



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés y motivación laboral en adultos que realizan trabajo  
remoto en Lima Norte, 2022**

**AUTORA:**

Silva Lago, Mariluz ([orcid.org/0000-0002-5737-0243](https://orcid.org/0000-0002-5737-0243))

**ASESOR:**

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter ([orcid.org/0000-0002-6769-6706](https://orcid.org/0000-0002-6769-6706))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado a mi familia por el apoyo y comprensión durante el proceso de mi formación académica; a mis hijos, Damarys y Mathías por la motivación y paciencia que me brindaron. A mi hermano Omar, por enseñarme a luchar por mis objetivos y por confiar en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, por la formación académica brindada durante estos años. Agradezco también al gran equipo de docentes, quienes me orientaron y compartieron sus conocimientos para lograr mis objetivos. Además, agradezco a mis compañeros por los buenos momentos que me acompañaron en este camino.

## Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variable y operacionalización .....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de datos.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS .....	27
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad de shapiro wilk.....	27
Tabla 2. Correlación entre el estrés y motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022 (n=129) .....	27
Tabla 3 Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022 (n=129) .....	28
Tabla 4. Correlación entre la motivación laboral y las dimensiones del estrés laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022 (n=129).....	29
Tabla 5. Niveles de estrés laboral.....	29
Tabla 6. Niveles de Motivación laboral.....	30

## Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad determinar el vínculo entre el estrés y motivación laboral en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte. Referente a la metodología, este estudio es de tipo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal, con muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, teniendo de muestra de 129 trabajadores en modalidad virtual entre las edades de 18 y 45 años (Me=31.40; De= 7.17; H=44.2%; M=55.8%) de Lima Norte. Los instrumentos que se utilizaron son: Escala de estrés laboral de la OIT y la Escala de motivación laboral R-MAWS. Los resultados demostraron que la variable estrés laboral se correlaciona de forma inversa y moderada con la variable motivación laboral ( $Rho = -.359$ ;  $p < .05$ ) en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte. Concluyéndose, que a mayor estrés laboral expresen los trabajadores de manera remota, menor será su motivación laboral.

**Palabras clave:** estrés laboral, motivación laboral, trabajo remoto.

## **Abstract**

This research was aimed to determine the link between stress and work motivation in adults who perform remote work in Lima Norte. Regarding the methodology, this study is of a correlational type and a non-experimental and cross-sectional design, with a non-probabilistic sample for convenience, having a sample of 129 workers in virtual modality between the ages of 18 and 45 years (Me= 31.40; SD= 7.17; H=44.2%; M=55.8%) from North Lima. The instruments used are: ILO Work Stress Scale and the R-MAWS Work Motivation Scale. The results show that the work stress variable correlates inversely and moderately with the work motivation variable (Rho= -.359;  $p < .05$ ) in adults who perform remote work in North Lima. Concluding, that the greater work stress expressed in remote workers, the lower their work motivation will be.

**Keywords:** work stress, work motivation, home office.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, prevalecen muchas exigencias en el área laboral, las cuales ocasionan un deterioro a la salud; dentro de ellas, el estrés laboral, provoca ciertas perturbaciones y alteraciones en el desempeño de cada colaborador de una organización. Por ende, el colaborador de la empresa puede reaccionar de distintas formas sobre todo relacionado al trabajo remoto (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2017).

De esta manera, la American Psychological Association [APA] (2020) argumentó que el 70% de los trabajadores americanos presentan niveles de estrés, siendo un motivo relevante en su vida cotidiana. Igualmente, dicha institución menciona que los impactos económicos son factores de estrés para la población; es así que, para los americanos en el 2008 fue tal el impacto económico que los resultados porcentuales son semejantes (69% y 70%), pero no superables ante los resultados de una reciente encuesta del 2019. De la misma forma, para los empleados, el trabajo representa un factor de estrés (70%); sin que valores recientes de una encuesta lo superen.

Por otro lado, en el contexto Latinoamericano, el estudio colombiano de González et al. (2019) indica que 42,8% de trabajadores colombianos han sufrido “alguna vez” de estrés laboral; seguido por 20,8% quien indica “nunca” haberlo manifestado, el 20,5% “casi nunca”; mientras que mientras que 9,71 % y el 6,12 % se han sentido “a menudo” o “muy a menudo” estresados. Asimismo, afirmó que esta enfermedad deteriora las capacidades de atención, concentración, resolución de problemas; los cuales desfavorece en el ambiente laboral que se encuentran.

Igualmente, en Lima Metropolitana, Palacios y Rivera (2020), evidenciaron en su estudio, una predominancia de nivel intermedio de estrés laboral (62,3%), seguido un nivel alto (6,9%). Seguidamente, en cuanto a los niveles de estrés según edad, evidencio una predominancia de nivel alto en las edades comprendidas entre 20-25 años (53,1%), 26-30 años (32,1%), 31-35 años (2,3%), 36-40 años (10%) y > 40 años (2,3%); por último, en relación al género, tanto el género masculino (30,8%) y femenino (69,2%), tienen un nivel predominante alto.

En cuanto a la motivación laboral, el estudio chileno de Alarcón et al. (2020) manifestó que el 17% de los trabajadores chilenos han tenido un nivel bajo general



de motivación laboral; igualmente esta poca motivación, es expresado en niveles bajos de motivación en sus labores como variedad en la tarea (11%), identidad de tarea (14%), significado de la tarea (20%) autonomía para para la realización de la tarea (9%) y retroalimentación (17%).

Por su parte, Córdoba et al. (2021) estudió en el contexto nacional los diferentes factores de motivación laboral; de esta manera, se evidenció en la muestra, una predominancia del nivel alto (95,5%) de desmotivación, por otro lado, se identificó que el 50% tenía un nivel alto de regulación identificada, al igual que el 72% en cuanto a la regulación introyectada. Finalmente, para el 37% restante, su motivación radicaba en la línea de carrera que desarrollaban en la organización. Igualmente, en el contexto nacional, el estudio efectuado Talledo y Amaya (2020) en trabajadores trujillanos, evidenció que el 53,40% tiene un nivel entre moderado y deficiente.

De esta manera, la teoría de “X, Y” propuesta en 1960 por McGregor con el fin de conocer la administración del personal por sus empleadores. Así en la teoría Y, se menciona que los empleados necesitan trabajar, siendo considerada por sí sola como una motivación, además considera al trabajador como una persona optimista, dinámica y que debe ser tratada como parte importante dentro de la organización. Esta postura considera al trabajo como algo motivador, donde los trabajadores pueden aportar ideas y crecer profesionalmente (Robbins y Judge, 2013). Por este motivo esta teoría demuestra la relación entre ambas variables a investigar.

Por otro lado, existen investigaciones realizadas entre las variables a nivel internacional, mientras que a nivel nacional existen escasos estudios de estas dos variables. Por otro lado, existen diversas indagaciones los cuales se dirigen en un grupo de trabajadores de una sola organización referente al tema; pero no existen muchas indagaciones en cuanto al trabajo remoto. Por ello, esta investigación busca aportar el discernimiento sobre cómo el estrés laboral afecta a la motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte.

En la presente investigación se planteó la siguiente enunciación del problema ¿Cuál es la relación entre estrés y motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022?

En relación a la justificación metodológica, el estudio servirá como antecedente previo, para otros investigadores que quieran estudiar la relación entre el estrés laboral y motivación laboral en la muestra del estudio; igualmente en cuanto a la justificación teórica, se brindará teorías y conceptos que expliquen el desarrollo de la motivación y estrés laboral en los trabajadores con modalidad remota; finalmente, en cuanto a la justificación social, el estudio beneficiará a los trabajadores de modalidad remota, puesto que mediante a sus resultados, permitirá a los empleadores, implementar nuevas estrategias y mejoras para obtener adecuadas estructuras en el desarrollo laboral de las organizaciones.

De otro lado, esta investigación tuvo como objetivo general; determinar la relación entre el estrés y motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022. Además, los objetivos específicos fueron, identificar la relación entre el estrés y las dimensiones de la motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte; seguidamente, identificar el vínculo entre la motivación laboral y las dimensiones del estrés laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte; posteriormente, describir los niveles de estrés laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte; por último, describir los niveles de motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte.

Por consiguiente, esta investigación propuso como hipótesis general: existe relación estadísticamente significativa e inversa entre estrés y motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022; asimismo, las hipótesis específicas fueron: existe una relación inversa y significativa entre la variable estrés laboral y las dimensiones de la motivación laboral expresado en desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, mientras que se estima una relación directa y significativa con la dimensión de la motivación laboral denominada desmotivación en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022; así como, existe una relación inversa y significativa entre la variable motivación laboral y las dimensiones del estrés laboral expresado en condiciones organizacionales y procesos administrativos en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta un consolidado de las investigaciones previas de mayor relevancia en el estudio de las variables relacionadas al estrés laboral y la motivación laboral que se llevaron a cabo en los últimos años en el contexto nacional como la investigación de Palacios y Rivera (2020) quienes en su estudio descriptivo, plantearon identificar los niveles de estrés laboral en relación a los factores personales. Teniendo de muestra a 130 docentes limeños con edades entre los 21 a 40 años [Me=27.22, H= 105 M= 25]. Utilizando para medir la variable estrés laboral, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). En cuanto a los resultados que demostraron en la muestra general, se identificó una predominancia de nivel intermedio de estrés laboral (62.3%), seguido por el nivel bajo (30.8%) y en menor medida, un nivel alto (6.9%). Seguidamente, en cuanto a los niveles de estrés según edad, evidenció una predominancia de nivel alto en las edades comprendidas entre 20-25 años (53.1%), 26-30 años (32.1%), 31-35 años (2.3%), 36-40 años (10%) y > 40 años (2.3%); por último, en relación al género, tanto el género masculino (30,8%) y femenino (69.2%), tienen un nivel predominante alto.

Asimismo, Tacca y Tacca (2019) en su estudio correlación, determinaron la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral, teniendo de muestra a 217 docentes universitarios de Lima entre las edades de 35 a 54 años (Me= 45 años, De= 5.86, H=52%, M= 48%). Utilizando como instrumento para medir el estrés laboral, la Escala de Estrés Percibido (PSS14). En cuanto a los resultados, se identificó una correlación significativa ( $p<.05$ ) y directas entre la variable estrés laboral con las exigencias psicológicas ( $r=.37$ ), trabajo activo ( $r=.20$ ), compensaciones ( $r=.38$ ) y doble presencia ( $r=.42$ ), mientras que se evidencia una correlación inversa con el apoyo social ( $r=-.32$ ). Por lo tanto, se puede concluir que a mayor estrés laboral mayor será la exigencia psicológica, trabajo activo, compensaciones y doble presencia, mientras que menor será el apoyo social

De la misma forma, Rivera et al. (2018) realizaron un estudio de tipo correlacional, se propusieron evidenciar la relación entre motivación, clima organizacional y satisfacción interpersonal en el ámbito organizacional. Teniendo de muestra a 52 funcionarios mayores de 18 años (M=40%, H=60%). En cuanto a los instrumentos utilizados, para medir la variable motivación laboral, se usó el Cuestionario de

Motivación para el trabajo, y para medir la variable clima organizacional, la escala de Clima social organizacional. En cuanto a los resultados, se demostró una relación significativa ( $p < .05$ ) y directa entre la variable motivación laboral y clima organizacional ( $r = .20$ ), al igual que con la variable relaciones interpersonales ( $r = .47$ ). Se concluye que a mayor motivación laboral, mayor será el clima organizacional y relaciones interpersonales.

