



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

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

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

Autora

Elizabeth Paola Tacuri Villavicencio

Tutor

Dr. Subía Arellano Andrés Fabricio, MSc.

QUITO- ECUADOR
2025

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

Yo, Elizabeth Paola Tacuri Villavicencio, declaro ser autora del Trabajo de Titulación con el nombre “Estrés y motivación 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 enero de 2025, firmo conforme:

Autora: Elizabeth Paola Tacuri Villavicencio

Firma:



Número de Cédula: 1721935037

Dirección: Pichincha, Quito.

Correo Electrónico: paolatacuri402@gmail.com

Teléfono: 0992977986

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “ESTRÉS Y MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO” presentado por Elizabeth Paola Tacuri Villavicencio 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 enero de 2025

Dr. Subía Arellano Andrés Fabricio, 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 enero de 2025



Elizabeth Paola Tacuri Villavicencio
1721935037

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el tema **ESTRÉS Y MOTIVACIÓN 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 la estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 31 de enero de 2025

.....
Psic. Cl. Herrera Medrano Steven David, MSc.
LECTOR

.....
Lcda. Freire Muñoz Irina Alejandra, MSc.
LECTORA

DEDICATORIA

Dedico este logro a los seres que han sido mi soporte inquebrantable: a mi madre Patricia Villavicencio, cuyo amor han sido la fuerza que impulsa cada paso; a mi padre Beker Tacuri que con sacrificio y esfuerzo sembraron en mí la semilla del conocimiento y disciplina. Este trabajo es un tributo a ustedes, los pilares de mi vida, cuyo legado de amor, sabiduría, fortaleza y disciplina se reflejan en cada página de esta tesis. Con inmensa gratitud y amor, les dedico este logro el cual también es de ustedes.

AGRADECIMIENTO

A mi tutor de tesis, Andrés Subía, y al Ing. Renato Vela le expreso mi sincero agradamiento por su invaluable orientación y apoyo a lo largo de este trabajo académico. Sus conocimientos han sido fundamentales para el éxito en este proyecto. Este trabajo no habría sido posible sin la contribución significativa de ellos, quienes han dejado una marca imborrable en este importante capítulo de vida y académico.

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.....	3
MARCO METODOLÓGICO	10
RESULTADOS	14
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CARRERA DE PSICOLOGIA

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

AUTOR: Elizabeth Paola Tacuri Villavicencio

TUTOR: Dr. Andrés Fabricio Subía Arellano, MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

El estrés y la motivación afectan al humano. El estrés es una respuesta a desafíos, que puede mejorar o dificultar el rendimiento según su manejo, mientras que la motivación impulsa a alcanzar metas. Están interconectados, ya que el estrés puede influir en la motivación y viceversa. Esta investigación, realizada en empresas privadas de Quito, utilizó un enfoque cuantitativo no experimental y transversal. Se emplearon la Escala de Estrés Percibido y el Cuestionario de Motivación R-MASW. El 62% de los participantes tenía entre 18 y 30 años, el 68% tenía pareja estable y la distribución por género fue equitativa. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el estrés y la motivación ($r = 0,289$, $p < 0,001$). El 61% de los encuestados reportó altos niveles de estrés y el 49% alta motivación. Se encontró una correlación negativa entre el estrés y la edad ($r = -0,229$, $p < 0,012$), sugiriendo que la edad influye en el estrés. Además, el estrés tuvo una correlación leve con la condición de pareja estable ($r = 0,121$, $p = 0,0190$) y una débil con el sexo ($r = 0,14$, $p = 0,0876$). Estos hallazgos indican que la edad afecta la relación entre estrés y motivación.

DESCRIPTORES: estrés, eustrés, distrés, Motivación, intrínseca, extrínseca.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGIA

THEME: STRESS AND MOTIVATION IN WORKERS OF PRIVATE COMPANIES IN THE CITY QUITO.

AUTHOR: Elizabeth Paola Tacuri Villavicencio

TUTOR: Dr. Andrés Fabricio Subía Arellano, MSc

ABSTRACT

Stress and motivation affect humans. Stress is a response to challenges, which can improve or hinder performance depending on how it is managed, while motivation drives people to achieve goals. They are interconnected, since stress can influence motivation and vice versa. This research, carried out in private companies in Quito, used a non-experimental and cross-sectional quantitative approach. The Perceived Stress Scale and the R-MASW Motivation Questionnaire were used. 62% of the participants were between 18 and 30 years old, 68% had a stable partner and the gender distribution was equitable. The results showed a significant correlation between stress and motivation ($r = 0.289$, $p < 0.001$). 61% of respondents reported high levels of stress and 49% high motivation. A negative correlation was found between stress and age ($r = -0.229$, $p < 0.012$), suggesting that age influences stress. Furthermore, stress had a weak correlation with being in a stable relationship ($r = 0.121$, $p = 0.0190$) and a weak correlation with sex ($r = 0.14$, $p = 0.0876$). These findings indicate that age affects the relationship between stress and motivation.

KEYWORDS: stress, eustress, distress, Motivation, intrinsic, extrinsic

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

Stress and motivation in workers of private companies in the city of Quito.

Autor: Elizabeth Tacuri-Villavicencio
etacuri3@indoamerica.edu.ec

Tutor: Andrés Subía- Arellano
asubia@indoamerica.edu.ec

Lector: Steven Herrera- Medrano
sherrera14@indoamerica.edu.ec

Lector: Irina Freire- Muñoz
irinafreire@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.
Enero 2025.

RESUMEN

El estrés y la motivación afectan al humano. El estrés es una respuesta a desafíos, que puede mejorar o dificultar el rendimiento según su manejo, mientras que la motivación impulsa a alcanzar metas. Están interconectados, ya que el estrés puede influir en la motivación y viceversa. Esta investigación, realizada en empresas privadas de Quito, utilizó un enfoque cuantitativo no experimental y transversal. Se emplearon la Escala de Estrés Percibido y el Cuestionario de Motivación R-MASW. El 62% de los participantes tenía entre 18 y 30 años, el 68% tenía pareja estable y la distribución por género fue equitativa. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el

ABSTRACT

Stress and motivation affect humans. Stress is a response to challenges, which can improve or hinder performance depending on how it is managed, while motivation drives people to achieve goals. They are interconnected, since stress can influence motivation and vice versa. This research, carried out in private companies in Quito, used a non-experimental and cross-sectional quantitative approach. The Perceived Stress Scale and the R-MASW Motivation Questionnaire were used. 62% of the participants were between 18 and 30 years old, 68% had a stable partner and the gender distribution was equitable. The results showed a significant correlation between stress and motivation ($r = 0.289, p < 0.001$).

estrés y la motivación ($r = 0,289$, $p < 0,001$). El 61% de los encuestados reportó altos niveles de estrés y el 49% alta motivación. Se encontró una correlación negativa entre el estrés y la edad ($r = -0,229$, $p < 0,012$), sugiriendo que la edad influye en el estrés. Además, el estrés tuvo una correlación leve con la condición de pareja estable ($r = 0,121$, $p = 0,0190$) y una débil con el sexo ($r = 0,14$, $p = 0,0876$). Estos hallazgos indican que la edad afecta la relación entre estrés y motivación.

