

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA – LEON**

Facultad de ciencias medicas

Carrera de psicología.



Trabajo monográfico para optar al título de:

Licenciatura en Psicología.

**TITULO.**

**Relación de la motivación y el estrés laboral en los trabajadores del Centro Experimental de Occidente (CEO) del Municipio de Posoltega, Chinandega. Marzo – Octubre 2005**

Autoras.

Karen Margarita Estrada Silva  
Dalia Mercedes Maradiaga Aguilar  
Atilegna Lucía Morales

Tutora.

Msc. María Estela Hernández  
Psicóloga--Docente

Asesor- Estadístico.

Lic. Juan Diego Solís Álvarez

**“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”**

## **AGRADECIMIENTO.**

Este estudio es el resultado del esfuerzo y dedicación en equipo, por eso agradecemos a Dios por habernos dado la fuerza y sabiduría para culminar nuestra carrera.

A nuestros padres y familiares por todo su apoyo y esfuerzo que nos han brindado a diario para que pudiéramos lograr este triunfo .

Damos gracias de manera especial a la Msc. María Estela Hernández y al Lic. Juan Diego Solís, por dedicarnos su tiempo y ayuda incondicional en la preparación y culminación de este trabajo monográfico.

Agradecemos a todos los Docentes de la carrera, por haber compartido sus conocimientos durante todos estos años de estudio con nosotras, ya que por eso pudimos alcanzar nuestro mas grande sueño.

A los Trabajadores del Centro Experimental de Occidente del Municipio de Posoltega por su colaboración y tiempo, ya que nada de esto hubiera sido posible sin la ayuda de ellos.

## **DEDICATORIA.**

A todas las personas que me permitieron culminar mi carrera, en especial a mi mamá Mercedes Aguilar.

A Xiomara Castillo por su apoyo incondicional, cuando más lo necesitaba, ya que sin ella no hubiera sido posible hacer mis sueños realidad.

A mis compañeras de equipo por su esfuerzo y dedicación en este trabajo monográfico.

**Dalia Mercedes Maradiaga Aguilar.**

## **DEDICATORIA.**

A Dios por haber dado la vida y deseos de superación para realizar y alcanzar las metas propuestas.

Muy especialmente a mi mamá, Gladys Silva quien con su esfuerzo y apoyo a podido hacer realidad mis sueños de poder alcanzar el ideal que me propuse.

A toda mi familia en especial a mis hermanos porque depositaron en mi toda su confianza y apoyo incondicional en todos los años de estudio para que terminara con éxito mi carrera.

**Karen Margarita Estrada Silva**

## **DEDICATORIA.**

A nuestro padre celestial y a nuestra madre santísima por haberme dado el don de vida la sabiduría y fuerza necesaria para poder culminar mis estudios.

A mis padres: Lourdes Morales y Santiago Sáenz que con su apoyo, esfuerzo y amor incondicional confiaron siempre en mi durante mis años de estudio.

A todos mis hermanos por haberme brindado su ayuda y comprensión, especialmente a mi hermana Janeth por estar presente siempre que la necesite.

A mis compañeras Karen y Dalia por habernos comprendido durante todo el trabajo monográfico.

Al Arq.Pablo C Blamis( Q. E. P. D. ), a mi madrina Maria Leticia Ferrufino y al profesor Antonio Narváez, por brindarme siempre su apoyo he inculcarme el deseo de superación.

**Atilegna Lucia Morales.**

## **Resumen.**

El presente estudio es sobre la relación de la motivación y la aparición de el estrés laboral en los trabajadores del Centro Experimental de Occidente del municipio de Posoltega, el cual tiene como objetivo conocer la relación que existe entre la motivación y el estrés laboral en los trabajadores. El estudio es descriptivo correlacional de corte transversal, el cual se realizo con 40 trabajadores de ambos sexos que laboran en las oficinas de el Centro. El instrumento de recolección de datos fue una escala likert y una entrevista está última fue aplicada a 5 trabajadores previamente se realizo una prueba piloto a trabajadores con la misma características del grupo de estudio ,los datos se analizaron mediante el programa estadístico SPSS ,y distribución porcentual ; obteniéndose como resultado que el nivel de estrés que presentan los trabajadores es medio con un 85% ,que tanto hombres como mujeres presentan una similitud en el mismo nivel de estrés (medio) y los que presentan un mayor porcentaje con un estrés medio son los viudos seguido de los casados reflejando esto que el nivel de estrés más predominante es el medio, ocurriendo lo mismo con la motivación en la cual también prevaleció el nivel medio de motivación (72.5%) .En cuanto al tipo de motivación que se destaco fue la intrínseca media seguida de la extrínseca media, así mismo en la entrevista realizada se aprecio que los problemas familiares afectan la trabajador produciéndole estrés.

La relación que existe entre el estrés y la motivación en los trabajadores de esta empresa no es significativa concluyéndose que a pesar de que los trabajadores presenten un nivel medio de estrés estos están motivados hacia su trabajo y que las diferentes situaciones familiares así como la falta de promoción y el excesivo tiempo que pasan sin contacto con la familia les afecta.

# INDICE

## Contenido

<b>Resumen</b>	<b>Pag.</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Problema.....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>4</b>
<b>Marco Teórico.....</b>	<b>5</b>
<b>Hipótesis.....</b>	<b>18</b>
<b>Diseño Metodológico.....</b>	<b>19</b>
<b>Resultados.....</b>	<b>23</b>
<b>Discusión.....</b>	<b>29</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>31</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>32</b>
<b>Referencias Bibliografías.....</b>	<b>33</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>35</b>

## **Introducción.**

El presente trabajo monográfico trata sobre la relación de la motivación y el estrés laboral. Es descriptivo correlacional de corte transversal. Tiene como objetivo principal, conocer la relación de la motivación y la aparición del estrés laboral en los trabajadores del Centro Experimental de Occidente del Municipio de Posoltega.

Las razones de este interés están basadas en que la motivación parece estar vinculada con la aparición del estrés, el cual ha sido objeto de estudio por el efecto que tiene sobre la salud del hombre y la productividad en las empresas, otra razón importante es de naturaleza económica ya que se pierden grandes cantidades de dinero por las enfermedades relacionadas con el estrés.

La empresa encuestadora Bumeran (enero- 2005) presentó los resultados de una encuesta de motivación en las empresas, dando a conocer que en Chile, México y Venezuela la principal causa para que los trabajadores dejen las empresas es por falta de motivación.

Según Wallace, un trabajador motivado es más productivo y eficaz que aquel que no tiene interés por el mismo. Ya que la motivación es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una manera determinada o al menos origina una propensión hacia un comportamiento específico, el cual está determinado por el tipo de motivación: la intrínseca que puede ser generada por procesos mentales internos y la extrínseca por el ambiente externo, si una persona está motivada extrínsecamente en el trabajo o sea que el trabajo solo es un medio para conseguir dinero y siente que su trabajo cada día es monótono y aburrido el individuo tendría mayor probabilidad de sufrir estrés, sin embargo, el estrés no sólo puede ser generado por el trabajo sino proceder de otras fuentes (familiar, social, etc.).

Según la OMS el estrés es el desequilibrio percibido por el individuo entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarla a cabo.



Por lo que consideramos relevante saber ¿Cómo está relacionada la motivación con la aparición del estrés laboral?

## **Problema.**

¿Cómo está relacionada la motivación con la aparición del estrés laboral en los trabajadores del Centro Experimental de Occidente del Municipio de Posoltega?

## **OBJETIVOS.**

### **Objetivo General.**

Conocer la relación que existe entre la motivación y la aparición del estrés laboral en los trabajadores del Centro Experimental (CEO) y sus características personales (sexo y estado civil) del Municipio de Posoltega, Chinandega.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar el nivel de estrés laboral según el sexo y el estado civil en los trabajadores.
- Describir el tipo de motivación que presentan los trabajadores, según el sexo y el estado civil.
- Explicar si el tipo de motivación que tienen los trabajadores según el sexo y el estado civil influye en la aparición del estrés laboral.

## MARCO TEORICO

Una de las necesidades del hombre es buscar su desarrollo y crecimiento en una sociedad donde ambos se interrelacionan y transforman por medio del trabajo.

El desarrollo humano no depende únicamente del crecimiento económico y el progreso técnico, sino fundamentalmente de la conciencia social y del grado de solidaridad alcanzado por el pueblo y toda la humanidad.