Por último, la investigación de tipo correlacional de Marín y Placencia (2017) identificaron la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en una muestra compuesta por 139 colaboradores de organizaciones privadas del sector salud, en Lima Metropolitana (Me= 32.7 años, De= 6.33, H=26.5%, M= 73.5%). Utilizando el Cuestionario de Satisfacción laboral y el Cuestionario de motivación laboral. En cuanto a los resultados muestran que el 49.3% de los trabajadores obtuvo un nivel medio, el 25.7 resultó altamente motivado y el 25 % bajamente motivado. Respecto al nivel de satisfacción, el 56.6% dio medianamente satisfecho y el coeficiente de Spearman dio un valor de .336. Asimismo, en cuanto la relación se identificó una correlación significativa ( $p < .05$ ) entre la variable motivación y satisfacción laboral ( $r = .33$ ). Por lo cual se concluye, que a mayor motivación laboral mayor será la satisfacción laboral.

De la misma manera, en el contexto nacional se evidencian estudios que analizaron la relación que existe entre el estrés laboral y la motivación en el trabajo. Como el descriptivo de Córdoba et al. (2021) quien tuvo como objetivo identificar los niveles de estrés laboral y motivación laboral en una muestra compuesta por 22 patrulleros colombianos. Usando el Maslach Burnout Inventory para malestar el síndrome de Burnout (MBI) y la Escala de Motivación en el Trabajo (R-WAS). En cuanto a los resultados, se obtuvo en la muestra, una predominancia del nivel alto (95.5%) de desmotivación, seguido por el nivel moderado (4.5%); por otro lado, en cuanto a los niveles de estrés, se identificó que el 50% tenía un nivel alto de regulación identificada, al igual que el 72% en cuanto a la regulación introyectada.

Por otro lado, Rania et al. (2021) en su estudio correlacional, identificaron la relación entre el síndrome de burnout, la satisfacción laboral, el engagement y la motivación laboral, teniendo de muestra a 150 fisioterapeutas [Me=41.58, DE=12.34, H= 32.4% M= 67.6%]. Utilizando para medir la variable síndrome de burnout el Maslach

Burnout Inventory, para medir la variable engagement, el Work engagement (UWES-9), para la variable motivación laboral, el Multidimensional Work Motivation (MWMS), en relación a la variable satisfacción laboral, el Work-Related Based Need Satisfaction Scale (W-R BNS) y para la satisfacción con la vida, la escala de satisfacción con la vida (SWLS). En cuanto a los resultados, se obtuvo una relación inversa y significativa ( $p < .05$ ) entre la variable síndrome de burnout y la satisfacción con la vida ( $r = -.36$ ) y las dimensiones de la satisfacción laboral, como competencia ( $r = -.50$ ) y autonomía ( $r = -.32$ ). Mientras que, en el caso de las dimensiones de la motivación laboral como motivación intrínseca, se hallaron correlaciones significativas ( $p < .05$ ) e directas con la variable engagement ( $r = .65$ ) y satisfacción laboral ( $r = .33$ ) mientras que la dimensión motivación identificada, solo tuvo correlaciones directas con la variable satisfacción laboral ( $r = .21$ ). Se concluye que los trabajadores que presenten mayor síndrome de burnout, padecerán menor satisfacción con la vida y satisfacción laboral expresado en menor autonomía y competencia; de igual manera, un trabajador que tenga mayor motivación laboral expresado en motivación intrínseca, presentará mayor engagement y satisfacción laboral, mientras quienes presenten mayor motivación identificada, solo tendrán mayor satisfacción laboral.

De igual forma, González et al. (2019) realizaron un estudio correlacional con la finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y factores percibidos en conductores de una empresa en Medellín. Siendo un estudio de tipo descriptivo correlacional y se usó un muestreo no probabilístico. La muestra fue de 278 conductores de buses entre los 18 a 68 años [ $Me = 36.53$ ,  $DE = 11.86$ ,  $H = 99.6\%$   $M = 0.36\%$ ]. Utilizaron la Escala de estrés percibido planteada por Cohen et al. (2014). En sus resultados se identificaron una correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre la variable estrés laboral y el factor laboral de la edad ( $r = .232$ ). Por otro lado, en cuanto al nivel de estrés de los trabajadores, se identificó, que el mayor porcentaje 42.8% ha sufrido “alguna vez” de estrés laboral; seguido por el 20.8% quien indica “nunca” haberlo manifestado, el 20.5% “casi nunca”; mientras que el 9.71 % y el 6.12 % se han sentido “a menudo” o “muy a menudo” estresados. Por consiguiente, se concluye que los conductores al estar expuestos a una serie de factores ambientales, están sujetos a generar estrés laboral.

Prusik y Szulawski, (2019) en su estudio de tipo correlación, se plantearon identificar la relación entre el agotamiento emocional y la motivación laboral. Teniendo de muestra a 177 trabajadores de recursos humanos entre las edades entre 22 y 52 años [Me=28.86, DE= 5.31; M= 75%, H= 25%]. En relación a los instrumentos utilizados fueron el Inventario de fuentes de motivación que evalúa la motivación laboral y el Inventario de agotamiento de Oldenburg que evalúa el agotamiento emocional. En cuanto a los resultados, se identificó correlaciones significativas e inversas ( $p < .05$ ) entre las dimensiones del síndrome de burnout, expresada en desenvolvimiento y las dimensiones de la motivación laboral [motivación instrumental ( $r = -.18$ ), autoconcepto externo ( $r = -.02$ ) e Internalización de objetivos ( $r = -.11$ )]; al igual que correlaciones significativa ( $p < .05$ ) e inversa entre la dimensión del síndrome de burnout, denominado agotamiento y las dimensión y las dimensiones de la motivación laboral [motivación instrumental ( $r = -.14$ ), autoconcepto externo e Internalización de objetivos ( $r = -.09$ )]. Por lo cual se concluye que los trabajadores que presenten un grado mayor del síndrome de burnout expresado en desenvolvimiento y agotamiento, menor será la motivación laboral denominados: motivación instrumental, autoconcepto externo e internalización de objetivos.

Igualmente, en Irán, el estudio descriptivo efectuado por Zarei et al. (2019) se planteó evidenciar los niveles de las dimensiones del estrés crónico o también denominado síndrome de burnout, contando con una muestra compuesta por 552 trabajadores del norte de Irán [Me=33.86, DE= 8.3; M= 57.1%, H= 42.9%]. Utilizando para medir la variable síndrome de burnout, el Maslach Burnout Inventory (MBI). En cuanto a los resultados, se evidenció una predominancia en el nivel alto, tanto en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización, mientras que en cuanto a la dimensión realización personal, se evidenció un nivel predominante bajo.

Asimismo, Piedimonte y Depaula (2018) llevaron a cabo un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de establecer la correlación que existe entre la motivación y aquellos valores relativos al trabajo en un grupo de bomberos en Argentina. Para lo cual, contó con una muestra compuesta por 130 bomberos entre los 14 a 56 años de edad [Me=32.32, H= 105 M= 25]. Los instrumentos que

utilizaron fueron la Escala de Motivación laboral R- MAWS y la Escala de Valores Relativos al Trabajo EVT-R. En cuanto los resultados, se identificaron una correlación significativa ( $p < .05$ ) entre la dimensión de la motivación laboral, denominada regulación emocional con la dimensión reconocimiento social ( $r = .287$ ); mientras que no se identificaron correlaciones ( $p > .05$ ) con las dimensiones altruismo ( $r = -.065$ ), aspiraciones económicas ( $r = .162$ ) y realización personal ( $r = -.046$ ). Asimismo, en cuanto a la dimensiones regulación identificada y motivación intrínseca, se identificaron correlaciones significativas ( $p < .05$ ) con las dimensiones altruismo ( $r = .379$ ;  $r = .369$ ) y realización personal ( $r = .433$ ;  $r = .466$ ). Por otro lado, en cuanto a la dimensión desmotivación, solo se evidenció una correlación significativa ( $p < .05$ ) con la dimensión reconocimiento social ( $r = .264$ ); mientras que no se identificaron correlaciones ( $p > .05$ ) entre la dimensión regulación introyectada y las dimensiones de la variable valores relativos al trabajo. Por lo cual, se puede concluir que los bomberos que se encuentran motivados extrínsecamente atribuyen de manera autónoma significado a sus acciones, lo cual, trae consigo satisfacción personal por hacer un bien común, así como admiración y reconocimiento social.

Los estudios internacionales y nacionales presentados, analizan de manera diversa las variables de estrés laboral, motivación laboral y la influencia que tiene una con la otra, así como en los procesos de productividad y desempeño laboral. Para contar con un panorama más amplio de las variables mencionadas, es necesario presentar el enfoque epistemológico, las teorías y definiciones que explican con mayor claridad su funcionalidad en el ámbito laboral.

Así, para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2017), el trabajo remoto es aquel que se realiza mediante el uso de la tecnología sin asistir al centro de labores, teniendo un vínculo con la organización. Siendo tendiente por sus propias características a generar diferentes dificultades, como el estrés laboral.

El médico Selye (1936), planteó por primera vez el término de estrés y lo describió como un fenómeno no específico que se veía fuertemente influenciado por múltiples agentes externos. Por ello, decidió hacer experimentos que exponían a las personas a diferentes condiciones (ayuno, dolor, calor o frío extremo,) que producían cambios fisiológicos y aumento de estrés. Llegando a la conclusión de que el estrés dependía de factores inespecíficos que ponen presión sobre el

organismo y lo conducen hacia la enfermedad. Además, estableció tres fases de estrés: la primera fase de alarma, que se refiere a la respuesta del organismo y la liberación de hormonas, la segunda fase es la de resistencia, caracterizada porque el organismo llega al nivel más elevado sobre el uso de sus reservas de lucha o huida, finalmente, está la etapa de agotamiento en la que el organismo disminuye su capacidad de activación.

Más adelante, Folkman y Lazarus (1986) definieron el estrés como la interacción que tiene un sujeto con su entorno, el cual es percibido como agobiante o abrumador, que afecta directamente el bienestar y excede sus recursos de afrontamiento. Afirmando que el estrés está condicionado por la evaluación cognitiva que se hace de la situación adversa, en esta evaluación el sujeto analiza las exigencias exteriores, sus demandas personales y la capacidad que tiene para hacer frente a ellas.

Por otro lado, Morales de Romero (1992) definió el estrés, enfatizando que este es un proceso de construcción que involucra procesos fisiológicos, cognitivos y emocionales, a través de los cuales el individuo se prepara y se mantiene en estado de alerta para hacer frente a situaciones de adversidad o a eventos inciertos. Por tanto, afirmó que los responsables de las respuestas de estrés no son los factores externos, si no, la persona y sus características que son las que aportan un importante factor a todo el proceso o interacción.

Por su parte, PREVECON, primera empresa en Perú especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo (2018), consideró que el estrés laboral es una carga desmesurada que proviene del ambiente de una organización y de la inestabilidad de la demanda laboral; además, de las competencias de cada colaborador que requiere para ejecutarlas. Esta problemática se presenta mediante malestares que inician con un inadecuado humor y decaimiento que generalmente es asociado con el cansancio y fragilidad corporal. Por otro lado, es importante señalar que todas las personas no reaccionan de la misma manera ante esta dificultad, algunos trabajan adecuadamente mediante la presión laboral; mientras que otros no se adaptan a las exigencias del trabajo. A algunos no les afecta las diferencias entre compañeros de labores, mientras que para otros esa condición es inadmisibles.



El estrés es una condición que puede presentarse en muchos ámbitos de nuestra vida y el entorno laboral no está exento de ello. Vindel (2002) definió el estrés laboral como una disconformidad entre las demandas del entorno de trabajo y los recursos personales del individuo para hacerle frente. Considerándola una respuesta adaptativa que contribuirá a dar una respuesta rápida y eficaz cuando sea necesario. Dewa et al. (2010), en su artículo de publicación mencionaron respecto al estrés laboral, que los seres humanos estamos en constante evaluación sobre las consecuencias de nuestras acciones, actitudes y comportamientos, así como de nuestras motivaciones, recompensas y aquellas situaciones que nos satisfacen, dentro del centro de labores. Por ello, cuando no se obtienen resultados positivos acerca de lo que se desea o hace y añadido a ello, los recursos personales con los que se cuenta son escasos, empieza a surgir la preocupación y es cuando se da inicio el proceso de activación de estrés laboral.