Palabras Clave: *estrés, eustrés, distrés, Motivación, intrínseca, extrínseca.*

Keywords: *stress, eustress, distress, Motivation, intrinsic, extrinsic.*

1. INTRODUCCIÓN.

El estrés es un desafío que acompaña a las personas en todas las etapas de su vida ya que representa una reacción natural ante amenazas y diversos estímulos que puedan enfrentar. El estrés es de tensión mental que surge a través de situación difíciles, Según (Mc. Ewen 2000) puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica conductual. Esto se puede ver en una condición que está influenciada por factores psicológicos y

sociales. Es una respuesta natural y universal del organismo en situaciones que percibe como desafiantes, amenazantes o abrumadoras. La comprensión del estrés ha avanzado considerablemente en las últimas décadas y actualmente se estudia desde varias disciplinas incluidas la psicología, la medicina, la sociología y la biología la historia del estrés como concepto científico tiene sus orígenes en los estudios de Hans Selye, quien en la década de 1930 propuso el síndrome general de adaptación en el cual el cuerpo reacciona fisiológicamente al estrés en tres

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

fases: alarma, resistencia, y agotamiento; sin embargo con el pasar de los años otros investigadores como (Richard Lazarus, Susan Folkman 2020), han ampliado la comprensión del estrés sugiriendo que la respuesta al estrés depende de la gran medida de la percepción de la situación por parte del individuo y de los recursos personales disponibles para afrontarlo. Desde un punto de vista filosófico el estrés es una reacción adaptativa que prepara el cuerpo para hacer frente a lo que se conoce como “respuesta de lucha y huida”, en un plano psicológico el estrés está relacionado con lo que percibimos y evaluamos de los eventos de nuestra vida, según el modelo de evaluación cognitiva de (Lazarus y Folkman 2020), el estrés ocurre cuando una persona tiende a estar en una situación amenazante o desbordante y la forma que tiene la persona de afrontarla, no todas las personas responden de la misma manera ante los mismos eventos ya que esto depende de la personalidad de cada ser humano, las experiencias previas, el sistema de apoyo social, y la habilidad para manejar las emociones.

Es un fenómeno complejo que afecta a millones de personas a nivel global y su impacto puede ser tanto positivo como negativo dependiendo de cómo sea manejado y percibido. Puede desencadenar efectos perjudiciales en la salud física, emocional y social de los individuos. Hoy en día el estrés es considerado un fenómeno multidimensional que involucra una interacción compleja entre factores biológicos, psicológicos y sociales. En la

sociedad moderna el estrés es una respuesta común frente a las presiones de la vida diaria, incluyendo factores laborales, académicos, familiares, sociales y tecnológicos. Aunque el estrés puede gestionarse de forma positiva y motive a las personas a actuar ante situaciones urgentes, el estrés mal gestionado se asocia con una serie de consecuencias negativas como trastornos de ansiedad, depresión, problemas cardiovasculares, debilitamiento en el sistema inmunológico, trastornos alimenticios y puede afectar a todas las áreas de la vida en general. El estrés laboral ha adquirido una importancia creciente en las organizaciones contemporáneas debido a su impacto significativo en la productividad, el bienestar de los empleados y el éxito corporativo. Este fenómeno se manifiesta en diferentes entornos laborales y se conceptualiza como una condición resultante de niveles elevados de presión, que afectan tanto el estado emocional como físico de los trabajadores, deteriorando su comportamiento y rendimiento. En este sentido, el estrés laboral se origina cuando los empleados enfrentan un ambiente laboral caracterizado por situaciones de alta tensión, tales como sobrecarga de tareas, deficiencias en la comunicación, trato inadecuado y escasez de recursos, entre otros factores. (Rodríguez 2021).

Estrés Laboral:

Ha emergido uno de los problemas más relevantes en la sociedad moderna afectando no solo a los seres humanos sino también a las organizaciones y economías,

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

es una reacción del trabajador ante un desequilibrio entre las demandas del entorno laboral y los recursos disponibles para hacer frente a dichas demandas. Cooper explica que el estrés laboral no solo afecta la salud física y mental de los empleados, sino también su rendimiento, satisfacción y bienestar general en el trabajo. (Cooper 2019). Menciona que hay varios tipos de estrés el eustrés o estrés positivo y distrés estrés negativo.

Eustrés o estrés positivo: es un tipo de estrés que las personas lo perciben de una forma estimulante y motivacional. Ayuda a la persona a mejorar su rendimiento y sus habilidades activa los recursos físicos y mentales de manera adecuada llevando a una persona a una adaptación del entorno y un desempeño más eficiente, las características del eustrés en el ámbito laboral, motivación y desempeño puede incrementar el enfoque especialmente cuando el empleado se enfrenta a tareas que requieren creatividad la resolución de problemas, el desarrollo personal fomenta nuevas habilidades y a la mejora del rendimiento laboral se obtiene como recompensas la sensación que el empleado tiene que haber superado un reto llega hacer satisfactorio y le llena de orgullo. Este tipo de estrés positivo tiene beneficios ya que suele incrementar la eficiencia y creatividad, mejora la capacidad de adaptación y afrontamiento, impulsa y motiva a los trabajadores ya que no tiene consecuencias negativas. (Cooper 2019).

Es un fenómeno que lejos de ser perjudicial puede ser una fuente de motivación y crecimiento personal a través

de una correcta percepción y manejo de las situaciones desafiantes.

Una de las causas más comunes son desafío profesional si están dentro de las capacidades del individuo y le brindan oportunidad de aprender nuevas habilidades crecer profesionalmente, metas claras y alcanzables se establece objetivos que aun requieren esfuerzo son realistas y alcanzables, competencia sana puede generar un tipo de estrés positivo ya que da la oportunidad de superarse, control sobre la situación perciben que son capaces de manejar situaciones demandantes.

Distrés o estrés negativo : Es un tipo de estrés que tiene un impacto negativo en la salud y el bienestar de una persona, tanto nivel físico como emocional, este tipo de estrés se presenta cuando las exigencias externas o internas, como las que están relacionadas con el entorno laboral, familiar o personal, superan la capacidad de una persona para enfrentarlas, generalmente el distrés es de naturaleza crónica y puede provocar problemas de la salud como ansiedad, depresión, trastornos de sueño, fatiga entre otros. (Plazas y Chaparro 2021). En este tipo de estrés se caracteriza por sentimientos de desesperanza, incapacidad de control sobre la situación y la imposibilidad de adaptarse de manera efectiva. En el campo laboral el distrés está relacionado con la carga de trabajo, la falta de apoyo, la inseguridad en el empleo y la falta de reconcomiendo estos factores pueden llevar al trabajador a experimentar una disminución significativa en bienestar y rendimiento. (Plazas y Chaparro 2021). Este tipo de estrés resulta perjudicial ya que

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

genera un ciclo de tensión continua que parece no tener fin. Lo que puede llevar a un deterioro gradual.

Estrés laboral crónico: Este ocurre cuando las exigencias del ambiente laboral, como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo o control y la inseguridad en el empleo persisten por un largo periodo este tipo de estrés no solo impacta la salud emocional, sino también la salud física puede tener efectos perjudiciales sobre la motivación y calidad de vida. (Cooper 2019).

Estrés laboral episódico: Este se refiere a momentos de tensión en el trabajo, donde las demandas y las expectativas son superiores o sobrepasan las capacidades del trabajador, estos episodios no son constantes, pero suelen repetirse con el tiempo provocando picos de estrés que pueden afectar a la salud física y emocional de los trabajadores si no se gestiona adecuadamente. (Cooper 2019).

Las causas del estrés:

Se comprenden como una combinación de factores biológicos, psicológicos, sociales y ambientales que interactúan entre sí.

Factores psicosociales: son aquellos elementos que provienen de la interacción entre personas y su entorno social, que influye en su bienestar mental y emocional, están relacionados tanto con las características personales de los individuos como las circunstancias sociales.

Trabajo y presión laboral: aquí interviene el estrés laboral que se deba a la alta carga de trabajo, presión de plazos, falta de control en toma de decisiones, inseguridad laboral

etc. Está vinculado a una percepción de desequilibrio entre las demandas laborales y las recompensas obtenidas. (Siegrist 2017 y Kabat-Zinn 2019).

Problemas familiares y relaciones interpersonales: las dificultades de las relaciones con familia, con amigos según causas frecuentes del estrés los factores y el apoyo sociales pueden moderar el estrés generado por las relaciones interpersonales. (Cohen y Wills 2020).