El trabajo es una de las expresiones más completas de la persona humana, es la forma primaria que tiene el hombre para relacionarse con la naturaleza y con la comunidad, como los seres humanos satisfacen sus necesidades vitales, tanto materiales como espirituales. Tiene valor porque lo realiza la persona humana, ésta no vale solamente porque trabaja, el fundamento para determinar el valor del trabajo es el hecho de que quien lo realiza es la persona como sujeto consciente para crear, compartir y dar sentido a su propia vida. Para lograr este valor hacia su trabajo y poder darle sentido a su vida necesita estar motivado.

En los seres humanos la motivación engloba diferentes aspectos en la vida del hombre, está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; es decir que la motivación nos dirige para satisfacer necesidades es a la vez objetivo y acción. Sentirnos motivados significa identificarnos con el fin.

Según Reveal, “esta motivación depende de un momento dado, de los valores e intereses del individuo como también de lo que se le ofrece en la situación misma de trabajo.”

La motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en el cuál toma mayor relevancia al ser la actividad laboral que desempeñamos la labor que ocupa la mayor parte de nuestra vida.

**El estar motivado para el trabajo trae varias consecuencias positivas tales como:**

- La autorrealización: esta se evidencia por los deseos o la realización de actividades que permitan el empleo en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y el mejoramiento de tales capacidades y conocimientos.
- El sentirnos competentes y útiles: cuando la persona se siente que es eficiente y capaz de realizar de forma eficaz sus labores.
- Mantener nuestra autoestima: es la valoración positiva o negativa que uno hace de si mismo, es la predisposición a experimentarse como competente a afrontar los desafíos de su trabajo.

La satisfacción de los trabajadores es un fin en si mismo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la empresa, es conveniente considerar la motivación laboral como un factor para lograr una mejor producción y bienestar del trabajador.

**Se distinguen dos tipos de motivación:**

- Intrínseca: es la existencia de un deseo o necesidad, aquello que nos empuja a realizar una actividad por el simple placer de realizarlo, desde la actividad misma.
- Extrínseca: cuando existe un fin, un objetivo o una meta, en la medida que se percibe como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad, cuya recompensa depende de factores externos tales como el salario o beneficios materiales.

La importancia de la motivación radica en que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona, al proveerle ciertos estímulos para que adopte un

determinado comportamiento deseado y creando condiciones adecuadas en las personas.

“Por su parte Davis y Newstrom (1999) señalan que existen cuatro niveles de motivación:

- **Motivación de Logro:** Es el impulso que poseen algunas personas para perseguir y alcanzar metas.
- **Motivación Afiliativa:** Es el impulso a relacionarse socialmente con los demás.
- **Motivación hacia la competencia:** Es el impulso a ser bueno en algo lo que permite al individuo a desempeñar un trabajo de calidad.
- **Motivación por el Poder:** Es el impulso de influir en los demás y modificar situaciones” (5).

Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación meramente económica una afirmación de este tipo sería errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas satisfechas.

Según Francisco Laso, “hay componentes que influyen de manera importante en la capacidad de uno mismo para motivarse y motivar a los demás” (6) tales como:

- El control de los impulsos y de los pensamientos negativos.
- La autoestima.
- La seguridad en uno mismo y el desarrollo de las expectativas de éxito.

---

5. ERNESTO JAVIER BATISDAS M. Clima organizacional y su incidencia en la calidad de los servicios públicos, administración financiera.[ on line ][ fecha de acceso abril 2005]. Acceso desde : [www.monografias.com/trabajos14/servpublicos/servpublicos/shtml.89k-2005](http://www.monografias.com/trabajos14/servpublicos/servpublicos/shtml.89k-2005).

6. JAVIER ARDOVÍN, CLAUDIO BUSTO, ROSA CAYÓ Y MAURICIO JÁRPO.

Apsique [archivos de psicología ]: labmot y satis. Motivación y satisfacción laboral.[on line]2000. [fecha de acceso abril 2005 ] acceso desde: [www.edu.ct/ivalfaro/apsique/labo/mot4.satis.html.87k](http://www.edu.ct/ivalfaro/apsique/labo/mot4.satis.html.87k).

En este sentido, la motivación personal perfila como una eficaz herramienta para mejorar la productividad de la empresa y promover el desarrollo personal de los trabajadores.

Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como:

- La interacción social.
- El respeto.
- La aprobación.
- Status.
- Sentimientos de Utilidad.

Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados para aumentar su productividad, pero la experiencia no muestra que sea así, el trabajo proporciona un sentido de importancia frente a los demás.

Por lo tanto existen factores que pueden determinar la motivación laboral; podemos distinguir los referentes al propio trabajo y los ajenos al mismo:

**1- Factores del trabajo en sí:** Las actividades y sentimientos que los trabajadores desarrollan en y hacia su trabajo son parte en la determinación de la motivación, según Elton Mayo “el trabajador no es una maquina aislada que produce resultados dependiente solamente de su salud física y de las condiciones de trabajo no solucionan nada si las relaciones en la empresa y con los trabajadores son insatisfactorias” (7).

**2-Factores ajenos a la situación de trabajo:** Es indudable que factores del hogar y otras actividades del trabajador tienen efectos en su motivación, éste tipo de factores: el estado de ánimo, conflictos, etc. son muy importantes y se pueden considerar para motivar al trabajador ya que cualquier esfuerzo que haga la organización para motivarlo puede que no tenga mucha eficacia si el trabajador tiene problemas externos.

7.WALTER ARANA MAYORCA. El individuo y la motivación. Colegio de psicólogos del Perú. Gerente de recursos humanos. Art. publicado en lima febrero 2005[ on line]  
[ fecha de acceso mayo 2005] acceso desde: [www.Psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar.arana01.htm-41k](http://www.Psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar.arana01.htm-41k).

Para que nos acerquemos a la comprensión de la motivación se debe tener en consideración el aspecto socio-cultural donde se desenvuelve el trabajador, y por otro lado la individualidad de éste. Sucede que lo que una persona considera recompensa importante otra persona lo podría considerar como inútil pues las personas difieren enormemente en el concepto y la forma de percibir las oportunidades de tener éxito en el trabajo.

### **Hablaremos de los Elementos que influyen en la motivación:**

**1-Ambiente Confortable:** Factor importante en el desempeño de los trabajadores, es el ambiente que les rodea, este debe ser confortable que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismo de supervisión, control o vigilancia y que permita cierta movilidad interpretada como libertad.

**2-Comunicación Organizacional:** Es la comunicación que se establece en el entorno del trabajo con objetivos en común para el desarrollo de la organización.

**3-Incentivos:** Son utilizados para demostrar que el personal es tomado en cuenta, ya que es más productivo para la organización retribuir al empleado, por medio del pago de las horas extras, bonos, salarios, porque de esta manera, rinde mucho más el trabajador.

**4-Satisfacción en el Trabajo:** Es cuando el trabajador se siente útil, realizado y mantiene una actitud positiva hacia las actividades que desempeñan.



### **Aspectos básicos que debemos tomar en cuenta para motivar al personal:**

- Es importante que el trabajador sienta que puede contribuir con sus ideas al desarrollo de la empresa.
- Que pueda reflexionar acerca de lo que va mal.
- Que pueda dar sugerencias en reuniones e involucrarse en los pequeños cambios.

También es un factor altamente motivador el hecho de que el empleado se sienta informado de lo que pasa en su empresa (eventos futuros, perspectivas de negocio, reuniones, etc.).

El hecho de estar informado hace que el trabajador se sienta parte de la empresa y vea cómo sus esfuerzos pueden contribuir al éxito de ella.

Otros aspectos motivadores muy importantes es la supervisión eficaz del trabajo por parte de la dirección y el reconocimiento, público o privado, de la labor realizada por el empleado; un trabajador contento consigo mismo y que sienta que sus necesidades están cubiertas se encontrará altamente motivado hecho que repercutirá positivamente en su rendimiento laboral, contribuyendo al éxito de la empresa.

Cabe destacar la creación de un ambiente de trabajo agradable, el establecimiento de retos que anime a los empleados a conseguirlos a aumentar su autoestima al hacerlo y el reconocimiento o prestigio social a través de la organización de eventos especiales en que los empleados sean los protagonistas, cenas actos deportivos, etc.

En definitiva, debemos tener presente que los empleados de cualquier organización, poseen además de habilidades intelectuales o manuales, sentimientos y emociones.

Sí una persona esta motivada extrínsecamente en el trabajo o sea que el trabajo es un medio para conseguir dinero y siente que su trabajo cada día es monótono y aburrido, el individuo tendría una mayor probabilidad de padecer estrés, esto porque vivimos en una sociedad consumista en donde el obtener más dinero se convierte en uno de los objetivos principales de la persona por lo tanto, si no obtiene lo suficiente experimentará insatisfacción y estrés, por esto es importante que el trabajador este motivado intrínsecamente en la empresa para que el trabajo sea un fin en si mismo, satisfaciendo sus necesidades de autorrealización de sentirse útil y capaz.