De ello, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [AEUSST] (2010) señaló que en un ámbito de trabajo el estrés individual o colectivo genera pérdidas en las empresas y en los países, pérdidas económicas, de calidad, de productividad, deserción laboral, ausentismos, jubilaciones prematuras, accidentes e incluso el deceso. Esto se debe a que el estrés está asociado a la activación del sistema inmunológico, debido a la aceleración de pensamientos, que por lo general causa preocupación y cansancio emocional, además, genera reacciones fisiológicas como tensión muscular, dolores corporales, hipertensión arterial, entre otros y, por último, acarrea reacciones conductuales que nos hace actuar de una forma más acelerada, lo que muchas veces causa parálisis parcial o total. Asimismo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [FEMCVT] (2014), afirma que en situaciones donde se evidencie un repentino cambio dentro de las rutinas laborales, como el que se observa actualmente con el trabajo remoto, la suspensión de labores o asistir a trabajar de manera presencial con el riesgo de contraer la COVID-19, las personas tienden a tener mayor activación cognitiva y fisiológica, aumentando los componentes que representen un riesgo y que finalmente desencadenan el estrés en el trabajo.

Por ello, es importante describir los postulados y modelos teóricos que representan el estrés laboral. Uno de los modelos de mayor relevancia dentro del campo de la

psicología organizacional que se encarga de comprender el comportamiento humano dentro del ámbito laboral, es el modelo propuesto por Karasek y Theorell (1990) denominado de demanda-control. Este modelo hace referencia a condiciones laborales expuestas a estresores crónicos relacionados a problemas de salud. Karasek y Theorell plantearon dos aspectos generadores de estrés en el centro de trabajo, el primero orientado a las demandas que se le impone al colaborador y la segunda el control que tenga este para responder a dichas demandas. Más adelante, Calnan et al. (2000) incorporaron a este postulado un tercer componente que denominaron apoyo social, afirmando que funciona como factor protector al estrés. En términos generales, el control que un individuo posea le proveerá la capacidad de adaptarse satisfactoriamente a las demandas, solicitudes y necesidades que se le impongan en su trabajo.

Otro modelo importante sobre el estrés laboral es el de esfuerzo y recompensa planteado por Siegrist y Marmot (2004) que describe la importancia de las recompensas de tipo material, social y afectivas, relacionadas al aumento de la eficacia, esfuerzo y desempeño de los trabajadores. Mencionados autores, afirman que la percepción de injusticia o la falta de reciprocidad de los empleadores hacia el personal es lo que genera estrés laboral. Por su parte, Calnan et al. (2000) sostiene que los beneficios de tipo psicológico y social que se obtienen a cambio del esfuerzo y empeño como trabajador están fuertemente ligados. Cabe mencionar, que este postulado teórico cuenta con mayor aceptación entre los autores que hablan del estrés laboral, coincidiendo que es fundamental la mezcla de factores circunstanciales de tipo extrínseco como la demanda de trabajo y factores intrínsecos como la recompensa y motivación, las cuales proveen un indicador más apreciable sobre el estrés a diferencia del modelo demanda-control que toma en cuenta solo particularidades objetivas.

Por otro lado, Slipack (1996) instauró la tipología del estrés laboral clasificándolo en dos grandes grupos. Primero el estrés episódico, que es una manifestación de estrés agudo producido de manera repentina, puede ocurrir cuando un colaborador es despedido repentinamente. En estos tipos de estrés surgen manifestaciones agudas pero que no se mantiene en el tiempo y los síntomas desaparecen después de resolverse la situación amenazante. El segundo tipo es denominado estrés

crónico, siendo la consecuencia de estresores habituales como un ambiente profesional desfavorable, la sobrecarga de trabajo, las decisiones o responsabilidades importantes que se deben asumir, las cuales que no se resuelven apropiadamente. Este tipo de estrés genera consecuencias bastante desfavorables si no se logran mejorar esas situaciones, ya que contribuye a la aparición de otros trastornos asociados como la ansiedad o la depresión.

Los tipos de estresores laborales se agrupan en tres, el primero está relacionado al ambiente físico en el que se llevan a cabo las actividades, ya sea, el ruido la iluminación o la temperatura lo que puede generar disconformidad en el personal. El segundo estresor se encuentra ligados a las tareas o roles que cada uno desempeña, los más importantes son la carga mental y el poco o nulo control sobre la tarea. El tercer y último estresor está orientado a aspectos propios de la cultura organizacional, en los que se observan conflictos, falta de comunicación, una jornada excesiva de trabajo, inadecuadas relaciones interpersonales, críticas ofensivas, entre otras, que son condiciones consideradas como fuentes de estrés laboral (Campos, 2006).

La teoría del Desbalance - Esfuerzo/Recompensa (Effort-Reward Imbalance, ERI) fue planteada por Siegrist en 1996, la cual está relacionada al trabajo y es un modelo con bastante aceptación dentro del campo psicológico orientado al estudio de las organizaciones. Conforme a esta teoría, el estrés laboral es un consecuente de la inestabilidad o el desequilibrio que existe entre la energía y esfuerzo que el trabajador invierte en el desempeño de sus labores y las recompensas que se le otorgan (Siegrist, 2008).

Además, la ERI describe al estrés laboral crónico como un desequilibrio prolongado entre el conjunto de esfuerzos; es decir la demanda de trabajo (extrínseco) y la motivación (intrínseca) para cumplir con los desafíos requeridos por la organización y las recompensas que obtienen (Lemaire y Wallace, 2017). Siegrist crea el modelo de esfuerzo y recompensa para explicar las consecuencias que tiene el estrés laboral sobre la salud de los individuos acerca de su presente y futuro, además explica los beneficios o recompensas a largo plazo. Estos beneficios se encuentran explícitos en tres factores principalmente: La estima, como un adecuado soporte social entre compañeros, el reconocimiento a las labores y un trato justo. El

segundo es el control del estatus, que se entiende como la estabilidad laboral. Por último, el salario que es el que representa estrategias o recursos personales de afrontamiento (Siegrist, 1996).

La inestabilidad que se crea entre el esfuerzo en el trabajo y la recompensa, generan una serie de trastornos psicológicos, así como dolencias físicas. La consecuencia más común es por lo general, el estrés, el cual está relacionado a enfermedades cardiovasculares. En una revisión de 45 estudios de acuerdo al modelo ERI, se puso en evidencia una alta relación entre problemas cardiovasculares y el aumento de hormonas de estrés, lo que a su vez se relaciona a síntomas ansiosos y depresión. Esta teoría, afirma que los trabajadores juzgan de manera inadecuada las demandas de trabajo y sus propios recursos, subestimando las demandas externas, las cuales, contribuyen a que se presenten una serie de cambios que se desequilibran el organismo y representan a largo plazo un factor de riesgo para las personas (Feuerhahn et al., 2012).

Después de haber expuesto aspectos históricos sobre el estrés laboral, así como los modelos teóricos que respaldan dicha variable, a continuación, se abordará todo lo que respecta a la motivación laboral.

Históricamente el estudio de la motivación para el trabajo o motivación laboral, ha sido considerada de fundamental importancia, tanto desde la perspectiva que estudia las organizaciones como de la investigación científica. Todos los estudios que se llevaron a cabo, tuvieron el objetivo de describir cuáles eran los componentes de la motivación que influían en el ámbito laboral (Steers et al., 2004). Por otro lado, González (2008) definió la motivación como un proceso interno y característico de cada individuo el cual señala la relación entre el sujeto y su entorno, ya que, contribuye a la regulación de las actividades que se ejecuten con un propósito determinado. Refiere, además que la motivación es el punto medio entre la personalidad y la manera de realizar las tareas.

Ruiz et al. (2013) definieron la motivación como un proceso personal variante, que depende de factores internos y externos. Además, refieren que la motivación laboral es definida como el conjunto de impulsos que hacen que un sujeto desee dar lo mejor de sí mismo, mediante aquellos actos que lo conduzcan a lograr sus metas y objetivos. Asimismo, mencionan que el campo laboral esta característica puede

ser evaluada de diversas maneras, como la entrevista, la observación, la valoración de las actitudes, los *focus group*, un plan de sugerencias, entre otras.

Respecto al estudio de la motivación, durante la década de 1950 se establecieron una serie de teorías sobre esta, en relación a los trabajadores dentro de las organizaciones, con el fin de exponer todo aquello que puede motivar a las personas y mejorar la administración organizacional (Robbins y Judge, 2013).

La primera teoría es la llamada jerarquía de las necesidades, creada por Abraham Maslow, un psicólogo humanista que planteó que el ser humano está motivado por una jerarquía de cinco necesidades ascendentes: las primeras son de tipo fisiológicas; como el respirar, alimentarse y otras necesidades corporales básicas para la supervivencia. La segunda es de seguridad; física, de trabajo, de recursos, de familia y de salud, que buscan poner orden y seguridad en la vida. La siguiente es de tipo social; afecto, amistad e intimidad, las cuales implican pertinencia. Luego, están las necesidades de estima o reconocimiento; éxito, respeto, confianza, la reputación y las metas financieras. Finalmente, está el nivel de autorrealización, esta se alcanza si todas las anteriores han sido satisfechas o cumplidas, sólo así se alcanza el éxito personal. El campo en el que se analiza con mayor énfasis esta teoría, es en el marketing, ya que, para motivar a una persona es necesario conocer el nivel en el que se encuentra y centrarse en su nivel de satisfacción (Maslow, 2012).

La tercera teoría es de dos factores fue planteada por Frederick Herzberg, que sostiene que la relación entre el trabajador y su comportamiento hacia su trabajo es determinante para definir el éxito o el fracaso. Esta teoría también es conocida como la teoría de motivación e higiene porque relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción laboral y factores intrínsecos con la satisfacción o motivación (Herzberg, 1962). El cuarto postulado teórico relevante es la teoría de las necesidades planteada por McClelland, que sostiene tres tipos de necesidades que se presentan en los individuos, algunas con más medida que otras. La primera es la de logro: se basa en alcanzar metas y desafíos de alto nivel, la segunda es la necesidad de poder: Buscar tener control sobre el comportamiento de las personas, la tercera es la necesidad de afiliación: Tener adecuadas relaciones interpersonales (López, 2005).

Otro supuesto teórico importante, es la teoría de ERG, planteada por Clayton Alderfer, en la que sostiene que existen tres grupos primarios de necesidades. Las necesidades existenciales, las de relación o interpersonales y las de crecimiento (Alderfer, 1969). Por otro lado, la teoría del aprendizaje se enfoca en el desempeño de los trabajadores y los resultados como motivación. Es decir, si los colaboradores aprenden la forma correcta en la que deben conducirse dentro de la organización, estos tendrán mejores resultados y más aún si aquellos resultados traen consigo recompensa, lo cual, los mantiene con un nivel motivacional más elevado (Jones y George, 2006).

Existen elementos que funcionan como impulso y contribuyen a concluir una conducta, Madrigal (2009) consideró que existen algunos modelos que explican este fenómeno. El primero es el modelo mecanicista, el cual hace referencia a que los trabajadores canalizan su esfuerzo y energía ante el motivador universal: el dinero. El segundo es el modelo conductista, el cual sostiene que todas las conductas pueden ser estimuladas o modificadas por los estímulos apropiados. De ello, se desprende la teoría de contenido (aquello que resulta importante motiva al individuo) y la teoría de proceso (el proceso en sí, resulta ser el motivador).