Inseguridad financiera: la preocupación constante por las finanzas personales, como la falta de empleo, deudas o dificultades económicas es una de las causas de estrés ampliamente reconocida, esto genera la incertidumbre económica genera ansiedad y estrés crónico. (Norris et al. 2019).

Factores ambientales: son los elementos del entorno físico, social, económico y cultural.

Contaminación y ruido: la exposición a niveles altos de contaminación del aire y ruido contribuye significativamente al estrés. (Stokols 2021).

Condiciones de vivienda y vida: vivir en un entorno con inseguridad o condiciones insalubres la falta de acceso a espacios verdes generan estrés. (Cohen 2020)

Factores cognitivos y emocionales: son aspectos esenciales que influyen en el comportamiento, la toma de decisiones, la percepción del entorno y la interacción con los demás.

Percepción de falta de control: la sensación de no tener control sobre eventos

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

importantes en la vida es una clave básica de estrés, cuando las personas perciben que no pueden hacer frente a una situación de manera efectiva experimentan mayor nivel de estrés. (Lazarus y Folkman 2022).

Factores biológicos: Son aquellos aspectos relacionados con la biología y la fisiología del cuerpo humano que influyen en el comportamiento, las emociones y las capacidades cognitivas de las personas.

Factores de vida: se refieren a las experiencias, circunstancias y condiciones que influyen en el desarrollo y el bienestar de una persona a lo largo de su vida.

Eventos de vida significativo: situaciones como la muerte de un ser querido, el diagnóstico de una enfermedad grave o cambios importantes en la vida son desencadenantes del estrés. (Holmes y Rahe 2022).

Consecuencias del estrés negativas:

Las consecuencias del estrés pueden ser tanto físicas como psicológicas y afectan a diferentes aspectos de la vida de una persona esto puede ser en positivo o negativo.

Avilés, Durango y Montoya (2020) indica que las consecuencias de estrés pueden ser tanto físicas como emocionales, y se pueden identificar esta manera; consecuencias cognitivas, físicas, emocionales. Dentro de consecuencias cognitivas afecta la memoria, provocado el olvido, la incapacidad para concentrar, falta de criterio, ver solo lo negativo, pensamientos de ansiedad y preocupación constante.

Consecuencia física: Son los efectos que el estrés puede tener sobre el cuerpo humano. El estrés ya sea positivo o negativo activa una serie de respuestas fisiológicas en el cuerpo que pueden tener efectos inmediatos y a largo plazo en la salud física. (Cohen y Wills 2020).

Consecuencias emocionales; este podemos indicar que afecta en cambios de humor repentinos, ataques de pánico, ansiedad y síntomas de depresión (Aguilar 2017). Estas respuestas emocionales no solo afectan la calidad de vida de las personas, sino que pueden complicar relaciones interpersonales y desempeño en el ámbito laboral o académico.

Consecuencias del estrés positivas.

Explora cómo el cambio en la percepción del estrés puede activar una respuesta adaptativa en lugar de una reacción de “lucha o huida”. Ella también resalta cómo el estrés moderado puede potenciar la resiliencia y el rendimiento, especialmente cuando las personas se sienten apoyadas por otros o ven el estrés como una oportunidad de crecimiento, nos menciona que el estrés positivo puede aumentar la frecuencia cardíaca y la presión sanguínea de forma temporal. El estrés positivo provoca la liberación de hormonas del bienestar como la dopamina, adrenalina y endorfinas lo que pueden resultar y garantizar en una sensación de satisfacción y motivación. Puede contribuir a una mejor recuperación de situaciones estresantes previas ya que al estar asociado con un sentido de control

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

las personas pueden experimentar menos efectos negativos. (Mc Gonigal 2015)

El estrés positivo puede reducir la ansiedad y aumentar la autoeficacia. Así las personas pueden sentir una mayor satisfacción personal y experimentar un sentimiento de logro al superar desafíos que contribuyen al crecimiento emocional y la mejorar la capacidad de adaptación. (Tedeschi y Calhoun 2004).

Teoría del control percibido:

Se refiere a la percepción de la persona sobre su capacidad para influir en los eventos o resultados que afectan su vida. Si una persona siente que tiene el control, puede manejar mejor las demandas y reducir el estrés, no todas las personas perciben de la misma manera los factores estresantes depende de su percepción de control las estrategias de afrontamiento como la reestructuración cognitiva o el entrenamiento de relajación pueden mejorar el sentido del estrés percibido. (Folkman y Moskowitz 2000).

Motivación:

La motivación es un tema central en las ciencias sociales especialmente en la psicología y gestión empresarial debido a su papel fundamental en el comportamiento humano. En el contexto laboral la motivación se refiere a los factores internos como intereses y valores personales los empleados se sienten más motivados cuando la empresa está alineada con sus intereses personales y sus valores

la satisfacción laboral es un fuerte indicador de motivación, tiende a tener mayor energía y compromiso, impulsan a los individuos a lograr metas, comprometerse con sus responsabilidades y mejorar su rendimiento. Para comprender los diferentes enfoques y teorías de motivación permite a las organizaciones crear entornos laborales que promuevan el bienestar de los empleados como las recompensas y compensaciones que recibe un empleado por el esfuerzo la dedicación al realizar sus responsabilidades, las relaciones interpersonales es la colaboración de compañeros con los superiores con factores importantes para un entorno de trabajo motivador. Se define la motivación como un proceso que inicia una guía y mantiene el comportamiento dirigido a la consecución de las metas en la fuerza que impulsa a las personas en actuar ya que superar los obstáculos que se presentan en su camino, la motivación tiene un carácter dinámico y se influida por factores internos como necesidades y deseos o factores externos como recompensas y reconocimiento. (Robbins y Judge 2017). La motivación laboral es la fuerza psicológica que dirige y sostiene el comportamiento en el trabajo, puede manifestarse a través de diferentes conductas como el esfuerzo adicional, la mejora en la calidad de trabajo, y el deseo de superar desafíos, es un aspecto crucial en la gestión de recursos humanos y en la mejora del rendimiento organizacional.

La motivación se puede clasificar de diferentes maneras dependiendo del enfoque teórico que se adopte.

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

La motivación es un concepto fundamental en la psicología que influye en el comportamiento humano, y ha sido abordada desde varias perspectivas.

Motivación Intrínseca: Se refiere a realizar una actividad por el placer o satisfacción interna que proporciona, sin necesidad de recompensas externas la persona realiza una tarea por que le resulta interesante, divertida o por que le permite desarrollarse como persona, este tipo de motivación se asocia con una mayor satisfacción a largo plazo y bienestar (Deci y Ryan 2000), en su teoría de la autodeterminación la motivación intrínseca es fundamental para el bienestar psicológico y está vinculada al sentimiento de autonomía y competencia. Sus principales características positivas son, mayor satisfacción y bienestar, mayor persistencia, mayor rendimiento, fomento a la creatividad, desarrollo personal.

Motivación Extrínseca: Esta se refiere a realizar una actividad con el fin de obtener una recompensa externa como dinero, reconocimiento o premios. Para evitar consecuencias negativas como el castigo este tipo de motivación puede afectiva a corto plazo, pero generalmente no es tan duradera ni satisfactoria a largo plazo como la motivación intrínseca (Ryan y Deci 2002). las características positivas de esta motivación es que tiene un incremento en la productividad, fomenta el cumplimiento de objetivos, refuerza el comportamiento positivo, motivación inicial

Motivación de evitación: Es el impulso

para evitar fracasos, dolores o consecuencias negativas en lugar de estar motivado por alcanza un objetivo positivo las personas con esta motivación buscan prevenir resultados indeseables o situaciones incómodas, la motivación e evitación puede estar vinculada a un mayor estrés y ansiedad. (Elliot 2006).

