

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2019/2020

Convocatoria: Julio

**Relación Entre El Estrés Y La Motivación En El
Ámbito Laboral, Con Hincapié En El Personal
Sanitario Durante La Declaración De Alerta Sanitaria
Por Covid 19**

Relationship Between Stress And Motivation In The Workplace,
With Emphasis On Health Personnel During The Declaration Of
Health Alert By Covid 19

Realizado por la alumna D^a Daniela Morales Mesa

Tutorizado por el Profesor D. Juan Martínez Torvisco

Departamento: Psicología Cognitiva, Social Y Organizacional

Área de conocimiento: Psicología Social

ABSTRACT

In the present work we are going to analyze and study if there is a relationship between the variables stress and motivation in the workplace and, if so, what kind of relationship is there between them. Moreover, these two variables will be compared between the health sector and the rest of the sectors to check if the coronavirus crisis has had a greater impact on these parameters in the health sector. For them a sample of 60 people is studied, of which 45% belong to the health sector, the remaining 55% from different labor sectors.

Key Words: Stress, Motivation, Health Sector, Covid 19

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En el presente trabajo se va a analizar y estudiar si existe relación entre las variables estrés y motivación en el ámbito laboral y, de ser así, qué tipo de relación hay entre ellas. Por otra parte, se compararán estas dos variables entre el personal sanitario y el resto de trabajadores para comprobar si la crisis del coronavirus ha incidido en mayor medida en estos parámetros en el sector sanitario. Para ellos se estudia una muestra de 60 personas, de las cuales el 45% pertenece al sector sanitario, siendo el restante 55% de distintos sectores laborales.

Palabras clave: Estrés, Motivación, Sector Sanitario, Covid 19

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. EL ESTRÉS	5
2.1.1. Tipos de estrés	6
2.1.2. El estrés laboral.....	6
2.1.3. Modelos teóricos de estrés laboral	7
2.2. LA MOTIVACIÓN	8
2.2.1. Teorías de la motivación	8
2.2.2. Tipo de motivación	13
2.3. El estrés y la motivación en el sector sanitario	14
3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	14
3.1. OBJETIVO GENERAL	14
3.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4. HIPÓTESIS	15
5. MÉTODO	15
5.1. PARTICIPANTES	15
6. INSTRUMENTOS	16
7. PROCEDIMIENTO	17
8. RESULTADOS	17
9. CONCLUSIONES	25
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
11. ANEXOS	29

1. INTRODUCCIÓN

En 2020 se está viviendo la crisis del Coronavirus, en la cual una pandemia mundial está afectando a la mayor parte de la población mundial. Esta crisis trajo consigo un confinamiento prolongado en los domicilios de los ciudadanos, tanto en España como en multitud de países a lo largo del mundo.

Este hecho ha provocado que miles de personas vieran afectados sus puestos de trabajo. Muchas personas fueron despedidas y otro gran número de personas forma parte de un ERTE, lo cual es una gran fuente de estrés.

Sin embargo, el sector al que más le ha afectado esta crisis ha sido al sector sanitario. Han tenido que realizar intensas jornadas para poder sacar adelante a los enfermos que ha dejado esta enfermedad, así como trabajar codo con codo para lograr desaturar el sistema sanitario y que éste no colapsara. Algunos profesionales han realizado jornadas intensivas de hasta 48 horas. Muchos de ellos se infectaron con el virus y tuvieron que dejar durante 15 días su trabajo, para luego continuar trabajando. Por todo esto, parece que puede ser el sector con mayor nivel de estrés actualmente, así como de motivación, en tanto en cuanto es un sector de servicios ampliamente vocacional.

El objetivo del presente trabajo de investigación es conseguir relación entre el estrés y la motivación en todos los sectores y, posteriormente, comparar el nivel de estrés y de motivación que existe hoy en día entre el personal sanitario y el resto de profesionales.

El presente trabajo consta de un marco teórico donde se explicarán los conceptos de estrés y de motivación, siendo las variables a estudiar, así como desarrollar los puntos del estudio.

Dentro del estudio se van a tener en cuenta si se pertenece al sector sanitario o no, el género, y el rango de edad de los participantes, con el fin de comparar los resultados obtenidos en cada una de estos aspectos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. EL ESTRÉS

El *estrés*, según la Real Academia de Española de la Lengua (RAE), es una tensión percibida por las personas, que provoca situaciones agobiantes, la cual causa en ellas un trastorno psicosomático o psicológico, pudiendo llegar a provocar trastornos graves.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004) define el estrés como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación”

Por lo tanto, en función de estas definiciones, el estrés es percibido por el individuo de pendiendo de unos determinados factores externos, lo que quiere decir que la misma situación puede producir diferentes niveles de estrés en diferentes individuos, ya que va a depender de la percepción de cada uno de ellos.