Prieto (2013) indicó que los beneficios de la motivación laboral son múltiples, entre ellos, mejora considerablemente el rendimiento y la eficacia, genera un mayor compromiso por parte de los colaboradores, se evidencia un aumento en la creatividad, se presentan menores índices de inconvenientes y se perciben incrementos en los niveles de competitividad empresarial y mejora la imagen de la empresa, señalándola como un buen lugar para trabajar. Por su parte, Huilcapi et al., (2017) afirman que existen diferentes formas de incrementar la motivación en los trabajadores y señalan cuatro principales. Primero, la elección adecuada del trabajador de acuerdo al perfil de puesto. Segundo, un apropiado clima laboral, así como una interacción conveniente entre pares. Tercero, el ofrecer crecimiento profesional y personal, es decir, incluir el objetivo de ascender y mejorar al personal. Por último, mencionan la evaluación del rendimiento, un proceso importante en el que se pueden utilizar una serie de técnicas y métodos.

La Teoría de la Autodeterminación TAD empezó a desarrollarse con gran auge en el año 1985 por los investigadores Deci y Ryan, bajo la influencia de las corrientes

psicológicas del conductismo y humanismo. De la corriente conductual tomaron la imposición de someter sus hipótesis a pruebas empíricas y del enfoque humanista, destacaron la importancia del ser humano y su valía, tal como lo planteaban Maslow y Rogers. Así, integraron ambos enfoques concretando que la teoría de la autodeterminación es un modelo empírico-humanista, que consiste de un enfoque dialéctico-orgánico (Sheldon y Kasser, 2001).

La TAD se centra en que los seres humanos muestran características positivas constantes, que evidencian esfuerzo, iniciativa y compromiso repetidamente en el transcurso de su vida. Esta teoría relaciona la personalidad, la motivación humana y el funcionamiento óptimo de las personas. Además, afirma que los individuos tienen necesidades o exigencias psicológicas innatas, las cuales se consideran como base de la automotivación y la integración en el desarrollo de la personalidad. Por ello, planteó tres necesidades innatas: la competencia (control del resultado y dominio de la experiencia), la relación (afecto y cuidado hacia los demás) y la autonomía (independencia), las cuales, de estar satisfechas, permiten un óptimo funcionamiento y desarrollo (Deci y Ryan, 1985).

Además, este postulado hace distinciones en cuanto a dos tipos de motivación: la de tipo intrínseca, que es definida como el impulso natural e inherente para buscar desafíos asociados al desarrollo social y cognitivo. El segundo tipo es la motivación extrínseca, que proviene de factores externos, los cuales se dividen en cuatro: el comportamiento regulado externamente, la regulación de la conducta introyectada, la regulación mediante la identificación y la regulación integrada. A pesar ser diferentes, ambos tipos de motivación tienen influencia sobre el comportamiento y la conducta de los seres humanos (Deci y Ryan, 2008).

La segunda es la teoría de "X, Y" propuesta por McGregor con el fin de conocer la administración del personal por sus empleadores. Él propuso que en la teoría X, los administradores pensaban que los trabajadores eran más productivos y el crecimiento económico era mayor, si se laboraba bajo condiciones de presión o de amenazas, además, exponían al trabajador como un pesimista. En cambio, la teoría Y, se centró en que los empleados necesitan trabajar y esa era ya una motivación, además considera al trabajador como una persona optimista, dinámica y que debe ser tratada como parte importante dentro de la organización. Esta postura considera

al trabajo como algo motivador, donde los trabajadores pueden aportar ideas y crecer profesionalmente (McGregor, 1960). Finalmente, esta teoría concluye que los factores que influyen dentro del ambiente laboral como la motivación, pueden ser influenciados por el estrés en dicho ambiente.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC] (2018), este estudio fue de nivel básico, orientado a un conocimiento general mediante el entendimiento de componentes primordiales de las problemáticas entre vínculos de individuos y específicamente es correlacional. Asimismo, el estudio fue de tipo correlacional el cual explica el vínculo directo entre dos o más variables y si se encuentran cambios entre estas (Salkind,1999).

##### **Diseño**

Esta investigación se halló en el diseño no experimental y de corte transversal. Puesto que la metodología de investigación fue no experimental cuando se caracteriza por analizar las interrogantes de estudio sin manipular directamente determinadas variables. Además, el método transversal se caracteriza por desarrollarse en un lapso determinado (Salkind,1999).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable 1**

##### **Definición conceptual**

Se puede definir el estrés laboral como aquella respuesta psíquica, física y emocional, causada por evidenciar un desbalance entre los recursos del individuo para afrontar las dificultades y las exigencias laborales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2012).

##### **Definición operacional**

Esta variable fue calificada a través de los puntajes adquiridos de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich y Matteson, quienes establecieron siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo hacia el grupo.

## **Variable 2**

### **Definición conceptual**

Gagné y Deci (2005) señalaron que la motivación laboral es el nivel de los individuos que ejecutan sus actos a través de una reflexión, manifestando el deber de cumplir esas acciones de forma voluntaria en su entorno.

### **Definición operacional**

Esta variable fue calificada mediante los puntajes elaborados de la escala de motivación laboral (R-MAWS). Gagné et al. (2015), quienes consignaron 5 dimensiones: regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca y desmotivación.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Salkind (1999) mencionó que la población es un conjunto de integrantes para recabar como producto de una investigación. De acuerdo a lo mencionado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2021) se pudo conocer que, en el primer trimestre del 2021, la población ocupada de Lima Metropolitana fue 4 millones 117 mil 100 personas.

### **Criterios de inclusión**

- Adultos con edades entre los 18 y 59 años.
- Adultos pertenecientes a Lima Norte.
- Adultos que realicen trabajo remoto.
- Adultos del género femenino y masculino.

### **Criterios de exclusión**

- Adultos que no pertenezcan a Lima Norte.
- Adultos que no realicen trabajo remoto.

## **Muestra**

Alarcón (1991) indicó que la muestra representa a una población determinada que accede a aproximaciones de los criterios de éstos. Se determinó precisamente a adultos que efectúen el trabajo remoto quienes apliquen las particularidades expuestas en los criterios de inclusión y exclusión. Para dicha muestra se aplicó con una correlación bivariada, la muestra se dispuso utilizando un cálculo con un nivel de significancia de .05 y una potencia estadística de .95 para obtener correlaciones significativas a través del programa G\*Power 3.1. Además, se estimó un estudio previo que evidenciaba una correlación significativa de .310 (Costillo, 2021). Por ende, se delimitó una muestra conformada por 129 adultos que trabajan remotamente en Lima Norte.

## **Muestreo**

Alarcón (1991) sustentó que el muestreo se basa en las particularidades de un grupo de personas de cifras encontradas en la muestra. Por ello, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. De esta manera, Otzen y Manterola (2017) indicaron que este tipo de muestreo, se efectúa por la poca accesibilidad a la muestra, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

## **Unidad de análisis**

Un adulto de Lima Norte que trabaja de forma remota.

## **3.4 Técnicas de instrumentos de recolección**

### **Técnica**

Para desarrollar esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta como recopilación de datos. (López y Fachelli, 2015), y es de contenido pues trata un tema exacto (Visauta, 1989) y finalmente es autoadministrado, pues el participante lo llena por sí mismo (Corral, 2010).

## Instrumentos

Se aplicó dos instrumentos: Escala de estrés laboral y Escala de Motivación Laboral (R MAWS).

### Variable 1: Estrés laboral

Nombre del instrumento en inglés	:	Organizational Work Stress Questionnaire (OWSQ)
Nombre del instrumento en español	:	Cuestionario de Estrés Laboral Organizacional (CELO)
Autores	:	Medina et al.
Autores de revisión psicométrica para Perú	:	Suárez, A.
Procedencia y año:	:	2007
Objetivo	:	Medir el grado de estrés en los trabajadores.
Tipo de aplicación	:	Autoadministrable, individual y colectiva
Tiempo	:	5 minutos
Componentes o estructura	:	Posee dos dimensiones: condiciones organizacionales y procesos administrativos
Dirigido a	:	Adultos de ambos sexos que se encuentran laborando
Número y tipo de ítems	:	25 ítems, tipo Likert con 7 alternativas: 1= Nunca a 7= Siempre

### Propiedades psicométricas originales

Medina et al (2007) realizaron un trabajo de investigación en México, donde validaron la escala, como evidencia de validez de estructura interna, se empleó el análisis factorial exploratorio (prueba KMO= 0.915 y test de esfericidad de Bartlett= 2581.93;  $gl=276$ ;  $p<0.5$ ), evidenciando que el instrumento se constituye de dos factores que explican el 43.55% de la varianza, además se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna calculada con el coeficiente alfa de .92 y .64 para cada factor respectivamente.

## **Propiedades psicométricas para contexto peruano**

En esta escala se evidenciaron dos dimensiones: superiores y recursos; y organización y trabajo en equipo. Además, se obtuvo un índice de KMO .953, mientras que el chi cuadrado obtuvo un resultado de 4752,595. Asimismo, se describió la validez de contenido a través de cinco jueces, logrando resultados inferiores a .05 de análisis binomial. También se logró la confiabilidad del análisis de dos mitades en la primera se halló un resultado de .932 y para la segunda mitad de .944. Además, el Alpha de Cronbach, dio un resultado adecuado de .921. Los baremos de esta escala adaptada son: Bajo con puntuaciones de 26 a 101; Promedio Bajo de 103 a 119; Promedio Alto de 120 a 128 y Alto de 129 a 157.

## **Propiedades psicométricas del estudio piloto**

Igualmente, se efectuó un estudio piloto con una muestra compuesta por 256 adultos con las mismas características de la muestra final, es así, como en cuanto a los resultados, se evidenció adecuados valores de validez de estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio para la estructura bidimensional ( $\chi^2/df=2.60$ ; RMSEA=.07; SRMR= .02; CFI= .94; TLI= .93); teniendo igualmente, cargas factorial mayores a .30. Seguidamente, se obtuvo evidencias de confiabilidad por el método de consistencia interna, identificándose valores de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald entre .90 y .98, siendo adecuado al ser mayor a .70 (ver anexo 6).

### **Variable 2: Motivación laboral**

Nombre del instrumento en inglés	:	The Motivation at Work Scale (MAWS)
Nombre del instrumento en español	:	Escala de Motivación Laboral (R MAWS)
Autores	:	Gagné et al.
Autores de revisión psicométrica para Perú	:	Córdova, M.
Procedencia y año:	:	Canadá, 2015
Objetivo	:	Evaluar el nivel de motivación laboral de los trabajadores.

Tipo de aplicación	:	Individual y colectiva
Tiempo	:	5 minutos
Componentes o estructura	:	Tiene 5 dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.
Dirigido a	:	Adultos de ambos sexos que se encuentran laborando
Número y tipo de ítems	:	19 ítems, Tipo Likert con 7 alternativas
	:	1= Totalmente en Desacuerdo hasta 7= Totalmente de acuerdo

### **Propiedades psicométricas originales**

Gagné et al. (2015) ejecutaron en su trabajo de investigación el análisis factorial confirmatorio para determinar la validez de la estructura interna, identificándose índices de ajustes de:  $S-B\chi^2 = 202.670$ , el CFI = .922, el RMSEA de .60 adecuado al modelo. Asimismo, obtuvo una confiabilidad superior a .70 mediante el alfa de Cronbach.

### **Propiedades psicométricas para contexto peruano**

Córdova (2017) identificó adecuados valores de validez de contenido en su investigación, mediante el criterio de cinco jueces, en la cual se obtuvo puntuaciones superiores a .80 considerando adecuado puntaje para su validez, ya que no se eliminó ningún ítem. Además, se obtuvo un adecuado puntaje de .91 de confiabilidad en el cociente de Alfa de Cronbach.

### **Propiedades psicométricas del estudio piloto**

Igualmente, se efectuó un estudio piloto con una muestra compuesta por 256 adultos con las mismas características de la muestra final, es así, como en cuanto a los resultados, se evidenció adecuados valores de validez de estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio para la estructura bidimensional ( $X^2/df = 2.62$ ; RMSEA=.07; SRMR= .04; CFI= .95; TLI= .93); teniendo igualmente, cargas

factorial mayores a .30. Seguidamente, se obtuvo evidencias de confiabilidad por el método de consistencia interna, identificándose valores de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald entre .89 y .95, siendo adecuado al ser mayor a .70 (ver anexo 6).