A lo largo de la historia los autores han propuesto teorías para explicar el fenómeno de la motivación, son fundamentales para entender como las personas toman decisiones sobre sus comportamientos especialmente en el ámbito laboral.

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow 1943 es una de las más influyentes a nivel general ya que propuso que las personas tienen una serie de necesidades que deben ser satisfechas en un orden jerárquico, en el ámbito laboral esta teoría se aplica sugiriendo que la organización debe ofrecer condiciones que cubran las necesidades básicas de sus empleados para garantizar la motivación y productividad estas necesidades de Maslow son.

Necesidad fisiológica: En el ámbito laboral esta sería como el salario para cubrir necesidades básicas como comida, vivienda.

Necesidad de seguridad: Involucra netamente al ámbito laboral donde el empleado se encuentre desarrollando sus responsabilidades en un entorno estable y seguro.

Necesidad social: El empleado debe tener buenas relaciones interpersonales o formar

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

parte de un grupo ya que se garantiza que al sentirse parte de un grupo laboral puede incrementar la motivación.

Necesidad de estima: Está involucrado con el reconocimiento y respeto hacia los demás.

Necesidad de autorrealización: Busca alcanzar el nivel más alto de su potencial cómo empleado tanto en lo personal como en lo profesional.

Según Maslow cuando la necesidad es más baja es satisfecha las personas buscan satisfacer la siguiente necesidad en la jerarquía en este sentido las organizaciones, empresas deben tratar de proporcionar a sus empleados un entorno laboral que satisfaga las necesidades de manera escalonada.

Teoría del refuerzo de Skinner (1953): Sostiene que el comportamiento humano puede ser motivado mediante recompensas o castigos en el contexto laboral los empleados pueden ser motivados a realizar ciertas conductas, como cumplir con plazos de entrega si reciben recompensas como bonificaciones. En cambio, los comportamientos no deseados pueden disminuirse si se aplican castigos o si no se les presta atención.

Teoría de los dos factores de Herzberg 1959:

Establece que a la motivación está influenciada por dos tipos de factores el motivacional que son aquellos que generan satisfacción, motivación, y higiénicos son factores que previenen la

insatisfacción, pero no motivan por si solos estos influyen el salario, las condiciones y la seguridad laboral.

Teoría de la motivación y la expectativa de Vroom 1964: Sostiene que la motivación y expectativa de un individuo está determinado por tres componentes claves, la expectativa es la creencia de que el esfuerzo conducirá a un buen rendimiento llevara a una recompensa deseada, dice que los empleados están motivados a realizar un esfuerzo si creen que su desempeño será recompensado de bien a manera.

Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan 1985: Se centra en la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas básicas de los empleados para fomentar la motivación intrínseca la necesidad de autonomía es el deseo de tener el control sobre las decisiones y actividades, la competencia el deseo de sentirse capaz y efectivo, el deseo de establecer vínculos significativos con otras personas cuando estas necesidades son satisfechas los empleados experimentan una mayor motivación intrínseca.

Factores que afectan la motivación en el entorno laboral.

Liderazgo y estilo de supervisión el liderazgo juega un papel parcial en la motivación de los empleados según (Northouse 2016), un estilo de liderazgo transformacional que se basa en inspirar y motivar a los empleados a través de una visión compartida es más eficaz que

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

un estilo transaccional, que se basa principalmente en recompensas y castigos.

Estilo de liderazgo transformacional: Los líderes que fomentan la innovación, inspiran a sus equipos y ofrecen apoyo emocional y profesional pueden aumentar significativamente la motivación de los empleados. (Alkhazali, H. M., y Aljohani, M. 2019)

Estilo de liderazgo transaccional: Se centra más en la gestión de tareas y el control a través de recompensas y castigos, lo cual puede ser útil a corto plazo, pero menos efectivo para mantener altos niveles de motivación a largo plazo. (Alkhazali, H. M., y Aljohani, M. 2019).

Cultura organizacional: comunicación abierta y efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización también es un factor clave en la motivación laboral, los empleados que sienten que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta son más propensos a estar motivados y comprometidos con la empresa.

Implementaciones prácticas para mejorar la motivación en el trabajo una de estas es el diseño de tareas desafiantes, aunque también puede causar estrés positivo ya mencionado anteriormente como el estrés les permiten a los empleados utilizar sus habilidades y conocimientos debe ser un trabajo desafiante, pero alcanzable para el empleado, un feedback constructivo La retroalimentación positiva y constructiva es clave para mantener a los

empleados motivados. El reconocimiento de logros y el ofrecimiento de sugerencias de mejora contribuyen a que los empleados sigan comprometidos con sus tareas. (Robinson y Judge 2019).

Estrés y motivación.

Están relacionados estrechamente relacionados ya que ambos son procesos psicológicos que afectan al comportamiento del ser humano, las emociones y el rendimiento, el estrés motivacional hace referencia a como el estrés puede actuar como un factor que impulsa la motivación y como a su vez la motivación influye en la percepción y la gestión del estrés, interactúan en la medida de desafíos y las exigencias del entorno pueden generar una respuesta de estrés, que a su vez puede incrementar la motivación para afrontar los desafíos la clave está en cómo una persona percibe y maneja el estrés si lo ve como una oportunidad de estrés o como una amenaza de estrés.

Preguntas de investigación.

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y la motivación en trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito?

¿Cómo se presentan los niveles de estrés en trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito?

¿Cuál es el nivel de motivación que tienen los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito?

¿Cómo se relaciona el estrés con los datos

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

sociodemográficos (edad, sexo, pareja estable), en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito?

Justificación y Relevancia

Esta investigación sobre el estrés y la motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito es relevante debido a la creciente necesidad de entender como las condiciones laborales impactan tanto en la motivación como en el estrés laboral, en las empresas privadas de la ciudad de Quito el estrés y motivación pueden manifestarse en lo positivo y lo negativo, el estrés como generalmente es atribuido como un factor negativo sobre la salud mental y física puede tener también un impacto positivo cuando se gestiona adecuadamente. Este tipo de estrés positivo puede ser un motor de motivación mejorando el rendimiento y fortaleciendo al desarrollo personal en particular la relación entre el estrés y motivación nos permite explorar como las demandas del entorno pueden ser vista como oportunidades de crecimiento lo que conduce a un aumento en la productividad y en la satisfacción. La satisfacción en general, la relevancia de esta investigación radica en su potencial para proporcionar un enfoque equilibrado sobre el estrés y la motivación no solo como obstáculo sino también como motivador.

Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación que existe entre el estrés y la motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar los niveles de estrés en trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito.

Describir los niveles de motivación en trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito.

Relacionar el estrés con los datos sociodemográficos (sexos, edad, pareja estable) en trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Paradigma

Es necesario comprender el paradigma que direcciona un enfoque del investigador hacia el estudio que se está realizando. Define la estructura filosófica y metodológica que guiara la investigación. El paradigma es un conjunto de creencias, supuestos, teorías y prácticas que guía el enfoque y análisis de un fenómeno en el campo de estudio de nuestra investigación, (Ramos 2015). Los paradigmas influyen en cómo se interpreta la realidad que se considera conocimiento valido y cuáles son los métodos más adecuados para investigar fenómenos de un campo determinado. el Marco Metodológico, el autor debe presentar los fundamentos metodológicos de la Metodología Cuantitativa, tipo de diseño y alcance explicativo, población y muestra, estrategia de selección de producción de datos, estrategias de análisis de datos, consideraciones éticas. Esta investigación tiene un enfoque de paradigma positivista

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

se caracteriza por su enfoque de análisis, medición y observación de los fenómenos estudiados. El paradigma positivista sostiene que el conocimiento válido se obtiene a través de datos empíricos, observables y cuantificables, con el fin de formular leyes generales que puedan predecir y explicar comportamientos o fenómenos en el mundo social. Mejía (2015) indica que el paradigma positivismo surgió como un enfoque que busca establecer un método riguroso en la investigación iniciando en ciencias naturales y posteriormente aplicando en ciencias sociales. Este paradigma se caracteriza por un enfoque cuantitativo, empírico y sistemático, y enfoca principalmente para comprobar hipótesis a través de métodos estadísticos o cuantificar variables específicas. A menudo que paso el tiempo se argumentó que las ciencias sociales debían utilizar métodos de las ciencias exactas, como la biología o la física, para obtener reconocimiento como verdaderas ciencias. Es decir, este enfoque ayuda a comprender y expresar en términos de leyes o generalización (Mejía, 2015).