El médico y filósofo Hans Selye (1956) observó que sus pacientes, los cuales tenía una gran variedad de dolencias, manifestaban inequívocamente los mismos síntomas psicológicos. A este conjunto de síntomas los llamó el Síndrome de Adaptación General, y se manifiestan como la respuesta del organismo para adaptarse al estrés del entorno. Esta respuesta se da en tres fases:

- Fase de alarma: Ante la exposición a una posible situación de estrés, el organismo comienza a desarrollar alteraciones fisiológicas y psicológicas para poder enfrentarse a la situación (inquietud, ansiedad, ritmo cardíaco, etc.)
- Fase de resistencia: Esta es la fase de adaptación. En esta fase el organismo desarrolla unas respuestas fisiológicas y psicológicas con las que poder sortear la situación estresante de la manera que menos afectara al organismo. Si esta fase se desarrolla exitosamente, va a acarrear una serie de trastornos semipermanentes y estables en el individuo, como por ejemplo menos tolerancia a la frustración, disminución del rendimiento, etc.
- Fase de agotamiento: Esta fase ocurre cuando la fase anterior fracasa. Cuando se llega a esta fase los trastornos anteriormente mencionados se vuelven crónicos o adquieren un carácter irreversible.

Sin embargo, una definición más aceptada es la que manifiestan McEwen y Lasley (2002) la cual dice que “un estado mental surge ante una amenaza, real o supuesta, a la integridad fisiológica y/o conductual” Lo que vienen a decir los estudios de McEwen y Lasley (2002) es que el estrés se caracteriza por su dinamismo fisiológico y cambio permanente dentro de unos parámetros específicos que forman la base de esta afección.

2.1.1. TIPOS DE ESTRÉS

Según Selye (1974), existen dos tipos de estrés, atendiendo a la situación en la que se produzca:

- Eustrés: Proceso de adaptación a las circunstancias ambientales que se produce de forma natural en el organismo con el fin de resolver una situación que se entiende complicada, la cual requiere equilibrio entre esfuerzo e inteligencia. También se denomina estrés positivo.
- Distrés: Proceso que produce fatiga en el equilibrio del organismo, aumentando los niveles de ansiedad, tristeza, ira, etc. Es también llamado estrés negativo

Por otra parte, según Miller y Smith (1994), el estrés también se puede clasificar según la duración que este tenga en el individuo, pudiendo ser:

- Estrés agudo: La forma más común de manifestación de estrés. Se produce a corto plazo y viene condicionado por las presiones del pasado más reciente y las exigencias anticipadas del futuro más cercano. Es primitivo y su función es la autodefensa.
- Estrés agudo episódico: Estrés reactivo y puntual que sufre el organismo para adaptarse a los posibles factores estresantes que percibe en el ambiente, así como situaciones de peligro. Se da de manera puntual, pudiendo prologarse en el tiempo.
- Estrés crónico: Estrés más extremo. Se da en situaciones límite, reales o percibidas, lo que trae como consecuencia la sobreexposición a él. Su duración en el tiempo se prolonga y acarrea desordenes tanto fisiológico como psicológicos agudos.

2.1.2. EL ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral, se puede definir como la respuesta de un individuo ante la percepción de una amenaza o factor estresante como consecuencia de su actividad laboral. Una

definición más concreta la da el Gobierno, a través Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), la cual dice que “el estrés laboral es una consecuencia a la exposición de riesgos psicosociales” normalmente “adversas o desfavorables” siendo “la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo” para hacerles frente.

Hoy en día este trastorno se trata como un problema colectivo, según el insst, a diferencia de como se hacía históricamente, pudiendo llegar a afectar a los índices de absentismo, rendimiento y productividad de los trabajadores afectados por estrés.

Según estadísticas extraídas en Instituto Nacional de Estadística (INE) (2018), la población española sufre estrés laboral de 4,18 puntos en una escala de 7 puntos, esto quiere decir que, de media, los españoles perciben que tienen un nivel medio-alto de estrés en su entorno de trabajo.

2.1.3. MODELOS TEÓRICOS DE ESTRÉS LABORAL

Dentro del estrés laboral existen distintos modelos, los cuales fueron desarrollados por diferentes autores. Los más relevantes hoy en día son:

- Modelo de esfuerzo y recompensa: Este modelo fue desarrollado por Siegrist (1996). Este autor defiende que el estrés es producto de un desajuste entre el esfuerzo realizado por el individuo y la recompensa que recibe por el mismo. El esfuerzo puede deberse a factores extrínsecos, como las obligaciones o requerimientos, o a factores intrínsecos, como puede ser la alta motivación. La baja recompensa puede ser de diferentes formas, salario, estima dentro de la organización, perspectiva de ascenso dentro de la empresa, etc.
- Modelo de interacción entre demandas y control: Este modelo lo desarrollo Karasek (1979). Este autor basó su modelo en función del equilibrio entre las exigencias psicológicas que demanda el trabajo y el grado de control que tiene el trabajador sobre estas exigencias. El control que tiene el trabajador también incluye el grado de autonomía que tenga y la posibilidad de desarrollar habilidades que les son propias, y las exigencias son eminentemente cuantitativas, ya que con ellas se refiere al volumen de trabajo relacionado al tiempo que tiene el trabajador para desempeñarlo, así como aquellas órdenes que dejen suspendido el trabajo para retomarlo posteriormente.