A nivel personal, el estrés es uno de los responsables de las enfermedades psíquicas y físicas. Hoy en día las organizaciones se ven inmersa en un mundo competitivo y cambiante. Deben dar respuestas rápidas y efectivas a los cambios que se están produciendo en el mundo laboral.

En la actualidad el estrés laboral representa evidentemente un problema primario constituye una amenaza para la salud del trabajador al afectar su comportamiento y bienestar, esto se aplica igualmente al funcionamiento de la empresa la que resulta afectada en su eficaz productividad y desarrollo por lo cuál el estrés en el trabajo se puede definir según la OMS como: el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y las capacidad de las personas para llevarlas acabo.

Dado que el estrés no es algo que podamos evitar totalmente, la mejor manera de hacerle frente es saber en que consiste, reconocerlo cuando nos este afectando, el identificar que es lo que produce este estrés para así contrarrestar sus efectos.

## **Tipos De Estrés**

### **Existen dos tipos de estrés laboral:**

- 1- El episódico: se presenta por un período corto de tiempo en la vida del trabajador. (un despido por ejemplo).
- 2- El crónico: se presenta cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones por un periodo de 6 meses o más.

**2.1- Ambiente laboral inadecuado:** Relacionados con el ambiente físico de trabajo, ruido excesivo, intermitente calores, los cuales impiden trabajar Correctamente. Estos factores requieren adaptación tanto física como psicológica.

**2.2 Sobre carga de trabajo:** La sobrecarga de estrés por sobre estimulación puede ser objetiva y subjetiva de acuerdo con la valoración y características de la persona, es considerada así al ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo: responsabilidad por la tarea a las decisiones de otros o cuando tenemos más trabajo del que podemos ejercer; ésta situación puede empeorar si existe presión provocada, a su vez contribuye a la aparición de la fatiga laboral cuya causa desencadenada es la acumulación de estrés por sobrecarga de trabajo, lo cual puede provocar disminución en la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de decisiones, el aumento del índice de accidentes, el deterioro de las relaciones y el ausentismo; es frecuente que se presente en obreros en cadena rápida y complejas y trabajadores sometidos a cambios continuos.

**2.3 Diseño de los trabajos:** Trabajos pesados, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo extras, trabajos de rutinas que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores y proveen poco sentido de control.

En otras ocasiones las fuentes del estrés provienen de lo que no conocemos con claridad el papel que tenemos que desempeñar en la empresa (falta de información o capacitación por parte de la empresa).

No solo los excesos en el trabajo producen estrés sino también las carencias del mismo: Cuando el puesto conlleva una responsabilidad insuficiente para las capacidades de las personas. (Ejemplo: Cuando lo cambian a un puesto con menos responsabilidades que las que venía asumiendo).

- Cuando no se da lugar a que el empleado participe en las decisiones que afectan directamente a su trabajo.
- Cuando no se recibe el apoyo suficiente por parte de la dirección o los compañeros de trabajo.
- Cuando hay falta de promoción.
- Cuando existe falta de consideración (algunos trabajadores se quejan de que sus jefes los tratan con indiferencia).
- Cuando se carece de seguridad en el puesto de trabajo (contratos temporales de trabajos).

**2.4 Condiciones laborales inadecuadas:** se refiere a las causas de estrés en los obreros no calificados que comprenden: malas condiciones de trabajo, salarios bajos, pocas posibilidades de recreación y renovación del personal.

La cual conlleva al estrés por sobrecarga de trabajo, uno de los primeros síntomas que se presenta; es la fatiga permitiendo el descenso en el rendimiento laboral.

**2.5 Trabajo por encima de las habilidades o conocimientos:** Esto crea una gran impotencia, inseguridad al trabajador evitando desarrollar sus actividades laborales con mayor eficacia.

**2.6 Cambios en el ambiente de trabajo:** por muy pequeño que sean los cambios, éstos suelen producirles incertidumbres al trabajador y esto conlleva miedo, tensión y en

definitiva estrés, además éstas situaciones se producen aunque el cambio vaya a mejorar la situación del empleado.

El estrés laboral una vez presente en el ambiente de las diferentes áreas de una organización tendrá consecuencias que afectarán de acuerdo a la misma “Quick y Quick establece dos tipos de consecuencias, Directas e Indirectas” (13).

**Directas:**

- Ausentismo laboral.
- Tardanza y rotación del personal.
- Poca participación.

**Indirectas:**

En la relación, a la ejecución del trabajo los aspectos organizacionales más afectados son los siguientes:

- Calidad de la productividad.
- Cantidad de la productividad.
- Accidentes.
- Equipos y máquinas averiadas.

---

13. MARINA PARÉS OLIVA. Mobbing, problemas laborales.[on line] agosto 2003 [fecha de acceso julio 2005] acceso desde: [miarroba.com/foros/ver.php.foroid=25877&.teraid.999&ultimomsg=si-23k](http://miarroba.com/foros/ver.php.foroid=25877&.teraid.999&ultimomsg=si-23k).

Un ambiente de trabajo donde hay estrés serían aquellas en las que exista un desequilibrio entre sus objetivos y la realidad de sus condiciones internas y externas. A su vez el trabajador estresado sería aquel que padece también un desequilibrio; en este caso sus expectativas e intereses laborales y la realidad de sus condiciones individuales de trabajo.

“Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el estrés laboral es una alteración que supone un peligro para la economía de los países industrializados y en vía de desarrollo. Al afectar la productividad, la salud física y mental de los trabajadores, se puede afirmar que el estrés y el agotamiento laboral se han convertido en aspectos claves para las empresas, debidos principalmente a los efectos negativos que producen tanto en el bienestar individual como en la productividad de la organización. El agotamiento laboral es un tipo de estrés organizacional que aparece cuando las personas trabajan en situaciones que presentan poco control sobre la calidad de su trabajo considerándose personalmente responsables del éxito o fracaso del trabajo” (14).

**De esto podemos preguntarnos:**

**¿Qué es lo que hace que algunas personas reaccionen de manera más negativa que otras frente a la presencia del estrés?**

R= Según el informe del Comité Mixto OIT-OMS, la interacción entre una persona y el medio de trabajo no se traduce sólo en reacciones inmediatas típicas.

Existen factores predisponentes que se conocen como factores de vulnerabilidad y susceptibilidad y factores de resistencia, los cuales indudablemente desempeñan un papel importante en la generación de cualquier problema de salud, no únicamente en el caso de las enfermedades relacionadas con el estrés. Entre los factores de vulnerabilidad descritos están: las diferencias por género tanto hombres como mujeres pueden sufrir estrés por igual, las mujeres declaran más estrés por el hecho de que se mantiene el papel tradicional por ser las principales responsables del cuidado del hogar y los hijos, lo cual puede ser la causa de estrés asociado a los géneros.

---

14. MIRIAN MARTINEZ. El estrés laboral la enfermedad del siglo XXI, hogar y gestión. [on line ] [fecha de acceso julio 2005] acceso desde: [www.mundohogar.com/ideas/reportajes.asp?FN4&ID=11637-41k.resultadosuplementarios](http://www.mundohogar.com/ideas/reportajes.asp?FN4&ID=11637-41k.resultadosuplementarios).

Se ha demostrado que las características de la personalidad juega un papel importante de cómo los individuos reaccionan a las demandas del medio exterior.

Otro aspecto que puede actuar como factor de vulnerabilidad o resistencia es el apoyo social entendido como los lazos afectivos y sociales que proporcionan al individuo mayor seguridad y capacidad para enfrentar situaciones amenazantes.

En el caso de las buenas relaciones interpersonales con jefes o compañeros de trabajos las cuales amortiguan los efectos estresantes de una sobrecarga de trabajo.

Los factores individuales no solo actúan en forma negativa provocando el inicio o el agravamiento de la patología sino que puede servir de factores protectores para evitarla.

Una persona puede estar sometida a situaciones extremas de estrés y sin embargo; sobrevivir saludablemente gracias a su característica, de personalidad o su capacidad para manejar sus dificultades, otras pueden enfermar tratando de enfrentarla, en los dos casos la situación es estresante.

Anne Marie Mureau “afirma que las razones del aumento del estrés laboral que se aducen son las siguientes” (15).

