 53, pertenece a personas de 29 a 39 años, el 34,5% de personas equivalente a 39, corresponde a personas con 40 a 50

La motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito.

años y 6,2% equivalente a 7 corresponde a personas de 51 a 60 años.

Tabla 5. *Frecuencia de Sexo*

	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido hombre	48	42,5
mujer	65	57,5
Total	113	100,0

Como se puede observar en la tabla 5 se detalla que el 42,5% equivale a 48 hombres y el 57,5% corresponde a 65 mujeres que participaron.

Tabla 6. *Frecuencia de Estado Civil*

	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido Soltero/a	39	34,5
Casado/a	50	44,2
Viudo/a	3	2,7
Divorciado/a	8	7,1
Unión libre	13	11,5
Total	113	100,0

Como se puede evidenciar en la Tabla 6 el 34,5% de los adultos corresponde a la categoría de Solteros, equivalente a 39 personas. El 44,2% de los participantes son Casados correspondiente a 50 personas. El 2,7% de los participantes equivale a 3 viudos. Existe un 7,1% equivalente a 8 personas divorciadas y un 11,5% que hace referencia a 13 participantes en unión libre.

Tabla 7. *Frecuencia de Instrucción Académica*

	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido Bachiller	19	16,8

Tercer nivel	69	61,1
Cuarto nivel	25	22,1
Total	113	100,0

En la Tabla 7 se muestra que el 16,8% que hace referencia a 19 participantes que son bachilleres, también se evidencia un 61,1% de personas que representa a 69 participantes de tercer nivel y un 22,1% correspondiente a 25 personas de cuarto nivel.

Tabla 8. *Frecuencia de Tiempo en Subempleo*

	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido Menos de un mes	38	33,6
entre 1 y 6 meses	14	12,4
entre 6 y 12 meses	11	9,7
más de 12 meses	50	44,2
Total	113	100,0

Como podemos evidenciar en la Tabla 8 el 33% se refiere a 38 personas con menos de un mes en subempleo, el 12% corresponde a 14 personas entre 1 a 6 meses en subempleo, el 9% de participantes se refiere a 11 personas entre 6 a 12 meses en subempleo y el 44% corresponde a 50 personas con más de 12 meses en subempleo.

Tabla 9. *Frecuencia de Cargas Familiares*

	Frecuencia	Porcentaje válido
Válido si	77	68,1
no	36	31,9

La motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito.

Total 113 100,0

Como muestra la Tabla 8 existe un 68,1% evidenciando 77 participantes que si poseen cargas familiares y un 31,9% correspondiente a 36 personas que no poseen cargas familiares.

Tabla 10. Frecuencia de Ingresos Económicos

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Menos de \$450	26	23,0
	entre \$450 y \$800	29	25,7
	entre \$800 y \$1500	35	31,0
	más de \$1500	23	20,4
	Total	113	100,0

En la Tabla 10 se muestra un 23% que hace referencia a 26 personas que poseen ingresos económicos menores a \$450, un 25,7% de 29 participantes que poseen un ingreso entre \$450 a \$800, un 31% que evidencia a 35 participantes que poseen un ingreso de \$800 a \$1500 y por último un 20,4% correspondiente a 23 participantes con un ingreso de más de \$1500.

A continuación, se presentarán los resultados de los niveles de estrés y motivación en la población estudiada.

Tabla 11 Escala de Estrés Percibido

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	0-19 (leve)	13	11,5
	20-25 (moderado)	24	21,2
	26-56 (alto)	76	67,3
	Total	113	100,0

Como se puede apreciar en la Tabla 11, los niveles de estrés del 67,3% es alto, mientras que 21,2% representa el nivel moderado y el 11,5% estaría en un nivel leve. Esto significa que la mayoría de los participantes presentan estrés debido a su situación de subempleo.

A continuación, los resultados de la escala de motivación, presentados en la tabla 12 y las escalas de motivación interna y externa presentadas en las tablas 13 y 14.