- Modelo de interacción entre demanda, control y apoyo social: Los autores Johnson y Hall (1988) introdujeron el apoyo social al modelo desarrollado por Karessek (1979), siendo un factor que modula el estrés. La cantidad de este apoyo por parte tanto de los mandos superiores como de los propios compañeros puede tener efecto moderador del nivel de estrés en el trabajador. Con lo cual, si este factor falta, o si el entorno laboral es hostil, se va a añadir un nuevo agente estresante en el lugar de trabajo.

2.2. LA MOTIVACIÓN

La *motivación* está descrita en la RAE como un conjunto de factores, tanto internos de la propia persona, como a través del entorno, que pueden llegar a determinar las acciones que la persona vaya a realizar. Con lo cual, a través de esta definición se puede decir que la motivación es el impulso que lleva a los individuos a realizar ciertas acciones.

Según Chiavenato (1988), la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que le rodea. Dependiendo de cómo viva la situación el individuo, se producirá una interacción entre el individuo y dicha situación que hará que exista motivación o no.

Herzberg (1976), por su lado, cree que la motivación, como definición, está influenciada por la satisfacción que recibe por el logro y los factores ambientales que rodean el espacio donde se debe conseguir el objetivo. Si estos dos factores son favorables, el individuo estará motivado para realizar la acción.

Otro autor que definió la motivación fue Piaget (1979), el cual decía que la motivación es una voluntad de aprender

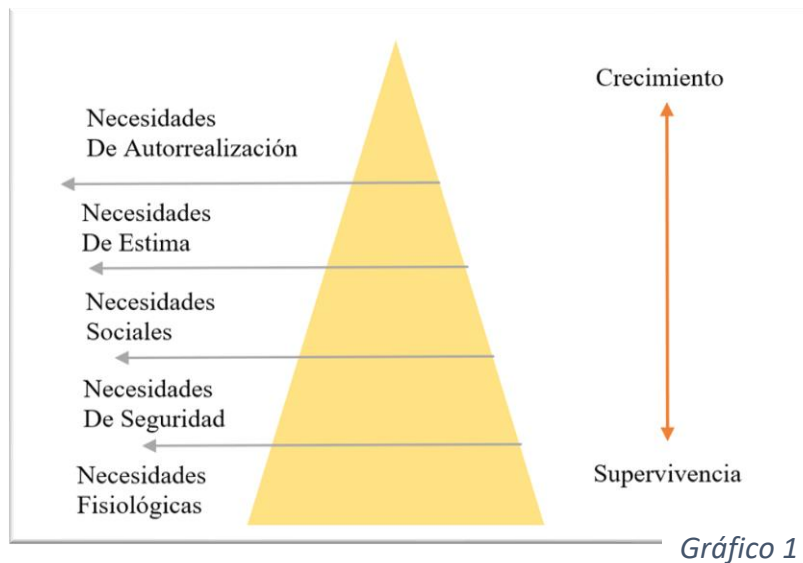
2.2.1. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

La motivación, como concepto, tiene dos corrientes diferenciadas dentro de los académicos que la estudian, por un lado, están las teorías centradas en los contenidos, las cuales se centran en lo que hay dentro de un individuo y qué es aquello que los motiva, y por otro las teorías centradas en los procesos, las cuales estudian cómo es la energía que provoca un comportamiento concreto en un individuo.

- **Teorías centradas en contenidos**

En el caso de las teorías entradas en los contenidos, el primer autor que habló de ella fue Maslow (1991). Él basaba su teoría en la creencia de que el individuo es un todo, tanto integrada como organizadamente

A raíz de eso, formuló una teoría jerárquica, basada en las necesidades básicas del ser humano. Esta jerarquía incluiría las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, el sentido de pertenencia y las necesidades de amor, las necesidades de estima y las necesidades de autorrealización.



Cada una de estas necesidades, las cuales están dispuestas en orden jerárquico (Gráfico 1), deben estar cubierta para poder seguir adquiriendo las siguientes necesidades. Cada una de ellas representa una faceta diferente en la realización del individuo:

- Necesidades fisiológicas: Son aquellas que son inherentes al ser humanos, como pueden ser comer, dormir, etc. Estas necesidades son instintivas y su carencia hace que no se desarrollen el resto de necesidades, aun teniendo cubiertas la mayoría de ellas.
- Necesidad de seguridad: Todo lo referente a estabilizar el entorno, organizándolo y estructurándolo. Se pretender cubrir las necesidades de seguridad, tanto física como psicológica, que puedan surgir en la vida del individuo.
- Necesidades sociales: Es sobradamente conocido que el ser humano es un ser social, con lo cual, esa necesidad de sociabilizar está recogida en la esencia misma del individuo. Esto incluye el sentir que forma parte del algo, creándose así la necesidad de pertenencia.