- 1.- El paso del trabajo manual al mental.
- 2.- La globalización de la economía.
- 3.- Trabajos que absorben las 24 horas
- 4.- Menos horas de trabajos contratadas y más trabajo en horas extraordinarias
- 5.- La interferencia del trabajo en la vida familiar.

La Sra. Mureau manifiesta que el estrés no sólo proviene de los problemas laborales a los que se enfrentan los trabajadores sino que influyen otras fuentes y estas se localizan en otros sectores en los que se desenvuelve el individuo, concluye que el estrés es un asunto que tiene diferentes nexos y debe ser objeto de negociación colectiva.



**Hipótesis.**

**A mayor predominio de la motivación intrínseca en los trabajadores menores serán los niveles de estrés laboral.**

## **Diseño metodológico.**

### **Tipo de estudio:**

El presente estudio es descriptivo correlacional, de corte transversal.

### **Población y muestra:**

Fueron 40 trabajadores del Centro Experimental de Occidente.

### **Área de estudio:**

El centro experimental de occidente esta ubicado a 2 Km. de el empalme de Posoltega, el cual tiene aproximadamente 13 años de laborar, en dicha empresa se encuentran las oficinas centrales de el INTA. En ella laboran un total de 80 trabajadores de los cuales 40 trabajan en oficinas (ingenieros, agrónomos, secretarias, contadores, economistas) el resto de trabajadores esta distribuido en el área de campo.

### **Criterios de inclusión:**

- Que sean trabajadores del Centro Experimental de Occidente.
- Que tengan como mínimo 3 años de laborar en la empresa.

### **Fuente de recolección de la información:**

Los trabajadores que cumplan los criterios antes mencionados.

### **Unidad de análisis:**

Los trabajadores del Centro Experimental de Occidente.

### **Métodos e instrumentos para la recolección de datos.**

Instrumentos: Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario en Escala Likert (Es un método que consiste en recolectar una serie de ítems relacionado con la actitud que queremos medir). A sí también se realizó una entrevista, la cual fue construida con preguntas abiertas sobre aspectos familiares y laborales.

Se realizó un pilotaje para la validación del cuestionario, ADES-LEON (Agencia de desarrollo Económico y Social de León) y COPAPO (Cooperativa de Precaución Agroforestal de Posoltega) para saber si la temática era entendible.

Ya validado el cuestionario que fue construido a través del método de Escala Likert con parámetros de respuesta de 1 a 5 donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre, y 5 siempre. El que fue aplicado a los trabajadores del Centro Experimental de Occidente, y esta compuesto por 53 ítems los primeros 30 ítems corresponden al estrés laboral, los 23 ítems restantes a la motivación donde 10 ítems evalúan la motivación intrínseca y 13 la motivación extrínseca.

## **Procesamiento y análisis de los datos:**

La base de datos se capturó en SPSS 11.5, así como la generación de resultados estadísticos, también se utilizó Excel para generar algunos gráficos, Word en la elaboración del protocolo, informe final y para la presentación de la monografía el Power Point.

### **Los criterios utilizados para determinar los niveles de estrés y de motivación fueron los siguientes:**

Los niveles de estrés y de motivación se determinaron a través del instrumento utilizado, Escala Likert, donde el nivel bajo es lo que más se aleja de la actitud (estresora o motivadora en el trabajo) y el nivel alto lo que más me acerca a la actitud.

**Niveles de Estrés:** se obtuvieron mediante la suma del parámetro de respuesta máxima (5, siempre) multiplicado por 30 (número de preguntas, valor mínimo, 1, nunca) quedando una puntuación máxima de 150, luego se procedió a restar el puntaje máximo (150) con el mínimo (30) dividido entre 3 (que son los niveles) obteniéndose así un intervalo de 40 entre cada puntuación quedando los rangos de la siguiente forma:

30-70 nivel de estrés bajo.

71-110 nivel de estrés medio.

111-150 nivel de estrés alto

**Nivel de Motivación:** se obtuvieron mediante la suma del parámetro de respuesta máxima (5, siempre) multiplicado por 23 (número de preguntas, valor mínimo, 1, nunca) quedando una puntuación máxima de 115, luego se procedió a restar el puntaje máximo (115) con el mínimo (23) dividido entre 3 (que son los niveles) obteniéndose un intervalo de 30 entre cada puntuación quedando los rangos de la siguiente forma:

23-53 motivación baja.

54-84 motivación media.

85-115 motivación alta.

**Niveles de Motivación Intrínseca:** se obtuvieron mediante la suma del parámetros de respuesta máxima (5, siempre) multiplicado por 10 (número de preguntas, valor mínimo, 1, nunca) quedando una puntuación máxima de 50, luego se procedió a restar el puntaje máximo (50) con el mínimo (10) dividido entre 3 (que son los niveles) obteniéndose un intervalo de 13 entre cada puntuación quedando los rangos de la siguiente forma:

10-23 baja.

24-37 media.

38-50 alta.

**Niveles de Motivación Extrínseca:** se obtuvieron mediante la suma del parámetro de respuesta máxima (5, siempre) multiplicado por 13 (número de preguntas, valor mínimo, 1, nunca) quedando una puntuación máxima de 65, luego se procedió a restar el puntaje máximo (65) con el mínimo (13) dividido entre 3 (que son los niveles) obteniéndose un intervalo de 17 entre cada puntuación quedando los rangos de la siguiente forma:

13-30 bajo.

31-47 medio.

48-65 alto.

A través de la entrevista se obtuvo la opinión y visión de los trabajadores acerca del estrés mediante un análisis de contenido asociándose los conceptos expresados por estos informantes.

## **Resultados.**

El presente trabajo se realizó en el Centro Experimental de Occidente (CEO) del Municipio de Posoltega, Departamento de Chinandega. Con la finalidad de conocer la relación que existe entre la motivación y el estrés laboral en los trabajadores, se efectuó en el período de junio – agosto del 2005, el cual fue dirigido a los trabajadores que laboran en las oficinas de esta empresa (un total de 40 trabajadores que trabajan en esa área).

De acuerdo a la información proporcionada por los trabajadores a través de la escala likert se obtuvieron los siguientes resultados: el 47.5% de los trabajadores son del sexo masculino y el 52.5% pertenecen al sexo femenino. Siendo el promedio de edad 38 años.(tabla 1)

### **Aspectos relacionados con el estrés en los trabajadores:**

En la distribución porcentual de los niveles de estrés presente en los trabajadores del CEO. Se observan que el 85% tiene un nivel de estrés medio seguido de un 12.5% de nivel alto y un porcentaje mínimo de 2.5% con estrés bajo. Estos resultados nos indican que la mayoría de los encuestados presentan un nivel de estrés medio lo que significa que el nivel de estrés que presentan les permite aun laborar sin tener mayores consecuencias en su desempeño.(ver tabla 2, gráfico 1)

Al observar los niveles de estrés laboral según el sexo, se aprecia una similaridad porcentual, presentando una ligera diferencia porcentual en el sexo femenino del nivel medio (87.5% Femenino/84.2 Masculino) ocurriendo lo contrario en el nivel de estrés alto (15.8M/9.5F) esto probablemente es debido a que tanto hombre como mujeres independientemente de sus diferentes roles pueden sufrir y experimentar los mismos niveles de estrés. ( ver 2.1, gráfico 1)

Al considerar los niveles de estrés según el estado civil, (tabla 2.2), se observa que los hombres viudos presentan el mayor porcentaje de nivel medio de estrés con un 100%, seguido de las personas casadas con un 94.4% y con un porcentaje menor los solteros (75%). En el caso de los que presentan tener un nivel de estrés alto los solteros presentan un mayor porcentaje que los casados, esto probablemente es debido a que el estrés varía según el estado civil, en el caso de las personas viudas esto puede deberse a que son un poco más vulnerables a los cambios emocionales y a las enfermedades físicas según manifiesta Stoner. (Gráfico 1)

### **Aspectos relacionados con la motivación:**

En esta misma encuesta se consideró valorar la motivación: de acuerdo a los resultados observados (en la tabla 3), donde se presenta la distribución porcentual de los trabajadores relacionado con la motivación se aprecia que el 72.5% de los encuestados poseen una motivación media seguido de un 25% con motivación alta. Como se puede apreciar en la mayoría de los encuestados predomina una motivación media. ( ver gráfico 2)

Al considerar la motivación según el sexo, se observa que el sexo femenino presenta un mayor porcentaje de motivación media con un 81% seguido del sexo masculino con un 63.2%; en el caso de los que presentan tener una motivación alta resulto que el mayor porcentaje lo presento el sexo masculino con un 31.6% y el sexo femenino con un porcentaje menor del 19%, estos resultados nos reflejan que presentaron un mayor porcentaje de motivación media es el sexo femenino ( ver tabla 3.1, gráfico 2).