Tabla 12. Escala de Motivación ALP-24

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	0 a 11 nula	1	,9
	11 a 22 baja	10	8,8
	23 a 34 media	68	60,2
	35 a 45 alta	34	30,1
	Total	113	100,0

En la Tabla 12, los niveles de motivación del 30,1% es alto, mientras que 60,2% representa el nivel medio, el 8,8% está en un nivel bajo y el 0,9% es nulo. Esto significa que la mayoría de los participantes presentan poca motivación debido a su situación de subempleo.

Tabla 13. Escala de motivación interna

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	0 a 11 nula	49	43,4
	11 a 22 baja	64	56,6
	Total	113	100,0

La motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito.

Como se puede evidenciar en la Tabla 13, los niveles de motivación interna del 56,6% es bajo, mientras que 43,4% representa el nivel nulo. Esto significa que la mayoría de los participantes presentan poca motivación interna debido a su situación de subempleo.

	Total	48	100
	0 a 11 Nula	1	1,5
	12 a 22 Baja	43	66,2
mujer	23 a 34 Media	21	32,3
	Total	65	100

Tabla 14. *Escala de motivación externa*

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	0 a 11 nula	5	4,4
	11 a 22 baja	70	61,9
	23 a 34 media	38	33,6
	Total	113	100,0

En la Tabla 14 los niveles de motivación externa del 33,6% es medio, mientras que 61,9% representa el nivel bajo y el 4,4% representa un nivel nulo. Esto significa que la mayoría de los participantes presentan poca motivación externa.

Cabe mencionar que no se encontró ninguna otra correlación significativa con respecto a los otros datos sociodemográficos con respecto a la motivación interna y externa.

Tabla 15. *Frecuencia segmentada: Motivación Externa y Sexo.*

Sexo		Frecuencia	Porcentaje válido
	0 a 11 Nula	4	8,3
Hombre	12 a 22 Baja	27	56,3
	23 a 34 Media	17	35,4

De acuerdo con la tabla 15 se observa que las mujeres mantienen una motivación externa de 66,2% en cuanto a los hombres que está en 56,3%, así mismo, la motivación externa media de las mujeres es del 32,3% y de los hombres es del 35,4%. Aunque estos datos no son determinantes ni existe una diferencia significativa se podría interpretar que los hombres podrían tener una mayor motivación externa que las mujeres, probablemente a las oportunidades laborales que los hombres perciben en relación con las percibidas por las mujeres.

Posterior a estos resultados se presentan las tablas de correlaciones.

Tabla 16. *Correlación Motivación y Estrés*

		Estrés	Motivación
Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,018
	Sig. (bilateral)		,852
	N	113	113
Motivación	Coefficiente de correlación	-,018	1,000
	Sig. (bilateral)	,852	
	N	113	113

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 16 no existe una correlación

estadísticamente significativa entre estrés y motivación.

Tabla 17. *Correlación de Estrés con Datos Sociodemográficos*

		Ingresos	
		Estrés	económicos
Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,277**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	113	113
Ingresos económicos	Coefficiente de correlación	-,277**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	113	113

Como muestra la Tabla 17 existe una correlación estadísticamente muy significativa entre estrés e ingresos económicos, es una correlación negativa o inversamente proporcional lo que quiere decir que una variable baja otra sube, por lo tanto, a mayor ingreso económico se genera menor estrés o a menor ingreso económico se genera mayor estrés.

DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar la relación entre la motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito, considerando cómo estas variables impactan en el bienestar emocional y la calidad de vida de esta población. Para ello, se plantean objetivos específicos como determinar los niveles de motivación y estrés en este grupo, así como explorar su relación con datos

sociodemográficos. Este análisis se sustenta en un marco teórico que aborda la motivación desde perspectivas filosóficas y psicológicas, destacando teorías como las de Maslow y McClelland, y el estrés como un fenómeno adaptativo y multifacético. A través de un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, se buscó identificar patrones y relaciones entre estas variables, con el propósito de contribuir al entendimiento de los efectos del subempleo en el contexto laboral ecuatoriano y ofrecer información relevante para el desarrollo de estrategias de intervención.