- Necesidad de estima: Son necesidades conducentes a la autoestima, sentir que se es útil en el mundo, que hay un significado detrás de la existencia misma. En esta se incluyen los logros, el nivel de autonomía, el estatus, prestigio, etc.
- Necesidad de autodesarrollo: Esta necesidad explica la necesidad de ser cada vez mejores, de llegar a alcanzar el máximo potencial que cada individuo es capaz de obtener.

Sin embargo, satisfacer las necesidades no van a dar los mismos resultados ya que, según Maslow (1991), estas necesidades pertenecen a dos grupos diferenciados.

Por un lado, están las necesidades primarias, formadas por las fisiológicas, de seguridad y sociales. Cuando estas necesidades no están cubiertas van a generar carencias en el individuo, el cual no podrá intentar alcanzar el resto de necesidades hasta tener cubiertas la totalidad de estas necesidades básicas. Cuando estas necesidades están cubiertas, no generan satisfacción, ya que son percibidas por el individuo como esenciales.

Por otro lado, existen, según Maslow, las necesidades secundarias que están compuestas por las de estima y autorrealización. Estas necesidades se generan después de que las necesidades primarias han sido cubiertas por el individuo. Llegar a cubrir estas necesidades genera sensación de satisfacción en el individuo, mientras que no cubrirlas no se presenta como una carencia, como ocurre con las necesidades primarias.

Otro de los autores que se interesó por la motivación centrada en contenidos fue McClelland (1962). Este autor reconoce en el individuo la búsqueda de tres necesidades dominantes que están presentes en cada individuo. Estas necesidades se van configurando con el paso del tiempo y, también afirmó, por el entorno cultural en el que se desarrolle cada individuo. Esas necesidades son:

- Necesidad de Logro: Esta necesidad la relaciona directamente con el impulso que tiene el individuo de ponerse constantemente retos, de sobresalir. Se refiere más al grado que el individuo siente por sobresalir, por realizar tareas difíciles y superarlas con éxito.
- Necesidad de Afiliación: Ligada más al aspecto social del individuo, define la búsqueda de buenas y sólidas relaciones interpersonales con otros individuos. Su enfoque vital va ligado a la relación con otros individuos de manera exitosa, siendo la popularidad lo que les mueve.

- Necesidad de Poder: Esta necesidad va más enfocada a la capacidad de influir sobre los demás individuos, con el fin de obtener reconocimiento, prestigio o liderazgo por parte de ellos.

Según su teoría, los individuos van a presentar mayor o menor grado de necesidad en cada uno de estos aspectos, siendo uno de ellos el que destaca por encima de los demás, convirtiendo esa necesidad en la vital del individuo.

Otra teoría de motivación la realizó McGregor (1991), quien consideró que la motivación de los individuos va a depender del tipo de personalidad que tenga. De esta forma, McGregor (1991) distinguió dos estilos de dirección dependiendo de las personalidades posibles para cada individuo:

- *Teoría X*: Presupone a los trabajadores como perezosos, pesimistas, holgazanes. Estos individuos tenderán a evitar el trabajo en la medida de lo posible, así como las responsabilidades. Para estas características, McGregor sugiere un modelo de motivación basado en el castigo, siendo la presión y el control constante necesarios para el desarrollo de las actividades de estos individuos.
- *Teoría Y*: Por otro lado, esta teoría se basa en la responsabilidad y capacidad de desarrollo de los individuos. Con esta teoría se considera que los individuos son el activo más importante de la empresa ya que se les considera optimistas, dinámicos y flexibles a la hora de realizar las actividades. Por todo esto, el modelo de dirección que ofrece McGregor para estos individuos es el incentivo.

Conductas de la Teoría X	Conductas de la Teoría Y
Evitar las responsabilidades	Facilidad para la innovación
Evitar el trabajo	Búsqueda de la excelencia
Tendencia a obedecer órdenes sin tener iniciativa	Asumen los objetivos de la empresa si conlleva méritos
Poca innovación en el puesto	Adaptabilidad a cambios
Resistirse a cambios o mejoras	Búsqueda de responsabilidad si lleva a méritos
Actúa bajo control y presión	Actúa autónomamente
Credulidad excesiva del otro	Con conocimiento extenso sobre el puesto

- **Teorías centradas en procesos**

La teoría de la equidad de Adams (1965) se basa en la percepción de equilibrio entre la contribución que hace el individuo y la recompensa que recibe por ello. Con lo cual, a través de esta teoría, Adams sugiere que puede existir una incongruencia entre los objetivos que persiga la organización y por personales de los individuos, y la que van a depender de su posible recompensa más que de la obtención del resultado deseado por la organización, llegando a crear uniones para lograr las metas de los individuos. Con lo cual, defiende Adams, que la motivación va a verse relacionada con estas metas individuales, siendo la opción la efectiva orientar los objetivos de la organización en la dirección de la consecución de esa percepción de equidad que sienten los individuos.