### **3.5 Procedimientos**

Inicialmente, se solicitó la carta con el formato de autorización para el uso de los instrumentos; posteriormente, tras obtener una respuesta afirmativa por parte de los autores, se procedió a la elaboración de formulario de Google. En cuanto a la elaboración del formulario, por la poca accesibilidad a la muestra se efectuó de manera virtual; así tomando en cuenta los principios éticos de los estudios científicos, se permitió la libre participación en la investigación, al igual de dar información sobre el estudio a través del consentimiento informado; asimismo, se solicitó algunos datos sociodemográficos, como edad, sexo, tipo de trabajo entre otros, además de los dos cuestionarios con sus respectivas indicaciones. Finalmente, se descargó los datos obtenidos en el programa de Microsoft Excel, depurando las respuestas de los individuos que no cumplan con los criterios establecidos en el muestreo, para efectuar el análisis de datos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Al finalizar la recolección de datos se procedió a codificar las respuestas en una base de datos mediante el programa Microsoft Excel, efectuando el análisis de resultados mediante el programa IBM SPSS en su versión 26 que permitió realizar el cálculo estadístico y gráficos que representan los datos recogidos para obtener los resultados. Además, al ser un gran indicador de autenticidad para estimar la muestra que permite acceder a cifras estadísticas de los constructos para el desarrollo de la investigación, de manera que, se determinó la correlación y niveles de las variables. De esta manera, para resolver los objetivos correlacionales, en primer lugar, se procedió a determinar la distribución de normalidad de las variables y sus dimensiones a correlacionar, utilizando para ello la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks (1965), debido a su robustez estadística (Razali y Wah, 2011). Dado

que en los resultados no se determinó la distribución normal en todas las variables, se decidió emplear pruebas no paramétricas para analizar la correlación con el coeficiente Rho de Spearman (Roy et al., 2019); de esta manera se tomó en cuenta el nivel de correlación, siendo menor a .20 de nivel bajo, menor a .50, de nivel moderado y mayor a .50 de nivel alto (Mondragón, 2014); asimismo, también se toma en cuenta la dirección de la correlación, el nivel de significancia y el tamaño del efecto, considerando un tamaño pequeño, cuando es menor a .10; tamaño moderado cuando es menor a .30 y alto cuando es menor a .50 (Cohen, 1988). Finalmente, se propuso identificar los niveles de estrés y motivación laboral, utilizando para ello tablas de frecuencias basadas en sus tres niveles (alto, medio y bajo), utilizando para ellos baremos, de elaboración propia, utilizando para ello la muestra piloto.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para esta investigación se respetó los parámetros tanto internacionales como nacionales que se legaliza en los individuos de un estudio (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017). Siendo expresado este estudio a través del consentimiento informado de los participantes, explicando al individuo el propósito de esta investigación. Por ende, el desarrollo del estudio se realizó prudentemente con los datos obtenidos por los evaluados, principalmente tomando en cuenta la salud mental que el individuo predomina de los propósitos que demandan la ciencia y la humanidad. Por consiguiente, en la investigación no se modificaron las respuestas, sin revelar la información obtenida de cada participante, asimismo, no se efectuó plagio para intereses propios, por lo tanto, este estudio se realizó confidencialmente y solo con fines académicos, protegiendo la identidad de los participantes. Además, se utilizaron instrumentos con métodos científicos y estandarizados para su aplicación.

Según American Psychological Association APA (2010) se cumplen los principios generales de beneficencia y maleficencia porque se procura salvaguardar la filiación de los participantes, el principio de fidelidad y responsabilidad porque la honestidad y el compromiso en esta investigación son ejecutados, el principio de integridad que demuestra la veracidad en los datos recluidos, el principio de justicia



porque mediante el consentimiento informado los individuos tienen la capacidad de decidir si desean participar y finalmente, el principio de respeto de los derechos y la dignidad de las personas, prevalece la confidencialidad y privacidad de las respuestas de los participantes.

Igualmente, en relación a los principios de la bioética, se resalta en cuanto al principio de justicia, que el estudio no evidenció actos discriminatorios contra alguna comunidad en especial, considerándose solo aquellos criterios de inclusión y exclusión con fines académicos; así también en cuanto a la relación con el principio de no maleficencia, no se realizó un mal uso de los datos brindados, respetando el anonimato de los participantes y su libre participación; en cuanto al principio de beneficencia, el estudio pretende ayudar a los trabajadores de modalidad remota, estableciendo la relación entre la estrés y la motivación laboral, al igual que los niveles de estas variables, permitiendo a las instituciones correspondientes, efectuar medidas de intervención para reducir estas dificultades (Gómez, 2009).

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de Shapiro wilk*

Variable	Dimensiones	S-W	gl	p
Estrés laboral	Condiciones organizacionales	.98	129	.11
	Procesos administrativos	.96	129	.00
	Total	.98	129	.11
Motivación laboral	Desmotivación	.91	129	.00
	Regulación externa	.93	129	.00
	Regulación introyectada	.81	129	.00
	Regulación identificada	.80	129	.00
	Motivación intrínseca	.84	129	.00
Total		.86	129	.00

*Nota: k-s= shapiro wilk, gl= grados de libertad, p =significancia*

En la tabla 1, se utilizó la prueba de normalidad de shapiro wilk, ya que consta con una potencia mayor para lograr la normalidad (Razali y Wah, 2011). De esta manera, las variables y las dimensiones de los instrumentos, muestran valores de significancia menores a ( $p < .05$ ), estos resultados explicarían que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por ello, se procedió a analizar con estadísticos no paramétricos (Roy, et al, 2019). De tal forma que se decidió utilizar la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para realizar las correlaciones de las variables.

**Tabla 2**

*Correlación entre el estrés y motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022 (n=129)*

	Estadístico	Motivación laboral
Estrés laboral	Rho	-.359
	p	.00
	r <sup>2</sup>	.128
	n	129

*Nota: rho= coeficiente correlacional de Spearman, p= significancia \* $p < 0.05$ , r<sup>2</sup>= tamaño de efecto, n= tamaño de muestra*

En la tabla 2, se aprecia una correlación significativa e inversa entre el estrés laboral y motivación organizacional ( $\rho = -.359$ ;  $p < .05$ ), a su vez se evidencia un nivel de correlación medio al ser menor a .50 (Mondragón, 2014). Mientras que el tamaño de efecto fue:  $r^2 = .12$ , el cual indica un tamaño de efecto pequeño en la covarianza entre ambas variables relacionadas (Cohen, 1988). Por lo cual se puede, concluir que, a mayor estrés laboral, menor será la motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte.

**Tabla 3**

*Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de la motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022 (n=129)*

	Estadístico	Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación intrínseca
Estrés laboral	Rho	.244	-.196	-.185	-.370	-.317
	p	.00	.02	.03	.00	.00
	r <sup>2</sup>	.06	.03	.03	.13	.10
	n	129	129	129	129	129

*Nota: rho= coeficiente correlacional de Spearman, p= significancia  $p < 0.05$ , r<sup>2</sup>= tamaño de efecto, n= tamaño de muestra*

En la tabla 3, se aprecia una correlación significativa e inversa entre el estrés laboral y las dimensiones de la motivación laboral, denominadas: regulación externa ( $\rho = -.196$ ;  $p < .05$ ), regulación introyectada ( $\rho = -.185$ ;  $p < .05$ ), regulación identificada ( $\rho = -.370$ ;  $p < .05$ ) y motivación intrínseca ( $\rho = -.317$ ;  $p < .05$ ), al igual que una correlación significativa ( $p < .05$ ) y directa con la dimensión desmotivación ( $\rho = .24$ ;  $p < .05$ ); siendo igualmente de niveles medios de correlación, al ser menores a .50 (Mondragón, 2014). Mientras que los tamaños de efecto fueron menores a .20, lo cual indica tamaños del efecto pequeños en las variables relacionadas (Cohen, 1988). Por lo cual se puede, concluir que a mayor estrés laboral, menor será la motivación laboral, expresado en regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, al igual que mayor será la desmotivación, en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte.

**Tabla 4**

*Correlación entre la motivación laboral y las dimensiones del estrés laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022 (n=129)*

	Estadístico	Condiciones organizacionales	Procesos administrativos
Motivación laboral	Rho	-.359	-.308
	p	.00	.00
	r <sup>2</sup>	.12	.09
	n	129	129

*Nota: rho= coeficiente correlacional de Spearman, p= significancia  $p < 0.05$ , r<sup>2</sup>= tamaño de efecto, n= tamaño de muestra*

En la tabla 4, se aprecia una correlación significativa e inversa entre la motivación laboral y las dimensiones del estrés laboral, denominadas: condiciones organizacionales (rho= -.359;  $p < .05$ ) y procesos administrativos (rho= -.308;  $p < .05$ ) así como de niveles medios de correlación, al ser menores a .50. Mientras que en la mayoría de las correlaciones tuvieron los tamaños de efecto fueron menores a .20, lo cual indica tamaños del efecto pequeños (Cohen, 1988). Por lo cual se puede concluir que a mayor motivación laboral, menor será el estrés laboral, expresado en condiciones organizacionales y procesos administrativos en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte.

**Tabla 5**

*Niveles de estrés laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	10.9%
Moderado	102	79.1%
Alto	13	10.1%
Total	129	100%

En la tabla 5, se identifica los niveles de estrés laboral en adultos que realizan trabajo remoto, evidenciándose una predominancia del nivel moderado, para la

muestra siendo representado por el 79.1% (n=102), seguido por 10.9%(n=14) que demostró un nivel bajo y el 10.1% (n=13) tuvo un nivel alto.

**Tabla 6**

*Niveles de motivación laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	34.9%
Moderado	74	57.4%
Alto	10	7.8%
Total	129	100%

En la tabla 6, se identifica los niveles de motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto, evidenciándose una predominancia del nivel moderado, para la muestra siendo representado por el 57.4% (n=74), seguido por 34.9% (n=45) que demostró un nivel bajo y el 7.8% (n=10) tuvo un nivel alto.

## V. DISCUSION

Actualmente, prevalecen muchas exigencias en el área laboral ocasionando un deterioro a la salud. De esta forma, el estrés laboral provoca ciertas perturbaciones y alteraciones que surgirá en el desempeño de cada colaborador de una organización. Por ende, el colaborador de la empresa puede reaccionar de distintas formas, principalmente relacionado al trabajo remoto. Como lo evidencia el estudio en Lima Metropolitana de Palacios y Rivera (2020) quienes evidenciaron una predominancia de nivel intermedio de estrés laboral (62.3%), seguido un nivel alto (6.9%). Seguidamente, en cuanto a los niveles de estrés según edad, evidencio una predominancia de nivel alto en las edades comprendidas entre 20-25 años (53.1%), 26- 30 años (32.1%), 31 – 35 años (2.3%), 36- 40 años (10%) y > 40 años (2.3%); por último, en relación al género, tanto el género masculino (30.8%) y femenino (69.2%), tienen un nivel predominante alto.

Asimismo, existen estudios en el mundo donde se identifica la influencia de otras variables psicológicas en la disminución del estrés laboral, como la motivación laboral. De esta manera, el estudio pretendió evidenciar la relación entre estas variables, especialmente en la muestra compuesta por trabajadores de modalidad remota Norte, puesto que es una de las afectadas por la pandemia. Siendo representado en la muestra por 129 trabajadores de modalidad remota entre los 18 a 45 años (Me=31.40; De= 7.17; H=44.2%; M=55.8%) de Lima Norte.

En la presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la motivación laboral y el estrés laboral, logrando identificar una correlación inversa y moderada ( $Rho = -.359$ ;  $p < .05$ ) entre las variables, es decir que a mayor estrés laboral menor será la motivación laboral en los trabajadores de modalidad remota (Flores et al., 2021).