Los resultados obtenidos en la investigación se pueden comparar con otros estudios tomando en cuenta el interés por analizar las variables estrés y motivación en personas subempleadas o en distintas facetas del contexto laboral. De esta forma, estudio realizado por Martínez (2023) llamado "La relación entre condiciones laborales y bienestar psicológico en personas subempleadas de Quito" reveló que estas personas experimentan niveles bajos de motivación del 68%, debido a las condiciones laborales precarias. Estos resultados concuerdan con la presente investigación, ya que el nivel de motivación sobre afiliación es nulo del 70,8%, y poder es del 68,1% y en cuanto al logro es bajo del 53,1%. En cuanto a la motivación intrínseca es del 56,6% y extrínseca 61,9% baja.

También se pudo evidenciar en el estudio de González y Martínez (2020), el cual analizó la motivación intrínseca y extrínseca en trabajadores de baja calificación, que la motivación extrínseca estaba fuertemente influenciada por los ingresos económicos y la estabilidad laboral, resultado que también

se pudo evidenciar en este estudio, puntualmente en la correlación significativa entre ingresos económicos y estrés. Sin embargo, los resultados de González y Martínez (2020) no concuerdan del todo con los encontrados en esta investigación ya que se observa que la motivación extrínseca al parecer está directamente relacionada con el desempeño laboral enfocado en la motivación al logro, al contrario de este estudio en donde no se encontró este resultado específico.

En cuanto a la variable del estrés un estudio realizado por Vargas (2021) llamado “Estrés crónico en trabajadores subempleados en Ecuador: Un análisis de sus causas y consecuencias” reveló que el estrés es significativo del 74% entre las personas subempleadas debido a la insatisfacción laboral, la inseguridad económica y la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Este resultado concuerda con este estudio, ya que los niveles de estrés del 67,3% son altos, mientras que 21,2% representa el nivel moderado y el 11,5% estaría en un nivel leve. Esto significa que la mayoría de los participantes presentan estrés debido a su situación de subempleo.

Tomando en cuenta los factores sociodemográficos, un estudio realizado por Sánchez y Ruiz (2024), llamado “La influencia de factores sociodemográficos en la motivación y el estrés de los subempleados en Quito” mostró que factores como la edad, el género y el nivel educativo determinan cómo las personas experimentan y manejan la motivación y el estrés. El 68% de las personas subempleadas reportaron niveles bajos de motivación relacionados con sus condiciones laborales.

Resultado que concuerda con esta investigación ya que existe una correlación estadísticamente muy significativa entre estrés e ingresos económicos, es una correlación negativa o inversamente proporcional lo que quiere decir que una variable baja otra sube, por lo tanto, a mayor ingreso económico se genera menor estrés o a menor ingreso económico se genera mayor estrés.

CONCLUSIONES

No se encontró una correlación significativa entre motivación y estrés en la población estudiada. Esto indica que la motivación y el estrés operan de manera independiente en las personas subempleadas, sin una relación evidente entre ambas variables.

Los niveles de motivación tanto interna, externa como la de logro, poder y de afiliación son bajos. Esto refleja el impacto de la inestabilidad laboral propia del subempleo en la motivación.

Se presentan niveles de estrés elevados en los participantes, lo cual está relacionado con las condiciones de subempleo y las cargas económicas y familiares. Esto refleja que el subempleo es un factor importante que genera malestar psicológico en esta población.

Se encontró una correlación negativa significativa entre el nivel de estrés y los ingresos económicos: a menor ingreso, mayor estrés. Sin embargo, no se hallaron correlaciones significativas entre la motivación (interna o externa, de logro, afiliación y poder) y las variables sociodemográficas, lo que indica que otros factores, más allá de los sociodemográficos, pueden influir en la motivación. También se

observó que las mujeres tienden a tener niveles más bajos de motivación externa en comparación con los hombres, posiblemente debido a las desigualdades en las oportunidades laborales.

LIMITACIONES

Una de las limitaciones de la presente investigación fue el acceso a las personas participantes del estudio, respecto a la disponibilidad de tiempo para responder el cuestionario.