Por otra parte, la teoría de las expectativas de Vroom (1964) basa la motivación del individuo en tres fuerzas fundamentales que permanecen dentro de él, las cuales se representan por las siglas VIE:

- Valencia: Nivel de deseo del individuo por alcanzar una meta o un objetivo concreto, variando con el tiempo.
- Instrumentalidad: Es la percepción del individuo de que su trabajo obtiene un determinado valor por parte de la empresa, con su correspondiente recompensa. Es una visión subjetiva que realiza el individuo al respecto del desempeño de su trabajo, comparativamente con el reconocimiento y la recompensa que la empresa le da a modo de feedback.
- Expectativa: Grado de convencimiento que posee el individuo de que su esfuerzo va a conducirle de manera efectiva a la obtención del resultado que pretende.

Esta teoría manifiesta que las personas realizan las actividades en función de lo que esperan obtener de ellos. Se manifiesta la importancia que da el individuo al reconocimiento de su desempeño y labor. Todo esto se resume en un juicio que va a emitir el individuo respecto de lo que esperaba que ocurriera y lo que finalmente ocurre, siendo esto cuantificable en un valor. Finalmente, Vroom (1964) dice que cada persona tiene una idea preconcebida del nivel que puede alcanzar de éxito dentro de un trabajo que deba realizar, con lo cual es esa percepción la que va a dar valor a la relación entre esfuerzo y rendimiento.

Otra teoría de motivación es la que llevó a cabo Alderfer (2007), llamada la Teoría ERG. Alderfer quiso revisar la teoría de las necesidades de Maslow desde el punto de vista de

los procesos, orientándola al ámbito laboral. Como resultado obtuvo la agrupación de las necesidades en tres grandes grupos, los cuales dan nombre a la teoría:

- Existencia: En este grupo se encuentran las necesidades básicas del individuo, aunando aquí las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow.
- Relación: Necesidades que requieren de la interacción con otros individuos para poder ser satisfechas, uniendo aquí las necesidades sociales y el reconocimiento externo.
- Crecimiento: Este nivel recoge las necesidades que implican el desarrollo interno del individuo, como persona o como ser. En este nivel, Alderfer une las necesidades de estima y autodesarrollo de la jerarquía de Maslow (1991).

Lo interesante de esta nueva visión es que Alderfer (2007) defiende que no hay una jerarquía obligada para la satisfacción de las necesidades, siendo completamente compatibles todas ellas entre sí, pudiendo coexistir en cada uno de los individuos. Esta teoría no desarrolla por sí sola una forma de llevar a cabo la motivación, simplemente desgrana una idea distinta de la teoría de las necesidades de Maslow (1991), con lo cual, debe ser completada con alguna de las teorías de desarrollo de la motivación planteadas por otros autores.

Por último, está la teoría del establecimiento de metas de Locke (1968), la cual plantea que para obtener el mejor desempeño posible de un individuo habría que establecer una meta la cual poder alcanzar, con la intención de guiar al individuo en cuanto a la cantidad y calidad del esfuerzo que debe realizar para poder conseguir el objetivo planteado.

Defiende Locke (1968) la importancia de la dificultad de la meta, ya que, a mayor dificultad, mayor satisfacción posterior tras lograr alcanzarla. Sin embargo, de nada sirve una meta sumamente difícil si el individuo no acepta dicha meta, con lo cual el feedback se convierte en la vía de comunicación más importante a la hora de realizar este tipo de motivación.

2.2.2. TIPO DE MOTIVACIÓN

Dentro del ámbito laboral, Deci y Ryan (1970) describen dos tipos de motivación:

- Motivación extrínseca. Aquella que depende del entorno. Con esta motivación el trabajo busca un fin concreto, ya sea promoción, dinero, éxito, etc. En este tipo de

motivación lo importante con aquellas cosas que se pueden lograr a través del trabajo, no el trabajo en sí. Este tipo de motivación va a satisfacer necesidades inferiores como son la seguridad, las sociales, etc.

- Motivación intrínseca. Aquella que depende del individuo. En este tipo de motivación la persona busca la autorrealización, autoeficacia, reconocimiento del trabajo, desarrollar su creatividad, realizar un mejor y más óptimo proceso del trabajo, etc. Este tipo de motivación va a satisfacer necesidades superiores como pueden ser el autodesarrollo, la autoestima, la satisfacción personal, etc.