Estos resultados son contrarios con los hallazgos de Toshniwal y Narendran (2020) quienes no evidenciaron una correlación significativa ( $p > .05$ ) entre las variables motivación laboral y estrés laboral ( $r = -.032$ ). Asimismo, los resultados obtenidos, pueden ser explicados por la teoría de “X, Y” propuesta en 1960 por McGregor con el fin de conocer la administración del personal por sus empleadores. Así en la teoría Y, se menciona que los empleados necesitan trabajar, siendo considerada por sí sola como una motivación, además considera al trabajador como una

persona optimista, dinámica y que debe ser tratada como parte importante dentro de la organización. Esta postura considera al trabajo como algo motivador, donde los trabajadores pueden aportar ideas y crecer profesionalmente (Robbins y Judge, 2013).

Seguidamente, como primer objetivo específico, se planteó Identificar el vínculo entre el estrés y las dimensiones de la motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte. Así en los resultados, se aprecia una correlación de nivel bajo e inversa entre el estrés laboral y las dimensiones de la motivación laboral, denominadas: regulación externa ( $\rho = -.196$ ;  $p < .05$ ), regulación introyectada ( $\rho = -.185$ ;  $p < .05$ ), así como de nivel moderada con la dimensión regulación identificada ( $\rho = -.370$ ;  $p < .05$ ) y motivación intrínseca ( $\rho = -.317$ ;  $p < .05$ ), asimismo una correlación moderada directa con la dimensión desmotivación ( $\rho = .24$ ;  $p < .05$ ). Pudiéndose concluir que, a mayor estrés laboral, menor será la motivación laboral, expresado en regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, al igual que mayor será la desmotivación, en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte.

Estos resultados son similares al estudio de Rania et al., (2021) donde se evidenció una relación inversa y significativa ( $p < .05$ ) Mientras que, en el caso de las dimensiones de la motivación laboral como motivación intrínseca, se evidencia correlaciones significativas ( $p < .05$ ) e directas con la variable engagement ( $r = .65$ ). Concluyéndose que a mayor engagement tengan los trabajadores mayor motivación laboral tendrán expresada en su dimensión motivación intrínseca. Al igual que el estudio de Prusik y Szulawski, (2019) quienes identificaron correlaciones significativas e inversas ( $p < .05$ ) entre las dimensiones del síndrome de burnout, expresada en desenvolvimiento y las dimensiones de la motivación laboral [motivación instrumental ( $r = -.18$ ), e internalización de objetivos ( $r = -.11$ )].

Por su parte, teóricamente, también es consecuente con lo mencionado Huilcapi et al. (2017) quienes afirman que existen diferentes formas de incrementar la motivación en los trabajadores y señalan cuatro principales. Primero, la elección adecuada del trabajador de acuerdo al perfil de puesto. Segundo, un apropiado clima laboral, así como una interacción conveniente entre pares. Tercero, el ofrecer crecimiento profesional y personal, es decir, incluir el objetivo de ascender y mejorar

al personal. Por último, mencionan la evaluación del rendimiento, un proceso importante en el que se pueden utilizar una serie de técnicas y métodos. Teniendo mucha relevancia las relaciones grupales organizacionales.

Como segundo objetivo específico, se planteó, identificar el vínculo entre la motivación laboral y las dimensiones del estrés laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte. En los resultados, se aprecia correlaciones moderadas e inversas entre la motivación laboral y las dimensiones del estrés laboral, denominadas: condiciones organizacionales ( $\rho = -.359$ ;  $p < .05$ ) y procesos administrativos ( $\rho = -.308$ ;  $p < .05$ ). Concluyéndose, que, a mayor motivación laboral, menor será el estrés laboral, expresado en condiciones organizacionales y procesos administrativos en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte.

Al igual que el estudio de Prusik y Szulawski, (2019) quienes evidenciaron correlaciones significativas ( $p < .05$ ) e inversa entre la dimensión del síndrome de burnout, denominado agotamiento y las dimensiones de la motivación laboral [motivación instrumental ( $r = -.14$ )]. Por lo cual se concluye que a mayor síndrome de burnout expresado en desenvolvimiento y agotamiento, menor será la motivación laboral expresado en motivación instrumental.

Estos resultados son concordantes con lo mencionado por Calnan et al. (2000) quienes sostienen que los beneficios de tipo psicológico y social que se obtienen a cambio del esfuerzo y empeño como trabajador están fuertemente ligados. Cabe relatar, que este postulado teórico cuenta con basta aceptación entre los literatos que hablan del estrés laboral, pues coinciden en que es fundamental la mezcla de factores circunstanciales de tipo extrínseco como la demanda de trabajo y factores intrínsecos como la recompensa y motivación, las cuales proveen un indicador más apreciable sobre el estrés a diferencia del modelo demanda-control que toma en cuenta solo particularidades objetivas.

En cuanto al tercer objetivo específico, se describió los niveles de estrés laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte. En cuanto a los resultados, se evidencio en los adultos que realizan trabajo remoto, tienen una predominancia del nivel moderado de estrés laboral, para la muestra siendo representado por el 79.1%



(n=102), seguido por el 10.9%(n=14) que demostró un nivel bajo y el 10.1% (n=13) tuvo un nivel alto.

Estos resultados son similares a los evidenciados por Gonzales et al. (2019) obtuvieron resultados similares, evidenciando el nivel de estrés de 278 conductores de buses de una empresa de transporte. Identificándose que el 20.8 % de la muestra, nunca se sintieron estresados o nerviosos en el trabajo, siendo equivalente a 58 trabajadores; el 20.5% de la población, proporcional a 57 trabajadores, casi nunca se han sentido estresados; así como el 42.8% proporcional a 119 trabajadores algunas veces han expresado síntomas de estrés; mientras que 9.71 % y el 6.12 % se han sentido a menudo o muy a menudo estrés, correspondiente a 27 y 17 trabajadores respectivamente. Percibiendo la mayoría de la muestra, algunas veces estrés.

Estos niveles se pueden sustentar por lo mencionado por Campos (2006) quien menciona que hay 3 tipos de estresores laborales, el primero está relacionado al ambiente físico en el que se llevan a cabo las actividades, ya sea, el ruido la iluminación o la temperatura lo que puede generar disconformidad en el personal. El segundo estresor se encuentra ligados a las tareas o roles que cada uno desempeña, los más importantes son la carga mental y el poco o nulo control sobre la tarea. El tercer y último estresor está orientado a aspectos propios de la cultura organizacional, en los que se observan conflictos, falta de comunicación, una jornada excesiva de trabajo, inadecuadas relaciones interpersonales, críticas ofensivas, entre otras, que son condiciones consideradas como fuentes de estrés laboral. Siendo evidenciado estos factores dentro del trabajo remoto, durante la pandemia.

Por último, como cuarto objetivo específico, se propuso describir los niveles de motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte. Se evidenció en los adultos que realizan trabajo remoto, identificándose una predominancia del nivel moderado de motivación laboral, para la muestra siendo representado por el 57.4% (n=74), seguido por 34.9% (n=45) que demostró un nivel bajo y el 7.8% (n=10) tuvo un nivel alto.

Estos resultados son compartidos por Marin y Placencia (2017), quienes, en una población de trabajadores de 136 adultos de 5 oficinas de Lima y Ica, pertenecientes a una empresa privada. El 49.3% de los trabajadores obtuvo un nivel medio, el 25.7 resultó altamente motivado y el 25 % bajamente motivada, pudiéndose evidenciar que la mayoría tenía un nivel moderado.

Estos resultados pueden ser explicados por la teoría denominada jerarquía de las necesidades, creada por Abraham Maslow, quien planteó que el ser humano está motivado por una jerarquía de cinco necesidades ascendentes: las primeras son de tipo fisiológicas; como el respirar, alimentarse y otras necesidades corporales básicas para la supervivencia. La segunda es de seguridad; física, de trabajo, de recursos, de familia y de salud, que buscan poner orden y seguridad en la vida. La siguiente es de tipo social; afecto, amistad e intimidad, las cuales implican pertinencia. Luego, están las necesidades de estima o reconocimiento; éxito, respeto, confianza, la reputación y las metas financieras. Finalmente, está el nivel de autorrealización, esta se alcanza si todas las anteriores han sido satisfechas o cumplidas, sólo así se alcanza el éxito personal (Maslow, 2012). Así pues, la coyuntura que viven los empleados causados por la pandemia, genera que muchas de estas necesidades no se cumplan, influyendo en la motivación de los empleados, especialmente la falta de relaciones sociales, ya que al no estar contacto directa con otras personas de manera presencial, puede influir en la motivación de los trabajadores en modalidad virtual.

Por otro lado, las limitaciones del estudio, se sustentante en el medio en el que se eligió la muestra, teniendo para ello un muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo cual se basó solo le eligió aquellas personas que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, por lo cual los resultados de esta investigación, solo podrán ser comparadas en aquellos estudios con las mismas características de la muestra.

Finalmente, se recomienda seguir realizando investigaciones sobre la correlación de estas variables en empleados de trabajo remoto, con el fin de acumular mayores evidencias de la relación de las variables en el país, en esta población.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se determinó que los trabajadores de modalidad remota que se encuentran más estresados, tendrán menor motivación laboral.
2. Se identificó que los trabajadores de modalidad remota que tienden a generar mayor estrés laboral, tendrán una menor motivación intrínseca, regulación introyectada, regulación externa y regulación identificada, al igual que una mayor desmotivación.
3. Se observó que los trabajadores de modalidad virtual que tienen mayor estrés laboral en sus condiciones organizacionales y procesos administrativos tendrán menor motivación laboral.
4. Se evidenció en la muestra recolectada, que la mayoría de los adultos que realizan trabajo remoto tienen un nivel moderado de estrés laboral.
5. Se identificó que el mayor porcentaje de adultos que realizan trabajo remoto tienen un nivel moderado de motivación laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Dada, la característica de la población, se sugiere seguir haciendo estudios del vínculo entre el estrés laboral y motivación laboral, para seguir aportando evidencias en la relación de las variables en la muestra.

### **SEGUNDA**

Se recomienda realizar un estudio probabilístico.

### **TERCERA**

Efectuar estadísticos de comparación en relación a otras variables sociodemográficas, siempre y cuando se evalúe previamente la invarianza de medición de los instrumentos.

### **CUARTA**

Se sugiere el uso de instrumentos que evalúen estas variables desde otros modelos teóricos para ofrecer otras perspectivas desde la psicología.

### **QUINTA**

Se recomienda, seguir investigando las diferencias de perspectivas de los hombres y mujeres que trabajan de manera remota, dado que no hay evidencias concretas para saber si existencias diferencias.

## REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, (2010). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. <https://osha.europa.eu/es/publications/report-research-work-related-stress>
- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseño de investigación del comportamiento*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Alarcón, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20 (4). <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (2),142-175.[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- American Psychological Association APA (2020). *Stress in America 2020*. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2020/report>
- American Psychological Association APA (2010). Principios éticos de los Psicólogos y código de conducta. [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Brown, A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (2nd ed.)*. Guilford Publications.
- Campos, A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. Universidad de El Salvador.