Otra limitación de esta investigación fue el tiempo limitado disponible para ampliar la muestra de personas en situación de subempleo. Esto resultó en trabajar con una muestra de 113 participantes, lo cual, aunque representativo dentro de los recursos y plazos establecidos, restringió la posibilidad de obtener resultados más generalizables ya que el contar con más tiempo habría permitido incrementar significativamente el tamaño de la muestra para contribuir a la confirmación de los hallazgos obtenidos y a explorar con mayor profundidad las relaciones entre las variables estudiadas, fortaleciendo así las conclusiones del estudio.

RECOMENDACIONES

Se sugiere que la Universidad Indoamérica desarrolle un programa específico mediante un consultorio psicológico, dirigido a personas en situación de subempleo. Este programa debería ofrecer terapia psicológica gratuita y orientación personalizada, ayudando a las personas a encontrar motivación, mejorar su bienestar emocional y desarrollar estrategias para enfrentar esta condición laboral.

Se recomienda diseñar un programa de vinculación comunitaria en el que los estudiantes de psicología de la Universidad Indoamérica apliquen sus conocimientos teóricos y prácticos para apoyar a las personas afectadas por el subempleo. A través de talleres, sesiones grupales y actividades orientadas, los estudiantes podrían contribuir a reducir el impacto del estrés negativo en esta población y fortalecer el bienestar de los participantes.

Se recomienda realizar estudios cualitativos sobre esta investigación que exploren profundamente los factores que afectan la desmotivación y la calidad de vida de las personas en situación de subempleo. Estas investigaciones podrían arrojar datos relevantes para comprender sus necesidades emocionales y sociales, y así diseñar programas más efectivos que respondan a sus problemáticas específicas.

La motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Andrade, MS, Chong, ML y Cobo, ET (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia y Educación ,13 (2). Ecuador. <file:///C:/Users/nathy/Downloads/83-Article%20Text-341-1-10-20211218.pdf>
- Angulo de los Ríos, A. (2023). Aplicación de la pirámide de Maslow a la actualidad. España. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/29766/1/TFG-Angulo%20de%20los%20Rios%2C%20Antonio.pdf>
- Alaminos-Fernández, P., Alaminos-Fernández, AF, & Alaminos, A. (2023). Maslow: La estructura de valores en cuarenta sociedades europeas. Un enfoque exploratorio basado en la teoría de Abraham Maslow. España. <file:///C:/Users/nathy/Downloads/Maslowlaestructuradevaloresencuarentasociadadesuropeaspdf.pdf>
- Castro Chávez, N. C., & García Estupiñán, S. (2018). Principios éticos rectores de las investigaciones de tercer nivel o grado académico en Ciencias Médicas. *Educación Médica Superior*, 32(2), 1-12.
- Coll, F. (30 de octubre de 2020). Subempleo. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/subempleo.html>
- D'Angelo Hernández, OS (2004). Autorrealización personal y espiritualidad en las condiciones complejas de la sociedad contemporánea. Puerto Rico. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120822013410/angelo11.pdf>
- Domínguez Alonso, J., & Pino-Juste, MR (2014). Motivación intrínseca y extrínseca: Análisis en adolescentes gallegos. *ENINFAD Revista de Psicología, 2 (1). <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/380/314>
- Escudero, C. & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ecuador. <://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Frantini, F. (2022). “Motivación, autoestima y búsqueda laboral: un estudio descriptivo”. Argentina. <https://dspaceapi.uai.edu.ar/server/api/core/bitstreams/c8c7b39e-ae01-4fe2-b5e9-ade62e828181/content>
- Gastaldo, ZG (2009). La motivación desde la integración de modelos teóricos. Argentina.: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/116786984/Gastaldo La Motivacion desde la integracion de modelos teoricos-libre.pdf?1720996607=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa Motivacion desde la integracion de m o.pdf&Expires=1730556837&Signature=N-RFnBxi9F64An9lops6M9MSQ6~RVNtLzXx1tO3JWIPAOW4WYmnyM8xpv2ExEtsRm2b1Z5tg~vrkwsnMKS-4K4dC5OKiAHiQCBIeu8Tgw54f8ggDinMZjI1hhBC4jZulEly96UScROgykMGc80-mnNyqU8qTHkC2wLnlTkm4agl8dcs0xmZRSCUTY5tTZxuXqgCtYXBKVaxSUGk4ljOs9taz8~-BuSkcvFiBSvklFp61hrMEed7p0oY9q5LjPG-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/116786984/Gastaldo%20La%20Motivacion%20desde%20la%20integracion%20de%20modelos%20teoricos-libre.pdf?1720996607=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa%20Motivacion%20desde%20la%20integracion%20de%20m.pdf&Expires=1730556837&Signature=N-RFnBxi9F64An9lops6M9MSQ6~RVNtLzXx1tO3JWIPAOW4WYmnyM8xpv2ExEtsRm2b1Z5tg~vrkwsnMKS-4K4dC5OKiAHiQCBIeu8Tgw54f8ggDinMZjI1hhBC4jZulEly96UScROgykMGc80-mnNyqU8qTHkC2wLnlTkm4agl8dcs0xmZRSCUTY5tTZxuXqgCtYXBKVaxSUGk4ljOs9taz8~-BuSkcvFiBSvklFp61hrMEed7p0oY9q5LjPG-)

La motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito.

[5Eg04U75x6KNqRQzClnX0rGjseGsSRy4IOgRVbuqRBUwSD0Rrs2yuyhkyNhID
ExieLzk9V5xpUCMk4bIjCqL6~g &Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://repositorio.unim.edu.co/se/api/c/pedazos/45-F4ea3-bdc5-4f5c/contenido)

- García Pardo, LV (2022). La motivación laboral: Un eje que conduce al bienestar de los empleados. Colo <https://repositorio.unim.edu.co/se/api/c/pedazos/45-F4ea3-bdc5-4f5c/contenido>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.
- López, D. (2020). Edward Lee Thorndike y John Broadus Watson: dos explicaciones del aprendizaje. La Revista Venezolana de Educación Venezuela. ,25(81), 647-656.
- Macías, M., Madariaga Orozco, C., Valle A., Zambrano, J., (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico Psicología desde el Caribe, vol. 30, núm. 1, pp. 123-145
- Madero Gómez, S. (2023). Percepción de la magnitud de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. <file:///C:/Users/nathy/Downloads/Dialnet-PercepcionDeLaJerarquiaDeNecesidadesDeMaslowYSuRel-8721849.pdf>
- Marcial Velasteguí, P. (2023). El Estrés. Impacto en la Salud. Universidad Espíritu Santo - Ecuador.
- McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.
- Merchán Morales, AM, & Vera Álvarez, A. del R. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mosquera Ortiz, S., & López-Walle, JM (2022). Climas motivacionales, necesidades psicológicas básicas y motivación en deportistas de una institución privada. Sinéctica, Revista Electrónica de Educación. España. <file:///C:/Users/nathy/Downloads/99874454004.pdf>
- Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación. Argentina. https://siip2019-2021.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin-aplicacin-prctica.pdf
- Pérez, J. (2024). Praxis Educativa Radie. Revista Electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, A. C. México. ,16(30), 8-36.
- Pérez, P. (2013). Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina. Argentina. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5893/pr.5893.pdf
- Ramírez Romero, V., Bañuelos Arcos, JA, Rengel Moreno, LM, Solano Xala, F., & Morales Carrera, UA (2023). Determinación de estrategias de capacitación con base a las necesidades de motivación de McClelland .Revista INCAING . México. <https://www.researchgate.net/perfil/Uriel-Mora-Carrera/publica/3724623/enlaces>

La motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito.