2.3. EL ESTRÉS Y LA MOTIVACIÓN EN EL SECTOR SANITARIO

En el sector sanitario, por defecto, existe un gran componente de estrés, se trata de un sector que se dedica a curar y evitar enfermedades en otras personas. Esto viene así recogido en el artículo de la Escuela Nacional de Sanidad, realizado por Casas J., Repullo J.R. y Lorenzo S. (2002), el cual dice que estas actividades se realizan en entornos que llevan a situaciones potencialmente estresantes, lo cual puede inducir a situaciones en las que la salud de la persona de vea afectada.

En este mismo informe se reconoce que el estrés es un problema importante en el sector sanitario, ya que la cantidad de elementos potencialmente estresantes es mucho más elevada que en cualquier otro ambiente de trabajo.

Por otro lado, la motivación en este sector se encuentra mermada, según Antequera Vinagre, J.M. y Arias Menéndez, E. (2005) debido a los siguientes factores:

- La imposibilidad de ascender dentro de la profesión.
- No hay una buena relación entre el esfuerzo que se lleva a cabo y la retribución que obtienen por él.
- Tiene muy pocas posibilidades de adquirir nuevas competencias para el desempeño de la actividad.

3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer la relación entre el estrés y la motivación del personal sanitario durante la declaración de alerta sanitaria por la Covid 19.

3.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Estudiar si el estrés influye en la motivación de los trabajadores sanitarios durante la declaración de alerta sanitaria por la Covid 19.
2. Comprobar si los trabajadores sanitarios presentan mayor estrés que los trabajadores no sanitarios durante la declaración de alerta sanitaria por la Covid 19.
3. Analizar si los trabajadores sanitarios están más motivados que los trabajadores no sanitarios durante el periodo de confinamiento por la Covid 19

Concretamente se espera:

4. HIPÓTESIS

Cogiendo como referencia el estudio realizado por la el Doctor Khalil, el cual concluye que hay una evidente relación inversa entre las variables objeto de estudio en el presente informe, se plantean las siguientes hipótesis:

- A mayor nivel de estrés, menor nivel de motivación.

Por otra parte, se quiere realizar una comparación entre el personal sanitario, el cual ha pasado una época anormal de trabajo, con el resto de trabajadores. Para ello se realizan las siguientes hipótesis:

- Los trabajadores sanitarios están más estresados que los trabajadores no sanitarios.
- Los trabajadores sanitarios están más motivados que los trabajadores no sanitarios.

5. MÉTODO

A continuación, se analizará y detallará el procedimiento seguido para la obtención de datos, así como los resultados que se extrajeron de los mismos.

5.1. PARTICIPANTES

La muestra está compuesta por 60 participantes de los cuales:

- 42 mujeres, que representan el 70% de la muestra encuestada, y 18 hombres, siendo el 30% restante.
- 27 de los encuestados pertenecen al sector sanitario, representando en 45% de los encuestados, frente al 55% restante que no son sanitarios (hostelería, informática, telecomunicaciones, docencia, sector servicios), los cuales fueron 33 encuestados.
- Entre los encuestados hay: 32% en edades de entre 20 y 29 (19 encuestas), 33% en edades entre 30 y 39 (20 encuestas), 23% en edades de entre 40 y 49 (14 encuestas), 10% en edades de entre 50 y 59 (6 encuestas) y un 2% de edades superiores a los 60 años (1 encuesta).

6. INSTRUMENTOS

Para realizar el estudio se emplearon dos escalas, una de ellas para medir el estrés de los participantes y la otra para medir la motivación.

Para la medida del estrés laboral de empleo La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Esta escala fue desarrollada por Ivancevich y Matteson (1989), y pretende medir estresores organizacionales, grupales e individuales. Consta de 25 ítems, relacionados con estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Tiene como respuestas una escala tipo Likert, que va desde “0 nunca” hasta “7 siempre”

Para la medida de la motivación laboral se utilizó una adaptación del cuestionario *Características Psicológicas Relacionadas con el Rendimiento Deportivo (CPRD)* desarrollado por Gimeno, Buceta y Pérez-Llanta (2001). La escala cuenta con 8 ítems que analizan las dimensiones de motivación e interés por el trabajo, establecimiento y consecución de metas, importancia del trabajo en la vida cotidiana y relación coste/beneficio que aporta el trabajo. Finalmente, tras hacer un estudio de fiabilidad de la escala, se eliminaron los ítems 1 y 6, al no relacionarse bien con la muestra. Cuenta con respuestas del rango “1) Totalmente en desacuerdo” a “5) Totalmente de acuerdo”

El tiempo medio de respuesta de ambos formularios fue de 10 minutos, aproximadamente.