Metodología.

Esta investigación utilizó una metodología cuantitativa, que consiste en la medición de variables a través de herramientas numéricas su principal objetivo es estudiar los fenómenos que puedan ser cuantificados con el fin de establecer relaciones entre variables probar teorías, este enfoque requiere tener una muestra amplia de la población puede ser de una

forma selectiva o fortuito. La metodología utilizada está basada en el positivismo por que busca hallar causas utilizando herramientas como cuestionarios, estos datos que pueden ser analizados estadísticamente, el proceso implica que el investigador observe los fenómenos sin intervenir directamente en las variables estudiadas. La investigación cuantitativa se caracteriza por su objetividad con su enfoque sistemático que se centra en la recolección de datos ya mencionado anteriormente (Barbativa 2017). Propone que el objetivo de investigación cuantitativa radica en relacionar las causas, efectos, de igual manera se fundamenta en descubrimientos que posibilitan conectar variables en diversas realidades a través del empleo de técnicas estadísticas lo que facilita que los investigadores puedan basarse en estos resultados para futuras investigaciones se aplica en campos como la salud, administración o economía, con el propósito de analizar de manera numérica las actividades humanas; de forma predictiva reduciendo errores y asegurando validez y fiabilidad. El enfoque de esta investigación cualitativa se caracteriza por ser sistemática actuado y orientado la obtención de datos para responder preguntas de investigación y validar hipótesis, se utiliza cuestionarios, encuestas, formularios los cuales son utilizados para realizar análisis estadísticos. (Faneite 2023).

Diseño

Se eligió por un diseño de investigación no experimental tipo transversal, el diseño de

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

investigación es fundamental en cualquier estudio ya que define la estructura y el enfoque del proceso de investigación, establece como se recopilan, analizan e interpretan los datos. Nos proporciona un marco estructurado que guía todas las fases del estudio, desde la definición de la pregunta de investigación hasta la interpretación de los resultados, el diseño de intervención nos asegura que todos los pasos se realicen de una manera coherente y sistemática, un diseño adecuado nos asegura resultados validos confiables y relevantes que son esenciales para responder a las preguntas de investigación, el diseño no experimental es caracterizado por no manipular variables que se están estudiando, este tipo de diseño no interviene ni controla los factores que podrían influir en los resultados, se limita a observar y analizar las variables por eso puede tener un alcance exploratorio descriptivo o correlacional (Arias 2020). Este diseño de la investigación es esencial ya que establece una estrategia que permite al investigador elegir, examinar e interpretar las observaciones recolectadas. Este enfoque facilita un análisis minucioso de las variables y ayuda a evaluar su factibilidad. Un diseño adecuado actúa como una brújula que orienta las tareas requeridas durante el proceso investigativo (Flick 2018).

Enfoque

El enfoque transversal es una de las técnicas utilizadas en los diseños no experimentales para recolectar datos en un momento único, un enfoque trasversal

implica la evaluación de un fenómeno en un momento adecuado dado, utilizando una medición única de los rasgos de interés, este enfoque se utiliza comúnmente en estudios de prevalencia y descriptivos. (Hernández 2014)

Muestreo

Para esta investigación se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional con un total de 119 personas que se encuentran trabajando en las empresas privadas de la ciudad de Quito con un rango de edad entre 20 y 56 años. Es un tipo de muestreo que no nos permite calcular la probabilidad de selección de cada Perona de la población, es útil en investigaciones exploratorias.

Se refiere al proceso de seleccionar un grupo de muestras o elementos de una población con el fin de hacer inferencias sobre la población el objetivo es que la muestra sea representativa para que los resultados obtenidos puedan ser generalizados con nivel de confianza adaptable, válidos y que los hallazgos pueden explorarse a la población completo en situaciones similares algunas de las características más importantes de la muestra seleccionada debe reflejar las características de la población en interés, tamaño de la muestra debe ser adecuado para el tipo de investigación que se está realizando junto con su análisis estadístico, la selección aleatoria reduce sesgos y garantiza que cada miembro de la población tenga la misma oportunidad de ser seleccionado así mejoramos la validez de los resultados.

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Alcance de la investigación.

Se realizó una investigación descriptiva correlacional es una posible estrategia que se utiliza para describir los objetivos de una investigación. Esta investigación busca establecer si existe relación entre dos o más variables. (Hernández 2014), en primera instancia se llevó a cabo el análisis detallado de las variables y la conexión entre estas, en este caso es estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito, utilizamos dos variables, sería un análisis bivariado, generalmente se asocia con investigaciones correlacionales, los estudios descriptivos poseen características distintas que pueden ser desestimación o validación en este tipo de estudios es posible que podamos implantar técnicas como pruebas estadísticas, deben elegir su muestra en términos temporales y especiales para poder garantizar la fiabilidad interna y permitir la aplicación de resultados a la población de estudio. (Ochoa 2021), el objetivo es vincular las variables que nos ayuden con predicciones aun que determinan riesgos como enlaces erróneos o superficiales. (Hernández 2014).

Criterios de inclusión.

1. Empleados que se encuentren en relación de dependencia IESS.
2. Participantes mayores a 18 años.
3. Participantes que se encuentren dentro de las áreas designadas.
4. Participantes que tengan un nivel educativo mínimo de bachillerato.

Criterios de exclusión.

1. Personal que este dentro de la empresa como servicios prestados (factura).
2. Personal que no tenga acceso a la tecnología.
3. Personal que no haya aceptado el consentimiento informado.

Principios éticos:

Los principios éticos son fundamentales y a su aplicación es crucial para garantizar la integridad y validez de los estudios, así como el respeto hacia los participantes, esto asegura que la investigación se realice de manera responsable y que los derechos de los participantes sean protegidos. (Childress 2001). El respeto hacia otras personas es un principio ético ya que se debe tratar con a los participantes con dignidad respetando su autonomía y su derecho libremente si desean participar o no, está vinculado directamente con el consentimiento informado ya que les da a los participantes toda la información sobre la investigación. (Childress 2001).

La Beneficencia u no maleficencia son principios que están relacionados con el bienestar de los participantes la beneficencia implica que el investigador debe máxima los beneficios y bienestar de los participantes mientras que la maleficencia se refiere a la obligación de evitar causar daño a los participantes, en la investigación esto reduce los riesgos asociados a la participación y asegura que los beneficios del estudio superen cualquier posible prejuicio. (Childress

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

2021). Otro importante principio ético es la justicia se refiere a la equidad en la selección de participantes asegurando que todos los participantes tengan la oportunidad justa de ser incluidos en la investigación. (Childress 2021). La confidencialidad y privacidad es esencial ya que implica que los datos obtenidos de los participantes deben ser tratados con total privacidad y que la identidad de los participantes debe ser protegida en todo momento es esencial garantizar que la información proporcionada no será divulgada sin el consentimiento del participante. (Beskow 2008).