/64b8657b95bb/Detener-Delaware--estrat-dic-estafa--base -a--las -ne-d-mes-de -
Mc.pdf

Rodríguez Cedeño, MM, Mala Quinapallo, MA, Alcívar Calderón, VE, & Zambrano Zambrano, CM (2023). La importancia de la motivación intrínseca y extrínseca en la enseñanza del inglés en el nivel básico elemental. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Ecuador.
[file:///C:/Users/nathy/Downloads/La Importancia de la Motivacion Intrinseca y Extri.pdf](file:///C:/Users/nathy/Downloads/La%20Importancia%20de%20la%20Motivacion%20Intrinseca%20y%20Extri.pdf)

Rojas, R., Ortíz Martínez de Mandojana, N., & García Sánchez, E. (2009). ¿Es necesaria la motivación hoy día?. España.:
https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/77732/es_necesaria_la_motivacion_hoy_dia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanizaca, B. (2018). Reflexiones acerca de la motivación. Ecuador:
[file:///C:/Users/nathy/Downloads/61-Texto%20del%20art%C3%ADculo-187-1-10-20180502%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/nathy/Downloads/61-Texto%20del%20art%C3%ADculo-187-1-10-20180502%20(1).pdf)

Soriano, M. (2001). Motivación intrínseca y extrínseca. España.
<file:///C:/Users/nathy/Downloads/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf>

Onofre, L. (2021) Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

AGRADECIMIENTOS.

Quisiera expresar mi más sincero y cálido agradecimiento a mi familia y, de manera especial, a mis profesores MSc. Irina Freire y PhD. Luis Iriarte, quienes, sin duda, han brindado su máximo esfuerzo y apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación. Extiendo mi gratitud al profesor MSc. Alex Tufiño por despertar en mí una profunda pasión por la Psicología. También agradezco a todos mis profesores, ya que sus conocimientos, orientaciones, paciencia y motivación han sido fundamentales en mi formación profesional.

DEDICATORIA.

A Dios por su amor infinito, guía y fortaleza en cada paso que doy. A mi hijo Ismael la razón de mi alegría, esfuerzo y motivación en la vida. A mis padres Milton y Gloria por su amor incondicional, sacrificios y por ser un pilar fundamental en mi vida. A mi hermano Alejandro por creer en mí, ser mi mayor referente y mi mejor amigo por siempre.

A cada uno de ustedes por confiar en mí y darme su amor les dedico este logro con todo mi corazón.

La motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito.

ANEXOS.

Consentimiento Voluntario

Estimado/a participante. El siguiente cuestionario está orientado a recabar información sobre el estrés y la motivación en personas adultas de la ciudad de Quito. Toda la información proporcionada es absolutamente anónima y confidencial, y sus resultados serán revisados exclusivamente para un informe académico. Si usted está de acuerdo en ser parte del estudio, por favor continúe respondiendo las siguientes preguntas socio demográficas y a continuación se presentarán preguntas relacionadas con las variables del estudio. La primera variable "Estrés" consta de 14 preguntas y la segunda variable "Motivación" consta de 15 preguntas. Muchas gracias por su colaboración.

nathalyrodriguezrev@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



 No compartido

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Datos Sociodemográficas

1. Edad *


- 18 a 28 años
- 29 a 39 años
- 40 a 50 años
- 51 a 60 años

2. Sexo *

- Hombre
- Mujer

La motivación y el estrés en personas subempleadas de la ciudad de Quito.

Escala de Estrés Percibido



ESCALA DE MOTIVACIÓN ALP -24

N.	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Parcialmente de Acuerdo
1	La principal razón para obtener un empleo es pertenecer a una empresa	0	1	2
2	Me siento satisfecho/a cuando logro mis metas económicas	0	1	2
3	Asumo los retos diarios con optimismo, aunque no siempre logre cumplir mis metas.	0	1	2
4	Las rutinas me permiten sentirme más seguro/a en mi vida diaria	0	1	2
5	Mi entorno familiar es un gran estímulo para realizar mis actividades diarias, personales y laborales.	0	1	2
6	Uno de mis grandes objetivos es conseguir y/o mantener un empleo estable.	0	1	2
7	Para mí es muy importante el reconocimiento de mis amigos/as y familia.	0	1	2
8	Antes de trabajar solo/ preferiría estar dentro de un equipo.	0	1	2

en tu vida:

3. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido nervioso o estresado? 0 1 2 3 4