En la distribución porcentual de los trabajadores relacionado con la motivación según el estado civil, se observa que los que viven en unión libre presentan el mayor porcentaje de motivación media con un 100% seguido de los viudos los cuales representan una ligera

diferencia porcentual con los casados (75% Viudos / 72% Casados) y las personas solteras con un 68.8%.

En cuanto a los que presentan tener motivación alta los solteros presentan un mayor porcentaje con un 31.3% seguido de los casados (27.8%). Lo que probablemente significa que las personas independientemente de su estado civil o sexo, poseen una estimulación propia y energía necesaria para realizar sus actividades laborales, sin embargo presentando variaciones porcentuales en sus niveles de motivación. ( ver tabla 3.2, gráfico 2)

De acuerdo al tipo y nivel de motivación que presentan los trabajadores ,se observa que los mayores porcentajes de los niveles de motivación se presentan en la motivación intrínseca predominando el nivel medio con un 70% , seguida del tipo de motivación extrínseca con un 67.5% , en el nivel alto la motivación intrínseca con un porcentaje del 27.5% y la motivación extrínseca con un 25% esto significa que los trabajadores se sienten cómodamente en sus actividades de trabajo( ver tabla 4, gráfico 3)

Al considerar el tipo de motivación extrínseca según el sexo, se observa que el mayor porcentaje de motivación extrínseca media lo presenta el sexo femenino con un 76.2% seguido del sexo masculino con un 57.9%; en el caso de los que presentan motivación extrínseca alta el sexo masculino presento un mayor porcentaje (26.3%) y el sexo femenino con 23.8%, con un porcentaje mínimo de motivación extrínseca baja un 15.8% Masculino (tabla 4.1, gráfico 4).

Al observar (la tabla 4.2), donde se aprecia la motivación extrínseca según el estado civil el 100% de los que viven unión libre presentan motivación extrínseca media seguida de los solteros y los casados los cuales presentaron una similitud porcentual (58.8% Solteros/66.7% Casados) y los viudos presentaron un 50% de motivación intrínseca media. (Gráfico 4)



Respecto al tipo de motivación intrínseca según el sexo se aprecia que los hombres presentan un mayor porcentaje de motivación intrínseca media 73.7% y las mujeres presentaron un porcentaje de 66.7% en este mismo tipo de motivación, con respecto a la motivación intrínseca alta quien presento un mayor porcentaje fueron las mujeres 33.3% y el sexo masculino con un porcentaje menor de 21.1% (ver tabla 4.3. gráfico 5).

En la motivación intrínseca según el estado civil se observa que el mayor porcentaje lo presentan los que viven en unión libre 100% seguido de los casados con un 72.2% y con un menor porcentaje los viudos y los solteros (68.8% S/50% V) los que presentaron motivación intrínseca alta fueron los solteros con un 31.3% seguido de los casados (27.8%), los viudos con un 25% (tabla 4.4, gráfico 5).

Estos resultados reflejan que tanto hombres como mujeres se encuentran motivados con ambos tipos de motivación (extrínseca, intrínseca) lo que nos indica que los encuestados están motivados no sólo por las gratificaciones económicas y reconocimiento social sino que también por el trabajo en sí mismo, se sienten competentes y son capaces de enfrentarse a los retos.

Al observar la tabla 5. En ella se presenta la relación entre la motivación, estrés laboral, motivación intrínseca y extrínseca. En estas tablas observaremos con atención los valores Sig de cada fila.

De acuerdo a estos resultados se aprecia que no existe una relación significativa entre el Estrés laboral de los Trabajadores, Motivación laboral, Motivación intrínseca y Motivación extrínseca, ya que el **sig.** Que es igual a 0.543, 0.442, 0.069 respectivamente, es mayor que 0.05.

Al correlacionar la Motivación laboral con la Motivación intrínseca y la Motivación extrínseca sucede lo contrario ya que el **sig.** (0.000 y 0.000) es menor que 0.05. Esto ultimo significa que a mayor motivación Laboral existe una mayor motivación Intrínseca y extrínseca

## **Resultados de la entrevista.**

### **De acuerdo a la información proporcionada por la entrevista se plantea lo siguiente:**

Se realizó una entrevista al director del centro, dos ingenieros, dos secretarias, los cuales laboran en oficinas del Centro Experimental de Occidente.

Esta entrevista tenía la finalidad de conocer otros aspectos (familiares) que influyen para que el trabajador se encuentre estresado.

La mayoría de los trabajadores entrevistados manifestaron que las responsabilidades familiares, así como el número de personas que dependen de un salario, influyen para que se encuentren más preocupados y tensionados en el trabajo, más aun cuando hay emergencias familiares y no le dan permiso para cuidar de la familia.

Estas mismas personas entrevistadas refirieron que las diferentes situaciones familiares tales como: dejar con otras personas el cuidado de sus hijos, no estar presente cuando se enferma un familiar, etc; afectan su desempeño porque siempre están preocupados por lo que pasa en el hogar ya sea por problemas con los hijos, la pareja o algún familiar, que algunas veces los problemas que tienen con la familia los reflejan en el trabajo, afectando el rendimiento o sus relaciones con los compañeros.

Al referirse a las actividades que realizan después del trabajo las tres mujeres entrevistadas, casadas o solteras opinaron que hacen los oficios del hogar y cuidan de los hijos cuando los hay, mientras que los hombres expresaron que llegan a resolver los problemas del hogar, ver televisión, platicar con amigos, descansar y tomar unos tragos.

Los entrevistados también afirman que el tiempo que dedican al trabajo limita sus relaciones familiares más aún cuando viajan a los departamentos, hay semanas de talleres o reuniones los sábados, por lo que a veces solo dedican el domingo a la familia, esto hace que la comunicación disminuya en su hogar.

Opinan que el trabajo influye en la vida familiar puesto que hay menos contacto con la familia, cuando hay hijos llegan a perder la autoridad por no estar la mayor parte del tiempo con ellos y no se encuentran cuando surgen problemas, también mencionan que los problemas del trabajo se los llevan al hogar.

Estos mismos trabajadores entrevistados dijeron que la empresa no les proporciona ninguna posibilidad de ascenso ni desarrollo a futuro que siempre están en lo mismo, algunos manifiestan que la empresa a veces les permite estudiar una especialidad y después de finalizados los estudios no les aseguran el puesto, y esperan como todo trabajador que les aumente el sueldo.

## **Discusión.**

Al valorar la relación de la motivación y el estrés laboral en los trabajadores del Centro experimental de occidente (CEO) se encontró que: la mayoría de los trabajadores presentaron un nivel de estrés medio, dado que el estrés no es algo que podamos evitar totalmente, es natural que las personas que están en el mercado laboral competitivo y cambiante sufran algún nivel de estrés.

Con respecto al estrés según el sexo se aprecia una similaridad porcentual entre hombres y mujeres con un nivel medio de estrés reflejando esto que independientemente de los roles que ambos pueden experimentar los mismos niveles de estrés, en cuanto al estrés según el estado civil se observa que también predomina un nivel de estrés medio en viudos, casados y solteros, presentando un mayor porcentaje los viudos estos puede deberse a que estas personas son mas susceptibles a los cambios emocionales y físicos.

Asimismo el nivel de motivación que presentan los trabajadores es el nivel medio indicando que este nivel de motivación ayuda a los trabajadores a afrontar el estrés. En la motivación según el sexo se aprecia que el sexo femenino presentó un mayor porcentaje de motivación media, mientras que en la motivación según el estado civil los que viven en unión libre están mas motivados que los viudos, casados y solteros.

En los trabajadores encuestados el tipo de motivación que más prevalece es la intrínseca demostrando que estas personas están motivadas por la satisfacción obtenida en la tarea, además presentan un nivel de motivación extrínseca medio lo que significa que también se encuentran estimulados por motivadores tales como el dinero, elogios, o reconocimiento social.

Si la persona esta motivada tiene menos probabilidad de sufrir estrés, esto se debe a que la motivación es una eficaz herramienta que ayuda a mejorar la productividad de la persona y promueve el desarrollo personal, más sin embargo el hecho de estar motivado no garantiza que los niveles de estrés que experimenta la persona vayan a disminuir debido a que el individuo en distintos ambientes de su vida se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés entre estas podemos mencionar: la falta de tiempo para estar con la familia lo que puede afectar la comunicación en el hogar, las preocupaciones que se experimentan por las responsabilidades de mantener el hogar (salario), la falta de actividades recreativas las cuales también se pueden ver afectadas por el tiempo que se dedica al trabajo, la falta de promoción en el centro de trabajo, la tensión que sienten por llevarse los problemas de el hogar al trabajo y los de el trabajo al hogar. Por otra parte algunas veces nos podemos encontrar que en unas mismas condiciones unos individuos desarrollan niveles de estrés más alto que otros, esto es debido a que diferentes individuos tiene distintas capacidades de adaptación en función de múltiples factores personales.