7. PROCEDIMIENTO

Dado que resultaba difícil poder realizar la recogida de datos en físico, ya que en el momento de realización del estudio la población estaba confinada en sus casas debido a la pandemia del “Covid-19” se tomó la decisión de recoger los datos de forma telemática.

Para ello, se crearon dos formularios en Microsoft Forms en los cuales se transcribieron las escalas mencionadas anteriormente. En uno de los informes se recogieron datos del sector de la sanidad, mientras que en el otro se recogieron datos del resto de profesiones, con la intención de poder comparar los resultados posteriormente.

Los formularios fueron enviados a través de diferentes redes sociales: Facebook, WhatsApp, Instagram, etc., para poder llegar al mayor número de personas posibles.

Los datos obtenidos fueron analizados con el programa SPSS, en su versión 15.

8. RESULTADOS

Para empezar, hay que determinar si el análisis factorial es la prueba más indicada para tratar las variables que se están estudiando. Para ello, se realizó la prueba de Bartlett y KMO. Como se observa en la Tabla 1, el análisis factorial es idóneo para el análisis, ya que da un resultado próximo a 1 en el KMO (0,885) y su significancia es 0,000, lo que quiere decir que los resultados obtenidos son objetivos y no fruto del azar.

Tabla 1
KMO y prueba de Bartlett sobre el estrés

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,885
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1206,167
	gl	300
	Sig.	,000

Tras haber comprobado eso, se realiza un análisis de componentes principales de la variable Estrés con rotación de Varimax, mediante un análisis factorial de extracción (Tabla 2). Dicho análisis dio como resultado un total de 3 factores con autoevaluaciones por encima de 1,2, lo que explica en 65,736% de varianza acumulada, donde destaca el primer componente con un valor de 53,103% de varianza como dato mayor.

Tabla 2

Análisis de componentes principales del estrés

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	13,276	53,103	53,103	8,493	33,972	33,972
2	1,874	7,495	60,598	4,210	16,841	50,814
3	1,285	5,138	65,736	3,731	14,922	65,736

Una vez obtenidos los factores que afectan a esta variable y los componentes por rotación de Varimax con la normal de Kaiser (Tabla 3), se pueden analizar esos factores de la siguiente manera:

- El desempeño general en la empresa: E03, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E11, E12, E13, E17, E18, E19 E20 E21, E23, E24 y E25
- Parte burocrática de la empresa: E01(no comprender las metas y misión de la empresa), E02 (Darles informes a mis superiores y subordinados) y E16 (mucho papeleo dentro de la empresa).
- Carencia de aptitudes y condiciones para el puesto: E14 (No tener el conocimiento técnico), E15 (No tener un espacio privado) y E22 (Trabajar con miembros de otros departamentos)

Tabla 3

Matriz de componentes rotados(a) del estrés

	Componente		
	1	2	3
E06	,822		
E11	,820		
E07	,745		
E12	,713		
E20	,703		
E17	,691		
E05	,690		
E13	,675		
E08	,660		
E04	,660		
E10	,657		
E09	,640		
E03	,601		
E18	,586		

E19	,576		
E24	,563		
E21	,550		
E23	,545		
E25	,519		
E02		,749	
E01.		,719	
E16		,691	
E15			,826
E14			,739
E22			,663

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a) La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

La consistencia interna de la variable, la cual se obtiene mediante el cálculo de Alpha de cronbach's (Tabla 4), da un valor de 0,962. En la medida en que este valor se acerque a 1, más fiable será el análisis, y más fiable será el análisis factorial realizado anteriormente. Este resultado es ideal para el estudio que se está realizando.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad, análisis de alpha de cronbach del estrés

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,962	,962	25

Tras obtener los resultados, se analiza el segundo factor que se utilizó para el estudio, la motivación, para luego buscar la correlación entre ambas variables.

Primero se realizó la prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach. Utilizando los 8 estadísticos (Tabla 5) se observa que da un valor de 0,416. Este resultado es demasiado bajo para que el análisis factorial sea fiable.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad, análisis de alpha de cronbach de la motivación

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,416	,512	8

Para mejorar la fiabilidad de estudio, se utilizó la tabla de análisis de estadísticos por elemento. En ella está la columna del resultado de Alpha de Cronbach si se eliminara alguno de los estadísticos (Tabla 6). Como se puede observar, el resultado es significativamente mejor si se eliminan tanto el estadístico M1 como el estadístico M6.

Tabla 6

Alpha de cronbach por estadístico para motivación

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
M1	25,38	18,681	-,188	,317	,556
M2	24,93	14,606	,272	,229	,342
M3	25,20	12,705	,425	,459	,251
M4	26,63	13,524	,248	,450	,345
M5	24,95	14,489	,298	,437	,331
M6	25,93	17,453	-,099	,172	,526
M7	24,48	15,474	,383	,356	,331
M8	24,43	14,724	,459	,318	,297

Haciendo nuevamente el análisis de Alpha de Cronbach, quitando los estadísticos que marca la tabla anterior, se obtiene un mejor resultado (Tabla 7).