- Calnan, M., Wainwright, D. y Almond, S. (2000). Job strain, effort reward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work and Stress*, 14(4), 297-311. <https://doi.org/10.1080/02678370110040920>
- Cho, E. (2016). Making reliability reliable: A systematic approach to reliability coefficients. *Organizational Research Methods*, 19 (4), 651-682. <https://doi.org/10.1177/1094428116656239>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. Consejo - Directivo Nacional. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Córdoba, L., Bedoya, D., Caicedo, J., & Cadavid, Y. (2021). Niveles de Estrés y Motivación Laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subintendentes. *Poliantea*, 16 (28), 32-38. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea>.
- Córdova, E. (2017). *Motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo] <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3234>
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, 20 (36), 152-168. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>

- Costillo, M. (2021). Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56987>
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 1, 186-199. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>
- Deci, E. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Deci, E. & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 183-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Dewa, C., Lin, E., Kooehoorn, M., Goldner, E. (2007). Association of chronic work stress, psychiatric disorders, and chronic physical conditions with disability among workers *Rev. Psychiatric Services*, 58 (5), 652-658 <https://doi.org/10.1176/ps.2007.58.5.652>
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia & Trabajo*, 18 (55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Feuerhahn, N., Kühnel, J., y Kudielka, B. (2012). Interaction effects of effort–reward imbalance and overcommitment on emotional exhaustion and job performance. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 105-131. <https://doi.org/10.1037/a0028338>
- Flores, A., Lavín, J., y Castillo, L. (2021). El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de

<https://doi.org/10.15174/au.2021.2810>

Folkman, S. y Lazarus, R. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. *Journal of Abnormal Psychology*, 95 (2), 107-113. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.95.2.107>

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2014). *Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. <http://www.eurofound.europa.eu>

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S., Halvari, H., Johnson, P., Indiyastuti, D., Molstad, M., Naudin, M., Ndao, A., Olafson, A., Roussel, P., Wang, Z. y Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven Languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

Gagné, M. y Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331-362. <http://dx.doi.org/10.1002/job.322>

González, C., Giraldo, D., Cano, M., y Ramírez, D. (2019). Factores laborales y estrés percibido en los conductores de buses Medellín, 2017. *Revista Investigaciones Andina*, 21(38), 23-37. <https://doi.org/10.33132/01248146.1020>

Herzberg. (1962). *Basic Needs and Satisfaction of Individuals*. Industrial Relations Counselors.

Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. <https://doi.org/10.23857/dc.v3i2.332>



- Institución Nacional de Estadística e informática (2021). *Población ocupada de Lima Metropolitana se redujo en 14,7% en el primer trimestre de 2021*. Nota de prensa. <https://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-de-lima-metropolitana-se-redujo-en-147-en-el-primer-trimestre-de-2021-12835/>.
- Jones, G., y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. McGraw-hill/ Interamericana Editores S.A.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Lemaire, J. y Wallace, J. (2017). Burnout among doctors. *British Medical Journal*, 358. <https://doi.org/10.1136/bmj.j3360>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>
- Maslow, A. (2012). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*. Kairos.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. Mc Graw Hill/ interamericana Editores S.A.
- Marin, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, J. (2009). The principles of bioethics and the growth of an intercultural bioethics. *Journal Scielo*, 22,121-157. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>.

- McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 4, 6-13. <https://bit.ly/2VkfQf3>
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 7-10. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18657>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2017). *Teletrabajo, todo acerca de esta modalidad*. <http://www.teletrabajo.gob.pe/que-es/>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>.
- Morales de Romero, N. (1992). El proceso del estrés. Memorias EVEMO 4.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2012). *Stress Prevention at Work Checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace*. [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_168053/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_168053/lang--es/index.htm)
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palacios, A., y Rivera, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora Revista Científica*, 7(1), 24-28. <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i1.157>
- Piedimonte, F., y Depaula, P. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Liberabit*, 24(2), 277-294. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>

- Prevecon (2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Universidad de Medellín.
- Prusik, M., & Szulawski, M. (2019). The relationship between the Dark Triad personality traits, motivation at work, and burnout among HR recruitment workers. *Frontiers in psychology*, 10, 1290. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01290>
- Rania, N., Coppola, I., Pratesi, A., & Cavanna, D. (2021). Organizational well-being and motivation to work among employees and freelancers: the case of physiotherapists in Italy. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 9(3). <https://doi.org/10.13129/2282-1619/mjcp-3065>.
- Razali, N. y Wah, Y. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorovsmirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33. [http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality\\_tests\\_comparison.pdf](http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf).
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 39 (16),17. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion.
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M. y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Ruiz, E., Gago, M, Garcia, C., y Lopez, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. McGraw-Hill/ Interamericana de España S.A.

- Salkind, J. (1999). *Métodos de investigación*. (3ª ed.). Editorial Prentice Hall.
- Selye H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138 (32). <https://doi.org/10.1038/138032a0>
- Shapiro, M. y Wilks, M. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52 (3,4), 591-611. <https://doi.org/10.2307/2333709>
- Sheldon, K. & Kasser, T. (2001). Goals, congruence and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. *Journal of Humanistic Psychology*, 41(1), 30-50. <https://doi.org/10.1177/0022167801411004>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (2008). Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: Evidence from prospective studies. *European Archives of Psychiatry y Clinical Neuroscience* 258, 115- 119. <https://doi.org/10.1007/s00406-008-5024-0>
- Slipack, O. (1996). Estrés laboral. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*: Buenos Aires, 4.
- Steers, R., Mowday, R. & Shapiro, D. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management review*, 29 (3), 379-387. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2 (1), 33-50. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7 (3), 323-338. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>.

- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16 (3), 77-86. <http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>.
- Toshniwal, A., & Narendran, R. (2020). An intertwined approach to workplace happiness, workplace motivation and workplace stress: A study on COVID-19 lockdown. *Asian Journal of Management*, 11(4), 407-412. <http://dx.doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00062.1>
- Vindel, A. (2002). *Consecuencias del estrés laboral*. Asociación de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales. Granada.
- Visauta, B. (1989). *Técnicas de investigación social. Recogida de datos*. Editorial Promociones y Publicaciones Universitarias S. A.
- Zarei, E., Ahmadi, F., Sial, M., Hwang, J., Thu, P., & Usman, S. (2019). Prevalence of burnout among primary health care staff and its predictors: A study in Iran. *International journal of environmental research and public health*, 16(12), 2249. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122249>.

# ANEXOS

## Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS	MÉTODO
<p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y motivación laboral en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Metropolitana, 2021?</p>	General	General	Variable 1: Estrés laboral Dimensiones	<p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Tipo: correlacional.</p>
	<p>Existe relación estadísticamente significativa e inversa entre estrés laboral y motivación laboral en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte, 2021</p>	<p>Determinar el vínculo entre el estrés laboral y motivación laboral en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte, 2021.</p>	<p>Condiciones organizacionales</p> <p>Procesos administrativos.</p>	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Motivación Laboral Dimensiones	<p>POBLACIÓN-MUESTRA</p> <p>129 participantes que realizan el trabajo remoto de Lima Norte</p>
	<p>a) Existe vínculo estadísticamente significativo y directa entre estrés laboral y motivación laboral en su dimensión condiciones organizacionales en este grupo de trabajadores.</p> <p>b) Existe vínculo estadísticamente significativo e inversa entre estrés laboral y motivación laboral en su dimensión de motivación intrínseca en este grupo de trabajadores.</p>	<p>a) Identificar el vínculo entre el estrés laboral y motivación laboral en su dimensión condiciones organizacionales en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte.</p> <p>b) Identificar el vínculo entre el estrés laboral y motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte.</p> <p>c) Describir los niveles de estrés laboral en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte.</p> <p>d) Describir los niveles de motivación laboral en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte.</p> <p>e) Comparar las variables de estrés y motivación laboral según sexo en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte.</p>	<p>Regulación externa</p> <p>Regulación introyectada</p> <p>Regulación identificada</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Desmotivación.</p>	
		<p>INSTRUMENTOS</p> <p>INSTRUMENTO 1: Escala de Estrés Laboral de Medina, Preciado, y Pando (2007).</p> <p>INSTRUMENTO 2: Escala de Motivación Laboral (R MAWS) de Marylène Gagné, Jacques Forest, Marie-Hélène Gilbert, Caroline Aubé, Estelle Morin y Angela Malorni.</p>	<p>No se evidenciaron en las originales, sin embargo, Medina, Preciado, y Pando (2007) validaron la escala con una buena confiabilidad de 0.92 y 0.64 de validez relevante</p> <p>Obtuvo una confiabilidad superior a 0.70 mediante el alfa de Cronbach.</p>	

## ANEXO 2. Operacionalización de variable 1: Estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Estrés laboral</b>	Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012), manifiesta que el estrés laboral es un tema de gran prioridad a nivel mundial que se presenta a través de reacciones negativas como los problemas en el sistema digestivo y circulatorio, además de reacciones psicossomáticas y físicas, interfiriendo en la salud de los trabajadores.	La variable de estrés laboral será medida con la escala de estrés laboral. Adaptada por Samuel Medina Aguilar, María de Lourdes Preciado Serrano, Manuel Pando Moreno (2007), lo cual contiene dos dimensiones: condiciones organizacionales y de grupo y procesos administrativos, que contiene 25 ítems.	Condiciones organizacionales	Estructura  Cohesión	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 23, 24 y 25	Ordinal
			Procesos administrativos	Trámites administrativos	2, 16, 21, y 22	

*Nota: Datos originales de Ivancevich y Matteson (1989). Adaptado por Samuel Medina Aguilar, María de Lourdes Preciado Serrano y Manuel Pando Moreno (2007).*

## Operacionalización de variable 2: Motivación laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Motivación laboral</b>	Para Gagné y Deci (2005), la motivación es el nivel de los individuos que ejecutan sus actos a través de una reflexión, manifestando el deber de cumplir esas acciones de forma voluntaria en su entorno.	La variable de motivación laboral será medida con la escala de Escala de Motivación Laboral (R MAWS). Evelyn Córdova (2017), realizó una investigación lo cual contiene cinco dimensiones: Desmotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, Regulación identificada y Motivación intrínseca que contiene 19 ítems.	Desmotivación	Ausencia de confianza y seguridad	2,15,16	Ordinal
			Regulación externa	Compensación laboral	3,8,9,10,14 y 17	
			Regulación introyectada	Impulso interno	1,5,7 y 19	
			Regulación identificada	Autoesfuerzo	4,11 y 18	
			Motivación intrínseca	Satisfacción del impulso interno	6,12 y 13	

*Nota: Datos originales de Gagné et. al. (2015). Adaptado por Córdova, E. (2017).*



## ANEXO 3: Instrumentos de Evaluación

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Ivancevich y Matteson (1989) Adaptado por Medina et al. (2007)

Instrucciones:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa. Donde 1 es nunca, 2 es raras veces, 3 es ocasionalmente, 4 es algunas veces, 5 es frecuentemente, 6 es generalmente y 7 es siempre fuente de estrés.

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

## ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Gagné et al. (2015)

Instrucciones:

Indique en el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está realizando su trabajo. Colocar una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y responda con sinceridad. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente en Desacuerdo (TD)	En Desacuerdo (ED)	Levemente en Desacuerdo (LD)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (ND)	Levemente de acuerdo (LA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
-------------------------------	--------------------	------------------------------	----------------------------------	---------------------------	-----------------	----------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	TD	ED	LD	ND	LA	DA	TA
1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los pacientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgullosa de mí misma.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los pacientes, etc.)							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los pacientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es satisfactorio.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Print y link del formulario.



Sección 1 de 4

## Estrés y motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022

Buen día, estimado (a):  
Mi nombre es Mariluz Silva, estudiante del último ciclo de la carrera de Psicología. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre el estrés y motivación laboral en adultos que realizan el trabajo remoto en Lima Norte, para obtener el título de Licenciada en Psicología, para ello, quisiera contar con su valiosa participación.

Consentimiento informado

<https://forms.gle/QJtjYbw5nhjiB3pR7>

## ANEXO 4: Ficha Sociodemográfica

Elaborado por Mariluz Silva

Edad: ..... Sexo: .....

Distrito de residencia: .....

Institución donde labora:

Privada ( )          Pública ( )

Estado civil:

Soltero ( )

Casado ( )

Otros: .....

¿Logra conciliar el sueño fácilmente?

Si

No

En las últimas semanas, ¿Las actividades de su centro de labores le han hecho experimentar estrés? (tensión muscular, dolor de cabeza, dificultad para concentrarse, problemas de sueño, etc.).

Siempre

Algunas veces

Raras veces

Nunca

## ANEXO 5: Cartas de solicitud de autorizaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

**CARTA N°1399 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos, 29 de octubre de 2020

**Autor:**

- Samuel Medina Aguilar.