En esta empresa la relación de la motivación y el estrés laboral no es significativa; la motivación que presentan los trabajadores no esta influyendo en la ocurrencia o disminución del estrés que tienen los trabajadores.

## **Conclusiones.**

Conforme a los datos obtenidos en nuestro trabajo hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- Los resultados reflejaron que la relación entre la motivación y el estrés laboral no es significativa en esta empresa. Ocurriendo lo contrario entre la Motivación laboral con la Motivación intrínseca y extrínseca
- Al analizar los datos del estrés en los trabajadores se determinó que el nivel que más prevalece es el nivel de estrés medio.
- Hombres y mujeres pueden experimentar los mismos niveles de estrés en este caso el nivel medio de estrés.
- Se encontró que la mayoría de los trabajadores tiene un nivel de motivación media y el tipo de motivación que más predomina es la intrínseca seguida de la extrínseca.
- El sexo masculino presenta más motivación intrínseca que las del sexo femenino, es decir que están más motivados a trabajar por la satisfacción obtenida en la tarea, mientras que el sexo femenino predominó la motivación extrínseca, por lo que ellas laboran más por beneficios económicos (salario) para solventar las necesidades del hogar.
- El tipo de motivación que presentan los trabajadores no influye en la aparición o disminución del estrés.

## **Recomendaciones.**

No existe una fórmula infalible y sencilla que pueda disminuir el estrés. Se requieren de acciones diversas que permitan reducir las situaciones de sobre carga para ello puede ser necesario “reaprender” a realizar las tareas cotidianas del hogar o el trabajo: programar las actividades para que no se acumulen ni se conviertan en agentes estresantes.

Nuestro estudio reflejó que las personas en la empresa están motivadas, sin embargo, la mayoría presenta un nivel de estrés laboral medio por lo que recomendamos lo siguiente:

- Que traten de aumentar las horas de sueño durante la noche para un buen funcionamiento del organismo a lo largo del día, levantarse con el tiempo suficiente para acudir al trabajo puntualmente.

- Que dediquen algunas horas a la semana a actividades de ocio (leer, escuchar música, actividades en familia, ir al parque etc.)

- Que traten de ver las tareas y los contratiempos como desafíos que le permitan crecer y no como situaciones amenazantes.

A la empresa por ser esta el lugar donde se desarrolla y pasa la mayor parte del tiempo el trabajador:

- Diseñar un cronograma especificando las fechas y tiempos en que se deben cumplir y entregar las tareas y que sean compatibles con las demandas y responsabilidades del trabajo.

- “A veces lo trágico no son tanto las situaciones sino el modo de experimentarlas”

## **Bibliografía.**

1. ALONSO GAETA REYNALDO. El estrés, metodología de la investigación. [on line] [fecha de acceso marzo 2005]. Acceso desde:  
[www.monografias.com/trabajos14/estrés/estrés.shtml-101k](http://www.monografias.com/trabajos14/estrés/estrés.shtml-101k).
2. El trabajo humano generador de un cambio. [on line] [ fecha de acceso marzo 2005]  
Acceso desde: <http://uca.org/trabajos/10htm>.
3. El hombre y el proceso de trabajo.[ on line ] [fecha de acceso marzo 2005 ]  
Acceso desde:  
[www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/homprotrab/htm-102k-2005](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/homprotrab/htm-102k-2005).
4. WALTER ARANA MAYORCA, psicología organizacional. Lima- Perú [ on line ]  
Administración [fecha de acceso abril 2005 ]. Acceso desde :  
[www.sht.com.ar/archivo/liderazgo/motivaprodu.htm.61k](http://www.sht.com.ar/archivo/liderazgo/motivaprodu.htm.61k).
5. ERNESTO JAVIER BATISDAS M. Clima organizacional y su incidencia en la calidad de los servicios públicos, administración financiera.[ on line ][ fecha de acceso abril 2005].  
Acceso desde: [www.monografias.com/trabajos14/servpublicos/servpublicos/shtml.89k-2005](http://www.monografias.com/trabajos14/servpublicos/servpublicos/shtml.89k-2005).
6. JAVIER ARDOVÍN, CLAUDIO BUSTO, ROSA CAYÓ Y MAURICIO JÁRPO.  
Apsique [archivos de psicología ]: labmot y satis. Motivación y satisfacción laboral.[on line]2000. [fecha de acceso abril 2005 ] acceso desde:  
[www.edu.ct/ivalfaro/apsique/labo/mot4.satis.html.87k](http://www.edu.ct/ivalfaro/apsique/labo/mot4.satis.html.87k).
7. WALTER ARANA MAYORCA. El individuo y la motivación. Colegio de psicólogos del Perú. Gerente de recursos humanos. Art. publicado en lima febrero 2005[ on line] [Fecha de acceso mayo 2005] acceso desde:  
[www.Psicoligiacientífica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar.arana01.htm-41k](http://www.Psicoligiacientífica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar.arana01.htm-41k).
8. Motivación y su influencia en el ámbito laboral. [On line]. 2005[fecha de acceso mayo 2005] acceso desde:  
[www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/motamblauch/htm-48](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/motamblauch/htm-48).
9. Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud Ocupacional. El estrés en el trabajo (NIOSH), agencia federal responsable de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de las enfermedades asociadas con el trabajo.[ on line] [fecha de acceso mayo 2005] acceso desde: [www.cdsgou/spanish/niosh/docs99-1001.sp.html-87k](http://www.cdsgou/spanish/niosh/docs99-1001.sp.html-87k).



10. LENARD LEVÍ. Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo. Estrés relacionado con el trabajo. [On line] 2005 [fecha de acceso junio 2005] acceso desde: <http://agenuy.osha-eu.int/publication/forom9/es/index.4htm-58k>.

11. Dr. OSCAR SLIPAK. Almaceon- n°19- estrés laboral. [On line] 1999 [fecha de acceso junio 2005] acceso desde: [www.drwebsa.com.ar/aap/arcmeon/19/a19-03.htm-34k](http://www.drwebsa.com.ar/aap/arcmeon/19/a19-03.htm-34k)

12. PEIRO FRANCISCO. Control del estrés laboral. [on line] [fecha de acceso junio 2005] Acceso desde: [html.rincóndelvago.com/estrés-3.html-73k](http://html.rincóndelvago.com/estrés-3.html-73k).

13. MARINA PARÉS OLIVA. Mobbing, problemas laborales. [on line] agosto 2003 [fecha de acceso julio 2005] acceso desde: [miarroba.com/foros/ver.php.foroid=25877&.teraid.999&ultimomsg=si-23k](http://miarroba.com/foros/ver.php.foroid=25877&.teraid.999&ultimomsg=si-23k).

14. MIRIAN MARTINEZ. El estrés laboral la enfermedad del siglo XXI, hogar y gestión. [on line ] [fecha de acceso julio 2005] acceso desde: [www.mundohogar.com/ideas/reportajes.asp?FN4&ID=11637-41k.resultadosuplementarios](http://www.mundohogar.com/ideas/reportajes.asp?FN4&ID=11637-41k.resultadosuplementarios).

15. ARANA MAYORCA. Psicología organizacional y laboral. [on line] [fecha de acceso julio 2005] acceso desde: [www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/a-organ-htm-23k](http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/a-organ-htm-23k).

# Anexos

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.**

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS.**

**CARRERA DE PSICOLÓGIA.**

Estimados trabajadores del centro experimental de occidente somos estudiantes egresadas de la carrera de psicología de la UNAN-LEON. Estamos realizando una encuesta con el objetivo de conocer la relación de la motivación con el estrés laboral la cual esta compuesta de 53 ítems, de la 1 a la 30 mide el estrés laboral, de la 31 en adelante la motivación, estas constan de 5 escalas para su respuesta, en cada pregunta marque con una x la opción que corresponde con la situación que se identifique.

Gracias por su colaboración.