La transparencia y honestidad es importante para mantener la confianza en los resultados y evitar las manipulaciones falsificaciones de datos. Los investigadores deben ser honestos y claros sobre sus métodos, resultados para que no influya en la interpretación de los datos. (Resnik 2011). Por último, tenemos la responsabilidad social que contribuye al bienestar de la sociedad y generar conocimiento que sean útiles y benéficos para la comunidad. Este principio se refiere a que la investigación debe tener como objetivo resolver problemas sociales mejorar las condiciones de vida o avanzar en el conocimiento. Todos los principios mencionados contribuyen a que la investigación proteja a los participantes y sus derechos aplicando el consentimiento informado y utilizando la información proporcionada con ética y responsabilidad. (Criollo 2022).

Instrumentos utilizados.

La escala de estrés percibido PSS, es una de las herramientas más utilizadas para medir el nivel de estrés que una persona percibe en su vida cotidiana fue desarrollada por Sheldon Cohen en 1983, tiene como objetivo evaluar la frecuencia con que una persona siente que, si vida ha sido estresante, difícil o fuera de control en un periodo determinado con un alfa de Cronbach de 0.86 consta de 14 ítems con un formato de respuestas de escala. Muestra que a mayor puntuación obtenida pertenece al nivel de estrés percibido. Su rango de interpretación es 0-13 bajo, 14-26 moderado y de 27-46 alto. (Cozzo 2016).

El Cuestionario de Motivación R (a veces conocido como R-MASW) es una herramienta que se utiliza para medir la motivación en diversos contextos, particularmente en el ámbito educativo o laboral. Este cuestionario se enfoca en evaluar las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de los individuos, que son factores clave para comprender el comportamiento humano en términos de esfuerzo, compromiso y desempeño, está diseñado para evaluar los motivos o razones que subyacen a las decisiones y comportamientos de las personas en ciertos

contextos. Su fiabilidad en Cronbach es de 0.81 teniendo de 1-40 baja motivación, 41-85 moderada, 86-127 alta motivación. (Gagné 2012). Análisis

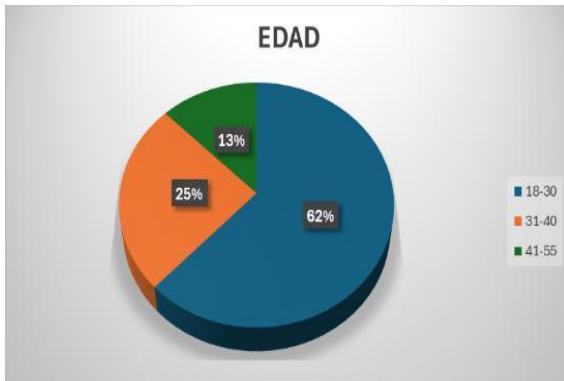
de resultados.

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Se realizó el cuestionario a 119 personas luego de obtener los datos, se tabuló en el programa estadístico SPSS el análisis correlacional y en Excel se realizó el análisis descriptivo.

3. RESULTADOS.

A continuación, se describe los datos sociodemográficos.



Autor: Paola Tacuri

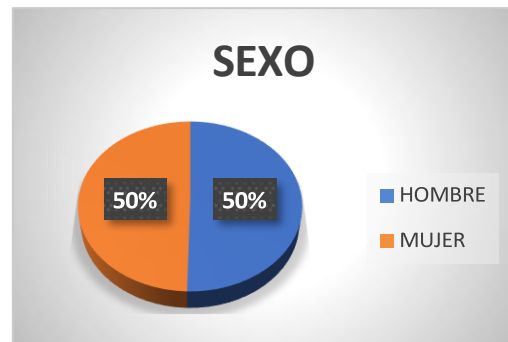
De las 119 personas encuestadas aplicadas en las empresas privadas de la ciudad de Quito, se pudo obtener como resultado que el 62% tiene una edad entre 18-30 años, con esto podemos observar que la mayoría de los participantes están en un rango de 18-31 años edad.



Autor: Paola Tacuri

Las 119 personas que fueron encuestadas en las empresas privadas de la ciudad de

Quito se pudieron obtener que el 68% tiene una pareja estable, quiere decir casado o unión libre y 32% es soltero.



Autor: Paola Tacuri

El dato sociodemográfico en cuanto al sexo podemos encontrar que fueron equitativas entre hombres y mujeres tienen un 50% de personas encuestadas en las empresas privadas de la ciudad de Quito.

En respuesta al objetivo general.

Analizar la relación que existe entre el estrés y la motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito, el resultado es el siguiente:

Correlaciones		
		TOTAL, ESTRES
TOTAL, MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,289**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	119
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).		
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).		

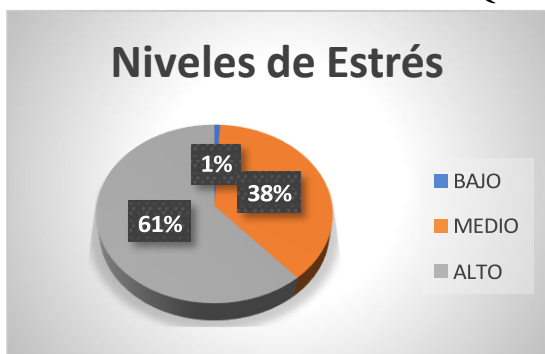
Autor: Paola Tacuri

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

La respuesta al objetivo general es que la correlación entre el estrés y la motivación tiene un índice de 0.289 y el valor de significancia es menor a 0.001 lo que representa una correlación estadísticamente muy significativa.

En relación con el objetivo específico número uno que dice lo siguiente

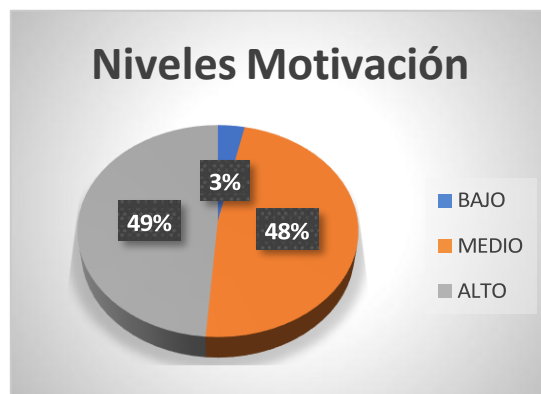
Identificar los niveles de estrés en trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito.



Autor: Paola Tacuri

De las 119 personas encuestadas aplicadas en las empresas privadas de la ciudad de Quito, se pudo obtener como resultado que la mayoría (61%) de los participantes tienen un nivel de estrés alto.

El objetivo número dos nos dice: Describir los niveles de motivación en trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito.



Autor: Paola Tacuri

En respuesta al objetivo específico número dos la motivación en las empresas privadas de la ciudad de Quito, como podemos observar el 49% de las respuestas fueron que los niveles de motivación son altos.

El objetivo específico número tres Correlacionar el estrés con los datos sociodemográficos (sexos, edad, pareja estable) en trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito.

El resultado es el siguiente.

		TOTAL_ESTRES
EDAD	Coefficiente de correlación	-,229*
	Sig. (bilateral)	0,011
	N	119
SEXO	Coefficiente de correlación	0.14
	Sig. (bilateral)	0.0876
	N	119
PAREJA ESTABLE	Coefficiente de correlación	0.121
	Sig. (bilateral)	0.0190
	N	119
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).		
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).		

Autor: Paola Tacuri

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Existe una correlación negativa (inversamente proporcionada) entre el estrés y la edad tiene un índice de -0.229 y el valor de significancia es menor que 0.012 lo que representa una correlación estadísticamente significativa.

La correlación entre el estrés y sexo tiene un índice de 0.14 y el valor de significancia es mayor que 0.0876.

En última instancia tenemos que la correlación entre estrés y pareja estable tiene un índice de 0.121 y el valor de significancia es mayor que 0.0190.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Discusión.