**Presente.-**

**De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **SILVA LAGO MARILUZ**, con DNI **41803064** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700269210**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN ADULTOS QUE REALIZAN EL TRABAJO REMOTO EN LIMA METROPOLITANA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**CARTA N°1489 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 13 de octubre de 2020

**Autor:**

- Marylène Gagné.

**Presente -****De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **SILVA LAGO MARILUZ**, con DNI **41803064** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700269210**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **ESTRÉS LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN ADULTOS QUE REALIZAN EL TRABAJO REMOTO EN LIMA METROPOLITANA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

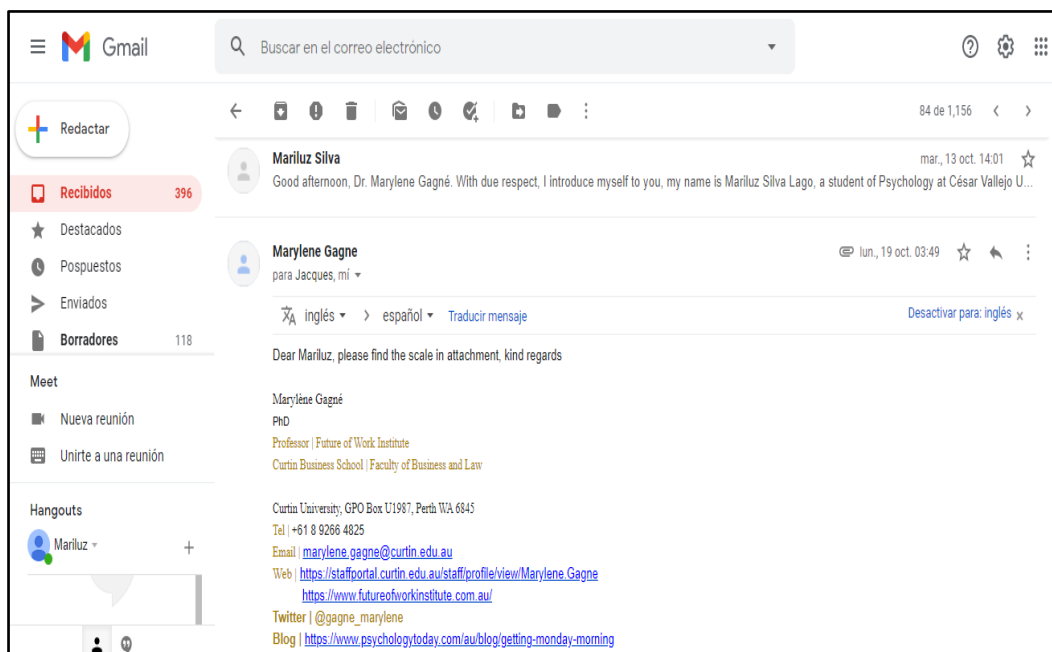
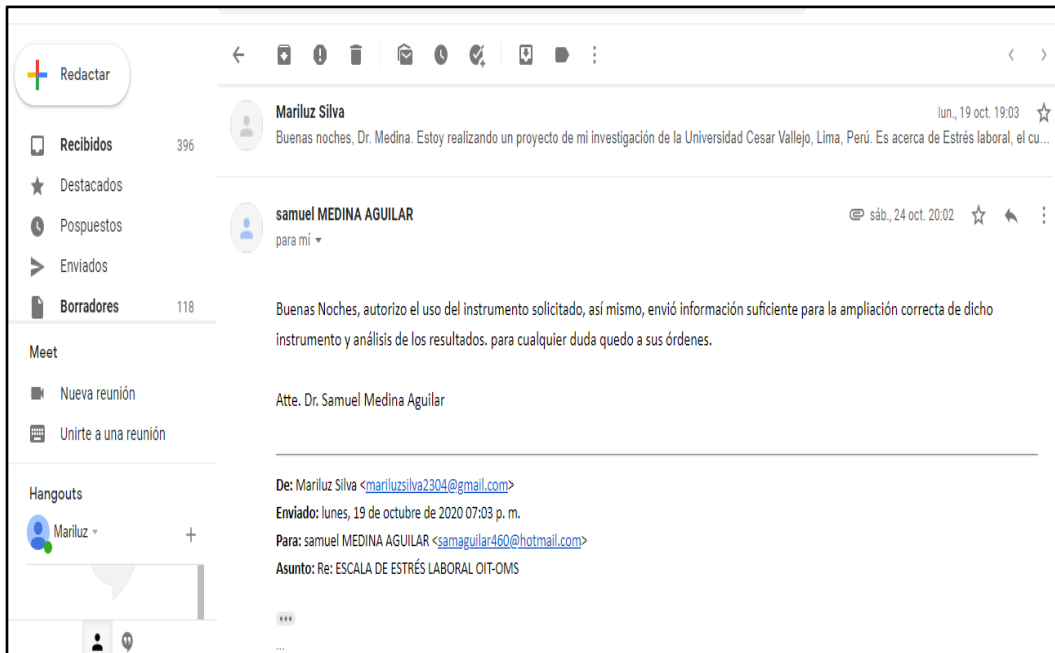
Atentamente,



---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6: Autorizaciones del uso de los instrumentos.



## Anexo 7: Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Mariluz Silva Lago** estudiante del décimo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“ESTRÉS Y MOTIVACION LABORAL EN ADULTOS QUE REALIZAN TRABAJO REMOTO EN LIMA NORTE, 2022”**. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. En caso tengas alguna duda en relación a la investigación, solo debes comunicarse al siguiente correo [silvalag@ucvvirtual.edu.pe](mailto:silvalag@ucvvirtual.edu.pe)

Gracias por su gentil participación.

Si desea participar, por favor responda "SI", y continúe con el cuestionario; si es "NO", le agradezco su respuesta.



## Anexo 8: Resultados del estudio piloto.

### a) Escala de estrés laboral

**Tabla 7**

*Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio del modelo teórico de la Escala de estrés laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Metropolitana, 2022 (n=256)*

Índice de ajuste	Modelo teórico	Índices óptimos	Autor
Ajuste absoluto			
X <sup>2</sup> /gl	2.60	≤ 5.00	(Escobedo et al., 2016)
RMSEA	.07	≤ .08	
SRMR	.02	≤ .08	(Abad et al., 2011)
Ajuste comparativo			
CFI	.943	> .90	(Cupani, 2012)
TLI	.938	> .90	(Escobedo et al., 2016)

En relación a la tabla 7, se identificó los valores de índice de ajuste, obtenidos del análisis factorial confirmatorio. En cuanto a los índices de ajuste absoluto, se obtuvo valores adecuados de 2.60 en el X<sup>2</sup>/gl, al ser menor a 5 (Escobedo et al., 2016), al igual que se evidencia valores SRMR y RMSEA de .02 y .07, respectivamente, teniendo valores aceptables al ser menores a .08 (Abad et al., 2011). Finalmente, en cuanto los valores de índice de ajuste comparativo, también se obtuvo valores adecuados de CFI y TLI de .943 y .938, siendo mayores a .90 (Escobedo et al., 2016). Por lo tanto, se identificó un adecuado ajuste del modelo en la muestra.

**Tabla 8**

*Confiabilidad por consistencia interna mediante los coeficientes de Alfa y coeficiente de Omega de McDonald de la Escala de Estrés laboral (N=256)*

Dimensiones	Coeficiente alfa $\omega$	Coeficiente omega $\alpha$	N de elementos
D1: Condiciones organizacionales	.98	.98	21
D2: Procesos administrativos	.90	.90	04
Total	.98	.98	25

En la tabla 8, se muestran los resultados obtenidos del análisis de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de estrés laboral, el cual se analizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald. Se analizó el cuestionario en sus dos dimensiones: para la dimensión de Condiciones organizacionales se obtuvo un .98 y para la dimensión de Procesos administrativos un .90. Asimismo, se analizó una confiabilidad general, para la que se alcanzó un valor de .98, lo cual demuestra una confiabilidad alta y aceptable del instrumento, según los autores Cho (2016) y Brown (2015).

## b) Escala de Motivación laboral

**Tabla 9**

*Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio del modelo teórico del Cuestionario de Motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Metropolitana, 2022 (n=256)*

Índice de ajuste	Modelo teórico	Índices óptimos	Autor
Ajuste absoluto			
X <sup>2</sup> /gl	2.62	≤ 5.00	(Escobedo et al., 2016)
RMSEA	.07	≤ .08	
SRMR	.04	≤ .08	(Abad et al., 2011)
Ajuste comparativo			
CFI	.950	> .90	(Cupani, 2012)
TLI	.939	> .90	(Escobedo et al., 2016)

En relación a la tabla 9, se identificó los valores de índice de ajuste, obtenidos del análisis factorial confirmatorio. En cuanto a los índices de ajuste absoluto, se obtuvo valores adecuados de 2.62 en el X<sup>2</sup>/gl, al ser menor a 5 (Escobedo et al., 2016), al igual que se evidencia valores SRMR y RMSEA de .04 y .07, respectivamente, teniendo valores aceptables al ser menores a .08 (Abad et al., 2011). Finalmente, en cuanto los valores de índice de ajuste comparativo, también se obtuvo valores adecuados de CFI y TLI de .950 y .939, siendo mayores a .90 (Escobedo et al., 2016). Por lo tanto, se identificó un adecuado ajuste del modelo en la muestra.

**Tabla 10**

*Confiabilidad por consistencia interna mediante los coeficientes de Alfa y coeficiente de Omega de McDonald del Cuestionario de Motivación laboral (N=256)*

Dimensiones	Coeficiente alfa $\omega$	Coeficiente omega $\alpha$	N de elementos
D1: Regulación introyectada	.89	.89	04
D2: Regulación externa	.90	.90	06
D3: Desmotivación	.92	.93	03
D4: Regulación identificada	.91	.91	03
D5: Motivación intrínseca	.92	.92	03
Total	.95	.95	19

En la tabla 10, se muestran los resultados obtenidos del análisis de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de estrés laboral, el cual se analizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald. Se analizó el cuestionario en sus 5 dimensiones, teniendo valores entre .90 a .95, siendo aceptables, al ser mayores a .70, según los autores Cho (2016) y Brown (2015).

## Anexo 9: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación.

INICIO	GUÍA CALIFICACIÓN	RENACYT	Manual de uso   Iniciar sesión -
--------	-------------------	---------	----------------------------------



### SILVA LAGO MARILUZ

---

 Fecha de última actualización: 04-08-2021

 0000-0002-5737-0243	 Fecha: 11/06/2021
--	--

## Anexo 10: Declaratoria de originalidad del autor.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SILVA LAGO MARILUZ estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN ADULTOS QUE REALIZAN TRABAJO REMOTO EN LIMA NORTE, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARILUZ SILVA LAGO DNI: 41803064 ORCID 0000-0002-5737-0243	Firmado digitalmente por: SILVALAG el 09-07-2022 21:29:54

Código documento Trilce: TRI - 0330955

## Anexo 11: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo, SILVA LAGO MARILUZ identificado con DNI N° 41803064, (respectivamente) estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (  ), no autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN ADULTOS QUE REALIZAN TRABAJO REMOTO EN LIMA NORTE, 2022".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 09 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
SILVA LAGO MARILUZ	Firmado digitalmente por: SILVALAG el 09-07-2022 21:28:00
<b>DNI:</b> 41803064	
<b>ORCID</b> 0000-0002-5737-0243	

Código documento Trilce: TRI - 0330957

## Anexo 12: Declaratoria de autenticidad del asesor.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, POMAHUACRE CARHUAYAL JUAN WALTER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN ADULTOS QUE REALIZAN TRABAJO REMOTO EN LIMA NORTE, 2022", cuyo autor es SILVA LAGO MARILUZ, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
POMAHUACRE CARHUAYAL JUAN WALTER DNI: 41866762 ORCID 0000-0002-6769-6706	Firmado digitalmente por: JUPOMACAR el 10-07- 2022 13:34:03

Código documento Trilce: TRI - 0330956