Edad: \_\_\_\_\_

estado civil: \_\_\_\_\_

sexo: \_\_\_\_\_

enunciado	Opciones				
	1.nunca	2.casi nunca	3.algunas veces	4.casi siempre	5.siempre
1. las tareas que me asignan sobrepasan mis capacidades.					
2. me siento agotado físicamente al final de la jornada de trabajo.					
3. después de dormir toda la noche me levanto cansado.					
4.siento que me fatigo					
5.sufro dolores de cabeza en mi trabajo					
6. me causa tensión muscular algunas tareas del trabajo.					
7. la empresa me permite desempeñar mi trabajo con mayor eficacia.					
8.la comunicación y relación con mis superiores y subordinados es buena					
9.tengo problemas para Interactuar o llevarme bien con los demás					
10. soy incapaz de mantenerme tranquilo con los pies inmóviles mientras estoy sentado.					
11. con frecuencia pienso que mi sueldo es coherente con mis esfuerzos y rendimiento.					
12.aspiro a ascender progresivamente					
13. me llevo bien con mis compañeros de trabajo.					
14. trabajo con entusiasmo.					
15. con frecuencia cumplo con las fechas topes					

de entrega de trabajo.					
16. me tomo el tiempo necesario para comer.					
17. raramente me llevo el trabajo a casa.					
18. me siento parte del equipo de trabajo.					
19. me siento agotado por las presiones en mi trabajo.					
20. pierdo con facilidad la concentración en mi trabajo.					
21. las demandas que me hacen en relación con la calidad del trabajo son irracionales.					
22. las tareas que me asignan algunas veces son muy difíciles o complejas.					
23. carezco de autoridad suficiente para llevar a cabo mis responsabilidades					
24. si deseo mejorar tengo que buscar trabajo en otra organización.					
25. hago cosas en el trabajo que son aceptadas por unos y por otros no.					
26. simplemente tengo mas trabajo del que puedo hacer en un día ordinario.					
27. la empresa espera de mí más de lo que puedo hacer con mi experiencia y habilidad.					
28. tengo pocas oportunidades de mejorar y adquirir nuevos conocimientos en mi trabajo					
29. tengo insuficiente entrenamiento y/experiencia para desempeñar mis obligaciones correctamente.					
<b>30.</b> siento que estoy estancado en mi carrera.					
<b>31.</b> tengo la oportunidad de controlar la ejecución de mis actividades laborales.					
32. me planteo metas laborales para obtener un puesto de mayor importancia.					
33. mi trabajo me permite incrementar mis capacidades y habilidades.					
34. mi puesto de trabajo me brinda seguridad económica.					
35. recibo comprensión de mis superiores cuando tengo alguna dificultad con mi trabajo.					
36. me preocupa mantener el prestigio de mi trabajo.					
37. al ofrecerme un mejor salario me cambiaria de trabajo.					
38. mi trabajo me ofrece la oportunidad de ser creativo.					
39. en mi trabajo tengo la posibilidad de hacer las cosas que me gustan.					
40. recibo remuneración de las horas extras que					

hago.					
41. el ritmo de trabajo al que estoy sometido es flexible.					
42. la empresa me provee de recursos para la realización del trabajo.					
43. dispongo de tiempo limitado para realizar las tareas.					
44. realizo constantemente horas extras en mi trabajo.					
45. dispongo de espacio y entorno físico adecuado en el trabajo.					
46. estoy expuesto constantemente a sufrir accidentes.					
47. obtengo vacaciones remuneradas.					
48. tengo buenas relaciones personales con mis superiores.					
49. me permiten participar en las decisiones del departamento					
50. a la hora de elaborar objetivos en la empresa permiten mi participación					
51. estoy de acuerdo con el tipo y duración del contrato que establece la empresa.					
52. la forma en que se dan las negociaciones en la empresas sobre aspectos laborales son los indicados.					
53. estoy conforme con el salario que recibo.					

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA**

**UNAN – LEON**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA.**

**Entrevista.**

Estimados trabajadores del Centro Experimental de Occidente: somos estudiantes del v año de psicología, estamos realizando un trabajo con fines investigativos en el cual solicitamos su colaboración la que será de gran utilidad.

**Datos generales:**

**Edad:** \_\_\_\_\_ **sexo:** \_\_\_\_\_ **estado civil:** \_\_\_\_\_

**Ocupación:** \_\_\_\_\_

1- ¿cómo cree que influyen las responsabilidades familiares en el trabajo?

2-¿Considera usted que las situaciones familiares afectan el desempeño en el trabajo?

3-¿Cuáles son las actividades más frecuentes que se realizan después de la jornada de trabajo?

4-¿Piensa que el trabajo en esta empresa limita el tiempo para relacionarse con la familia?

5- ¿De qué manera influye el trabajo en la vida familiar?

6-¿Cuál cree usted sean las perspectivas futuras en el trabajo?

### Operacionalizacion de las variables

<b>Variables</b>	<b>Concepto</b>	<b>Escala</b>	<b>Indicadores</b>
Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento, periodo de vida		Promedio de edad
Estado civil	Situación jurídica de una persona física considerada desde el punto de vista del derecho de familia y que hace referencia a la calidad de padre, de hijo, casado, soltero, etc.	Soltero. Casado. Viudo. Unión libre.	Soltero % Casado % Viudo % Unión libre %
Sexo	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer	1.masculino 2. femenino	Masculino % Femenino %
Estrés laboral.	Son las reacciones físicas y emocionales que ocurren o aparecen cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, recursos y necesidades del trabajador.	1. nunca 2. casi nunca 3. algunas veces 4. casi siempre 5. siempre	Porcentaje de trabajadores con estrés.
Motivación	Es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar metas organizacionales, condicionad, para la posibilidad de satisfacer alguna necesidad.	1.nunca 2.casi nunca 3.algunas veces 4.casi siempre 5.siempre	Porcentaje de trabajadores con motivación intrínseca

<p>Motivación extrínseca</p>	<p>Cuando existe un fin, un objetivo o una meta en la medida que se percibe como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad cuya recompensa depende de factores externos tales como: el salario, promoción o beneficios materiales.</p>	<p>1.nunca 2.casi nunca 3.algunas veces 4.casi siempre 5.siempre</p>	<p>Porcentaje de trabajadores con motivación extrínseca</p>
<p>Motivación intrínseca</p>	<p>Es la existencia de un deseo o necesidad aquello que nos empuja a realizar una actividad por el simple placer de realizarla (logro, autorrealización y reconocimiento).</p>	<p>1.nunca 2.casi nunca 3.algunas veces 4.casi siempre 5.siempre</p>	<p>Porcentaje de trabajadores con motivación intrínseca.</p>
<p>Relación de la motivación con el estrés laboral</p>	<p>Es la vinculación o relación que puede existir entre el tipo de motivación y la aparición del estrés en los trabajadores.</p>		<p>Relación entre la motivación y el estrés laboral.</p>



**Tabla N° 1**  
Distribución porcentual de los trabajadores según el sexo.

<b>sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>porcentaje</b>
Masculino	19	47.5
Femenino	21	52.5
total	40	100

**Tabla N° 2**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con el estrés laboral.

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	1	2.5
Medio	34	85.0
Alto	5	12.5
Total	40	100

**Tabla N° 2.1**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con el estrés según el sexo.

<b>Sexo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Masculino	Medio	16	84.2
	Alto	3	15.8
	Total	19	100.0
Femenino	Bajo	1	4.8
	Medio	18	85.7
	Alto	2	9.5
	Total	21	100.0

**Tabla 2.2**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con el estrés según el estado civil.

<b>Estado civil</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Soltero	Medio	12	75.0
	Alto	4	25.0
	Total	16	100.0
Casado	Medio	17	94.4
	Alto	1	5.6
	Total	18	100.0
Viudo	Medio	4	100.0
	Bajo	1	50.0
Unión libre	Medio	1	50.0

	Total	2	100.0
--	-------	---	-------

**Tabla 3**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con la motivación.

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	1	2.5
Medio	29	72.5
Alto	10	25.0
Total	40	100

**Tabla 3.1**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con la motivación según el sexo.

Sexo	Nivel	Frecuencia	%
Masculino	Bajo	1	5.3
	Medio	12	63.2
	Alto	6	31.6
	Total	19	100.0
Femenino	Medio	17	81.0
	Alto	4	19.0
	Total	21	100.0

**Tabla 3.2**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con al motivación según el estado civil.

Estado civil	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	Medio	11	68.8
	Alto	5	31.3
	Total	16	100.0
Casado	Medio	13	72.2
	Alto	5	27.8
	Total	18	100.0
Viudo	Bajo	1	25.0
	Medio	3	75.0
	Total	4	100.0
Unión libre	Medio	2	100.0