Dentro de los resultados obtenidos se presenta que la correlación entre ambas variables de estrés y motivación existe una relación positiva débil pero significativa una correlación de 0.289 a medida de que el nivel de estrés aumenta en ellos trabajadores, también lo hace el nivel de motivación, esto significa que el estrés en su mayoría tiene un efecto moderado sobre la motivación, aunque no es el único factor que determina este último, Es posible que otros elementos, como las condiciones laborales, las expectativas de los trabajadores, o los incentivos en el entorno de trabajo, también influyan en los niveles de motivación, además del estrés, el valor de significancia menor a 0.001 respalda la validez estadística de esta correlación un valor de significancia tan bajo indica que la probabilidad de esta correlación sea producto del azar es extremadamente baja, lo que fortalece la

confianza en los resultados obtenidos, así como lo menciona (Shaufeli y Bakker en 2018), en este estudio discute como el estrés está relacionado con las demandas laborales puede tener efectos negativos como positivos en la motivación dependiendo si los trabajadores perciben los recursos suficientes para manejar esas demandas llamada “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior”, el resultado del 61% de los participantes de las empresas privadas de Quito reportaron tener un nivel de estrés alto es un hallazgo relevante que refleja la presencia de un factor significativo en el entorno laboral de estas organizaciones, este presentante alto sugiere que una gran parte de los trabajadores experimenta niveles elevados de estrés, lo cual puede tener diversas implicaciones tanto positivas como negativas para la salud y el rendimiento organizacional, En su investigación (Jex 2019) llamada *Organizational Stress: Theory and Research*. Sage Publications, en este libro aborda las diferentes fuentes de estrés laboral destacando la relación entre las demandas laborales y la capacidad de gestionarlas. El resultado del 49% reportan niveles altos de motivación es un indicador interesante que refleja el grado considerable de compromiso y entusiasmo entre los trabajadores esto podría obtener implicaciones positivas para su desempeño individual como la productividad en general de las empresas, los niveles altos de motivación pueden estar relacionados con diversos factores, al ambiente laboral positivo, la existencia de oportunidades de crecimiento profesional, o incentivos de las organizaciones que fomenten la dedicación de los empleados, las empresas privadas de Quito están experimentando esta motivación intrínseca si perciben que sus tareas están alineadas con sus

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

intereses o valores, lo que puede explicar el nivel alto de motivación observado, así como lo dice en la investigación (Deci y Ryan 2018) llamada “The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry.” Donde explica que la motivación intrínseca es crucial para el compromiso y rendimiento en el trabajo, sugiriendo que los trabajadores motivados por sus propios intereses y valores son más productivos y satisfechos. Los resultados que relacionan al estrés y edad un índice de -0.229 con un valor de significancia menor a 0.012 sugiere una relación negativa débil pero significativa esto implica que a medida que aumenta la edad de los trabajadores el nivel de estrés tiende a disminuir ligeramente esta correlación negativa puede explicar por varios factores como la experiencia laboral juega un papel importante en la gestión del estrés, los trabajadores mayores al haber acumulado más años de experiencia pueden desarrollar una mayor resiliencia y habilidades de afrontamiento frente a las presiones laborales según el estudio de (Hancock y Reader 2018) llamado “Stress, fatigue, and performance in safety-critical work environments: A review of the literature. *Journal of Safety Research*.” Este artículo explora como la experiencia y la edad pueden influir en la capacidad de manejar el estrés sugiriendo que las personas mayores, con más experiencia, tienden a tener una mejor gestión del estrés. La correlación entre estrés y sexo es de 0.14 con un valor de significancia mayor que 0.0876 indica que no hay

relación significativa entre ambas variables, este resultado puede ser interpretado como una ausencia de diferencias importantes en los niveles de estrés entre hombres y mujeres dentro de la muestra estudiada, los resultados varían dependiendo de factores contextuales como el tipo de trabajo y las políticas organizacionales, como o demuestra el estudio realizado por (Cohen y Miler 2016) llamado “Psychological stress and disease. JAMA” revisa como el estrés puede afectar tanto a hombres como mujeres de manera diferente, según el tipo de trabajo y las condiciones laborales. Los resultados obtenidos de estrés y pareja estable nos indica una correlación débil con un 0.121 esta podría indicar que tener una pareja estable podría estar asociado con mayores niveles de estrés sin embargo la significancia del resultado no es tan elevada y el valor relativamente bajo de la correlación indica que este vínculo es poco pronunciado, es posible que en este caso los trabajadores con pareja estable pueden experimentar más estrés debido a factores relacionados con la responsabilidad familiar, o la necesidad de equilibrar demandas laborales. Así lo menciona (Schneewind 2019) en su estudio llamado “Work-family conflict and social support as predictors of work stress among dual- earner couples. *Journal of Family Psychology*.” Destaca que las personas con responsabilidades familiares pueden experimentar más estrés debido a los conflictos de rol.

Como ya analizamos nuestros resultados nos indican que a mayor estrés mayor motivación comprobando que el estrés puede ser motivacional o positivo. 30 años, 68% de las personas encuestadas tienen una pareja estable y el sexo están en un 50% nos indica que en cada factor sociodemográfico el estrés y la motivación

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

actúa de diferente manera.

En este sentido podemos mencionar que todas las investigaciones tienen sus propios resultados diferentes de acuerdo al contexto laboral y condiciones personales de cada participante.

Conclusiones.

En las empresas privadas los trabajadores de la ciudad de Quito con un 62% entre 18-30 años nos indica que su mayoría en este sector son jóvenes adultos, en conclusión, resalta la presencia predominante de una generación joven en el mercado laboral, lo cual puede influir en las dinámicas laborales, expectativas de desarrollo profesional y necesidades específicas de este grupo.

El 68% de los participantes en las empresas privadas de Quito tiene una pareja estable, ya sea casado o en unión libre, lo que refleja una tendencia significativa hacia la estabilidad en las relaciones personales entre los trabajadores. En contraste, el 32% restante se encuentra soltero. Este dato puede ofrecer una visión sobre las responsabilidades familiares y los posibles factores emocionales que podrían influir en el bienestar y el estrés de los empleados.

El hecho de que la muestra de trabajadores en las empresas privadas de Quito este equilibrada en cuanto a sexo en conclusión sugiere que no existe una predominancia de un género, esto permite la visión mas equitativa y representativa en cuanto a las características de los empleados en este sector.

La correlación positiva significativa entre el estrés y la motivación (0.289, $p < 0.001$) sugiere que, en general, el

estrés y la motivación están relacionados de manera importante, lo que podría indicar que ciertos niveles de estrés podrían impulsar la motivación en los empleados, aunque esto debe interpretarse con cautela.

Un hallazgo relevante es que el 61% de los participantes reportan niveles de estrés altos, lo que resalta una preocupación importante sobre el bienestar emocional de los trabajadores en este sector. En paralelo, el 49% de los encuestados indica tener un alto nivel de motivación, lo que puede sugerir que, aunque el estrés es alto, también existen factores dentro del entorno laboral que impulsan el compromiso y la productividad de los empleados.

En cuanto a los factores sociodemográficos, la correlación negativa entre el estrés y la edad (-0.229, $p < 0.012$) sugiere que, a medida que los trabajadores envejecen, experimentan niveles de estrés más bajos, lo que puede estar relacionado con la experiencia adquirida y mejores estrategias de manejo del estrés. Por otro lado, la falta de correlación significativa entre el estrés y el sexo (0.14, $p > 0.0876$) indica que tanto hombres como mujeres experimentan niveles similares de estrés en este contexto laboral, lo que puede reflejar una equidad en las condiciones de trabajo. Finalmente, la baja correlación entre el estrés y tener una pareja estable (0.121, $p > 0.0190$) sugiere que la situación familiar no parece ser un factor determinante en los niveles de estrés de los trabajadores de este estudio.

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

En conclusión, aunque existen diferencias en los niveles de estrés y motivación entre los trabajadores, los resultados indican una interacción compleja entre estos factores, donde la edad y las dinámicas laborales juegan un papel crucial. Las organizaciones deberían considerar estrategias que no solo aborden el manejo del estrés, sino que también promuevan un entorno motivador para mejorar el bienestar y rendimiento de los empleados.

Recomendaciones.

Se recomienda a las empresas privadas de la ciudad de Quito implementar programas de gestión del estrés podría incluir, talleres y cursos, espacios de descanso o asesoría psicológica.

Fomentar la motivación mediante revisión de los incentivos laborales, desarrollo profesional y reconocimiento del desempeño.

En cuanto a los jóvenes adultos se recomienda que las empresas adapten sus estrategias laborales a las características de esta generación, como flexibilidad horaria, mentoría y liderazgo, cultura organización.

Estrategias para mejorar el manejo de estrés en diferentes grupos de edad ya que los empleados más jóvenes experimentan mayor nivel de estrés se recomienda personalizar los enfoques de manejo de estrés, ofrecer soporte psicológico adicional.

Crear un entorno que apoye el equilibrio trabajo y vida personal ayudando a reducir el estrés relacionado con la pareja.

Las empresas deben continuar fomentando un ambiente de trabajo inclusivo como promover políticas de igualdad de género o monitorear regularmente el bienestar de los empleados.

Dado que se encontró una correlación estadísticamente significativa en algunos casos pero en otros como el sexo y pareja estable es importante que las empresas continúen evaluando el impacto de sus políticas como realizar encuestas periódicas y fomentar la retroalimentación continua

Limitaciones.

Al momento de aplicar los instrumentos fue complicado por los horarios de las empresas privadas en el norte de Quito.

Algunos participantes no firmaron el consentimiento informado por lo tanto no pudieron participar.

Algunos participantes no contaban con un instrumento tecnológico para las aplicaciones de las encuestas por lo tanto no hicieron parte de la investigación.

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Álvarez, T., & Thoen, M. A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45.
- Del Pilar, S., Madrid, C., Del, S., Manuel, P., & Moreno, P. (2019). Estrés laboral. *PIENSO en Latinoamérica*, 2(3), 44-52.
<https://piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625029407-5%20Ensayo.pdf>
- ESAN. (2021, 26 de mayo). ¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? ESAN Graduate school of business.
<https://rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98>
- Faneite, S. F. A. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95.
<https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226/237>
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1),
<file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Introducci%C3%B3n+a+los+tipos+de+muestreo.pdf>
- Larrabee Anson, Á. (2019). MBI (Mindfulness Based Intervention). Desarrollo profesional y salud laboral. *Revista de Investigación y Educación En Ciencias de La Salud (RIECS)*, 4(S1), 4–27.
<https://doi.org/10.37536/riecs.2019.4.s1.122>
- Núñez, G., & Valencia, A. (2022). Relación Entre El Estrés Laboral Y La Motivación Laboral. Universidad de Lima.
<https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/238>
- Estrada, C. (2015). LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES. Universidad Pontificia Comillas, 1–96.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>
- Peña Estrada, C. (2015). La Motivación Laboral Como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Universidad Pontificia Comillas, 1–96.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión.

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Diversitas, 13(1), 81.

<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Risco, J., & Zegallos, Y. (2018). estrés y desempeño laboral. Universidad César Vallejo, 62.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27481/risco_chj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Científica Salud Uninorte, 35(1), 156–184.

Flores, D., & Vaca, E. (2014). Motivación laboral. Casos estudio: instituciones. Repositorio de La Universidad San Francisco de Quito.

<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/2911%0A>

Segura, C., & Pons, O. (2005). La motivación: factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones. IX Congreso de Ingeniería de Organización, 1–4.

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3249206&orden=260592&info=link>

Alcover, C.-M. (2021). Edad, trabajo y salud ocupacional: retos y oportunidades para los trabajadores y las organizaciones en Iberoamérica. Praxis Psy, 22(35), 109–126.

<https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.163>

Rodríguez, D. (2015). Diagnóstico organizacional. *El Mercurio*, 2. www.claseejecutiva.cl

Cornejo-Hernández, J., Reyes-Hernández, A. P., & Ávila-Zamorategui, J. E. (2023). El impacto de los incentivos en el desempeño laboral. *TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 10(20), 32–34.

<https://doi.org/10.29057/estr.v10i20.9766>

Huanca, N. (2020). *Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones. Tesis*

Castrellón, P. G. (2014). Metodología. *Acta gastroenterológica Latinoamericana*, 44, 744– 749.

<https://doi.org/10.7476/9789587385953.0003>

Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. *Pearson*. Retrieved from

https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion

Visitación, M. (2017). Estrés y satisfacción laborales en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. *Testis*, 30–50.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8727/Visitación_FM.pdf?sequence

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

[=1&isAllowed=y](#)

Rodríguez Quispe, Bach. L. M., & Roque Barrios, Dr. N. E. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso, Revista de Administración*, 2(3), 23–35.

<https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.12>

Velásquez, J. (2019). Liderazgo, motivación y estrés laboral: factores influyentes en la empresa familiar Muñecas Ventura. *Revista Cina Research*, 3(3), 5–13.

<https://journals.uninavarra.edu.co/index.php/cinaresearch/article/view/209/88>

Dyah, F., Puspitasari, A., & Adam, S. (2019). Paper - La influencia del estrés laboral y la motivación para el desempeño laboral. *Año*, 35(21), 102–112.

Amaya Cardozo, I. M., Manchego Morales, M. L., Otálora Soto, H. Y., & Ramírez Ayala, N. (2021). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño Organizacional. *Poliantea*, 16(28), 8–12.

<https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i28.2326>

AGRADECIMIENTOS.

A mi tutor de tesis, Andrés Subía, y al Ing. Renato Vela le expreso mi sincero agradamiento por su invaluable orientación y apoyo a lo largo de este trabajo académico. Sus conocimientos han sido fundamentales para el éxito en este proyecto. Este trabajo no habría sido posible sin la contribución significativa de ellos, quienes han dejado una marca imborrable en este importante capítulo de vida y académico.

DEDICATORIA.

Dedico este logro a los seres que han sido mi soporte inquebrantable: a mi madre Patricia Villavicencio, cuyo amor han sido la fuerza que impulsa cada paso; a mi padre Beker Tacuri que con sacrificio y esfuerzo sembraron en mí la semilla del conocimiento y disciplina. Este trabajo es un tributo a ustedes, los pilares de mi vida, cuyo legado de amor, sabiduría, fortaleza y disciplina se reflejan en cada página de esta tesis. Con inmensa gratitud y amor, les dedico este logro el cual también es de ustedes.



Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

ANEXOS.

Preguntas Respuestas **119** Configuración

Sección 1 de 3

Encuesta de comportamiento

B *I* U  

Es importante señalar que el docente y los estudiantes que participan en la presente investigación, asumen la responsabilidad de proteger la información personal de cada participante y utilizar esta información anónima únicamente para fines de investigación.

Edad

Texto de respuesta breve

Sexo

Texto de respuesta breve

Estado Civil

Texto de respuesta breve

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Sección 2 de 3

Cuestionario 1



Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.
De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses

En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que no podías controlar los importantes aspectos de tu vida?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido nervioso(a) y estresado(a)?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las cosas estaban fuera de tu control?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

En el último mes, ¿con qué frecuencia has tenido dificultades para controlar los factores estresantes de tu vida?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido capaz de manejar las cosas que te estresan?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que tienes las cosas bajo control?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que todo estaba bien en tu vida?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que no podías manejar las cosas que te sucedían?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido relajado(a) y tranquilo(a)?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que tus problemas estaban fuera de tu control?

	0	1	2	3	4	
NUNCA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SIEMPRE

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Cuestionario 2



Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general.

Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Porque me divierto haciendo mi trabajo.

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Estrés y motivación en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO

Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.

1 2 3 4 5

TOTALMENTE EN DESACUERDO TOTALMENTE DE ACUERDO