**Tabla 4**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con los niveles y tipo de motivación.

NIVELES DE MOTIVACION	%Motivación Intrínseca	%Motivación Extrínseca
BAJA	2.5	7.5
MEDIA	70	67.5
ALTA	27.5	25
Total	100	100

**Tabla 4.1**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con la motivación extrínseca según el sexo.

Sexo	Nivel	Frecuencia	%
Masculino	Bajo	3	15.8
	Medio	11	57.9
	Alto	5	26.3
	Total	19	100.0
Femenino	Medio	16	76.2
	Alto	5	23.8
	Total	21	100.0

**Tabla 4.2**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con la motivación extrínseca según el estado civil.

Estado civil	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	Medio	11	68.8
	Alto	5	31.3
	Total	16	100.0
Casado	Bajo	1	5.6
	Medio	12	66.7
	Alto	5	27.8
Total	Total	18	100.0
	Bajo	2	50.0
	Medio	2	50.0
Viudo	Total	4	100.0
	Unión libre	2	100.0

**Tabla 4.3**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con la motivación intrínseca según el sexo.

<b>Sexo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Masculino	Bajo	1	5.3
	Medio	14	73.7
	Alto	4	21.1
	Total	19	100.0
Femenino	Medio	14	66.7
	Alto	7	33.3
	Total	21	100.0

**Tabla 4.4**

Distribución porcentual de los trabajadores relacionados con la motivación intrínseca según el estado civil

<b>Estado civil</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Soltero	Medio	11	68.8
	Alto	5	31.3
	Total	16	100.0
Casado	Bajo	13	72.2
	Medio	5	27.8
	Alto	18	100.0
	Total	1	25.0
Viudo	Bajo	2	50.0
	Medio	1	25.0
	Total	4	100.0
Unión libre	Medio	2	100.0

Correlaciones entre la motivación, estrés laboral, motivación intrínseca y motivación extrínseca.

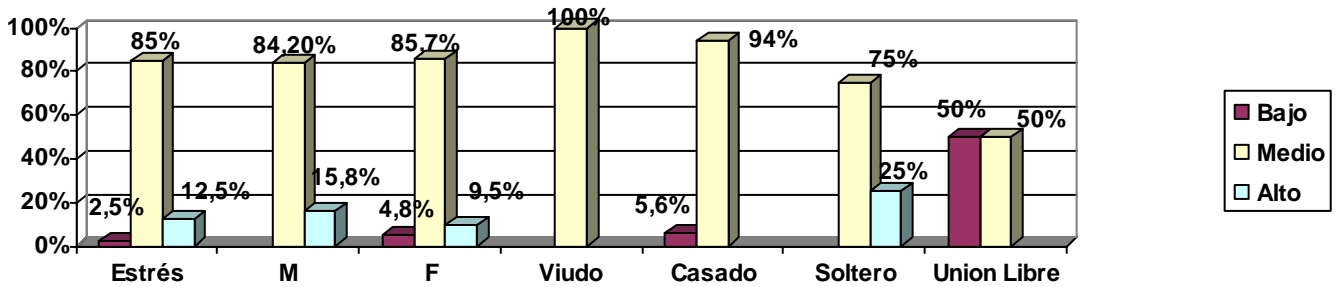
	Estrés laboral de los trabajadores	Motivación laboral	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca
Estrés laboral de los trabajadores	1	.099	-.125	.290
	<b>sig.</b>	.543	.442	.069
	40	40	40	40
Motivación laboral	.099	1	.872 <sup>(xx)</sup>	.883 <sup>(xx)</sup>
	<b>sig.</b>	.543	.000	.000
	40	40	40	40
Motivación intrínseca	-.125	.872 <sup>(xx)</sup>	1	.541 <sup>(xx)</sup>
	<b>sig.</b>	.442	.000	.000
	40	40	40	40
Motivación extrínseca	.290	.883 <sup>(xx)</sup>	.541 <sup>(xx)</sup>	1
	<b>sig.</b>	.069	.000	.000
	40	40	40	40

\*la correlación no es significativa.

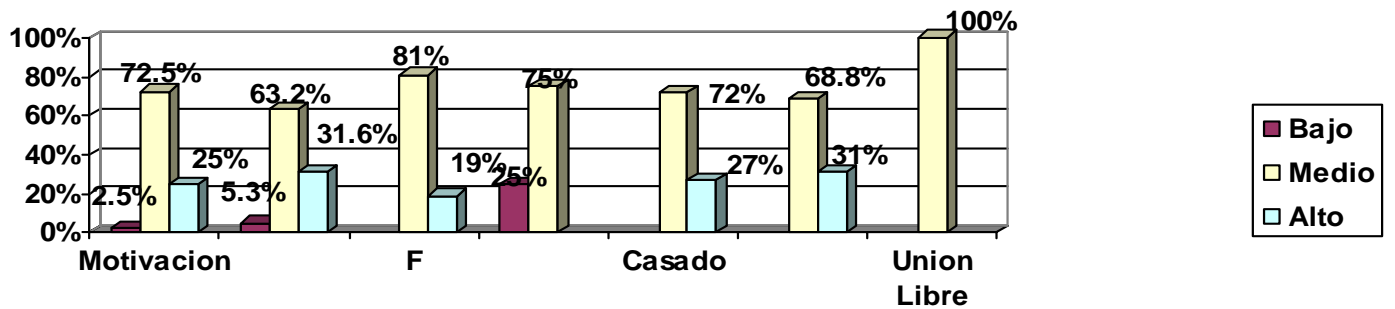
-si la puntuación obtenida es mayor que 0.05, como es en este caso de la motivación y el estrés (543)no es significativa la correlación.

- si es menor que 0.05 existe significancia

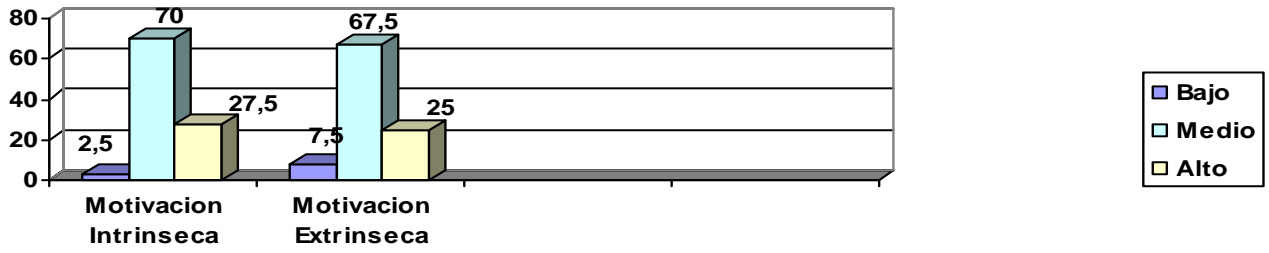
**Grafico relacionado con el estres laboral, el estres segun el sexo y el estado civil**



**Grafico relacionado con la Motivacion, la Motivacion segun el sexo y el estado civil**



**Grafico relacionado con el tipo de motivacion**



**Grafico relacionado con la motivacion extrinseca segun el sexo y el estado civil**

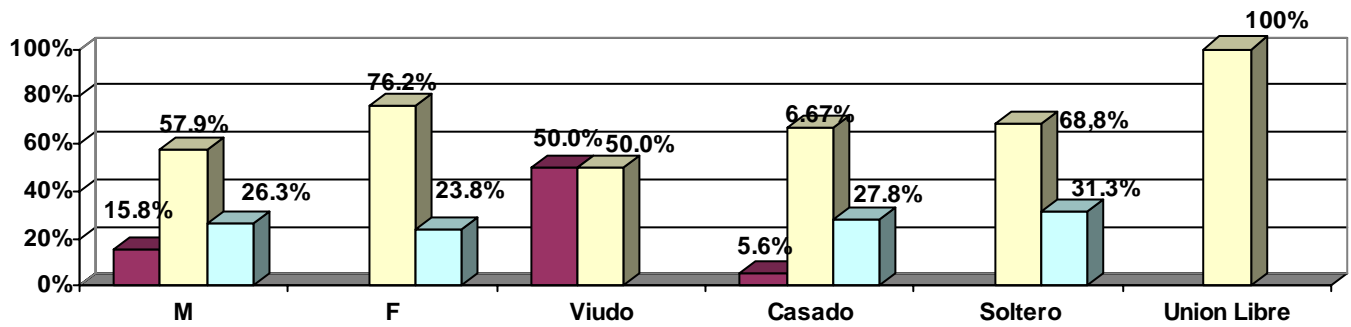


Grafico relacionado con la Motivacion intrinseca, según el sexo y el estado civil