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad, análisis de alpha de cronbach de la motivación (sin m1-m6)

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,720	,736	6

Una vez mejorada la fiabilidad de la escala, se realiza un análisis de componentes principales de la variable Motivación, con rotación de Varimax, mediante un análisis factorial de extracción (Tabla 8). Dicho análisis dio como resultado un total de 2 factores con autoevaluaciones por encima de 1,16, lo que explica en 62,960% de varianza acumulada, donde destaca el primer componente con un valor de 43,495% de varianza como dato mayor.

Tabla 8

Análisis de componentes principales de la motivación

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,610	43,495	43,495	2,610	43,495	43,495
2	1,168	19,465	62,960	1,168	19,465	62,960

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Una vez obtenidos los factores que afectan a esta variable y los componentes por rotación de Varimax con la normal de Kaiser (Tabla 9), se pueden analizar esos factores de la siguiente manera:

- Nivel de importancia: M3 (lo más importante es mi trabajo), M4 (mi trabajo es toda mi vida) y M5 (suelo encontrarme motivado por superarme día a día).
- Organización: M2 (establezco metas que debo alcanzar y normalmente las consigo), M7 (suelo estar muy concentrado en lo que tengo que hacer) y M8 (estoy dispuesto a cualquier esfuerzo por ser cada vez mejor).

Tabla 9

Matriz de componentes rotados(a) de la motivación

	Componente	
	1	2
M3	,855	
M4	,858	
M5	,533	
M2		,725
M7		,823
M8		,608

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a) La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Una vez obtenidos los análisis individuales de cada variable, se realiza el análisis de correlación entre ellas para saber si existe relación entre el estrés y la motivación. Para ello se realizó un análisis de correlación simple. En ese análisis (Tabla 10) se observa un resultado de -0,058, lo que indica que no existe correlación entre las variables. Para que existiera correlación, el resultado debería aproximarse al 1.

Tabla 10

Correlación entre estrés y motivación

		Media_estres	Media_motiva
Media_estres	Correlación de Pearson	1	-,058
	Sig. (bilateral)		,660
	N		60

Si se analiza la regresión lineal simple (Tabla 11) de estas variables se puede comprobar que la hipótesis tendría una validez de 0,3%, lo que indica, más aún, que no existe relación entre las variables estudiadas.

Tabla 11

Regresión lineal simple de las variables estrés y motivación

Modelo	Estadísticos de cambio				
	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F
1	,003(a)	,195	1	58	,660

(a) Variables predictoras: (Constante), Media_motiva

Posteriormente se analiza la correlación de las variables en las mujeres (Tabla 12). Da un valor de 0,008, el cual indica, nuevamente, que no existe correlación entre las variables aplicándole una nueva, aplicado al género femenino.

Tabla 12

Correlación entre estrés y motivación en mujeres

		MediaE_F	MediaM_F
MediaE_F	Correlación de Pearson	1	,008
	Sig. (bilateral)		,961
	N		42

Volviendo a la regresión lineal, en el caso del análisis de las variables en el género femenino, se obtuvo (Tabla 13) el valor de 0% de validez de la hipótesis, lo que vuelve a confirmar que no existe relación entre las variables estudiadas.

Tabla 13:

Regresión lineal simple de las variables estrés y motivación en mujeres

Modelo	Estadísticos de cambio				
	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Del cambio en F
1	,000(a)	,002	1	40	,961

(a) Variables predictoras: (Constante), MediaM_F

Haciendo el mismo análisis en los hombres (Tabla 14), se obtiene como resultado -0,311. Se observa que comienza a haber una relación inversa entre el estrés y la motivación, con lo cual, la relación sería: a mayor estrés menos motivación. Sin embargo, esta relación no es lo suficientemente significativa como para establecer una relación fiable entre las variables.

Tabla 14

Correlación entre estrés y motivación en hombres

		MediaE_M	MediaM_M
MediaE_M	Correlación de Pearson	1	-,311
	Sig. (bilateral)		,209
	N		18

Por otra parte, el análisis de regresión lineal en el caso del género masculino da (Tabla 15) un valor de 9,70% de validez de la hipótesis. Este es el resultado más alto, sin embargo, sigue siendo un porcentaje de validez despreciable.

Tabla 15

Regresión lineal simple de las variables estrés y motivación en hombres

Modelo	Estadísticos de cambio				
	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F
1	,097(a)	1,711	1	16	,209

(a) Variables predictoras: (Constante), MediaM_M

También se realizó la correlación entre los sanitarios y el personal no sanitario. Para el sanitario (Tabla 16) el valor obtenido es 0,003, lo que indica que no existe relación entre las variables.

Tabla 16

Correlación entre estrés y motivación en sanitarios

		MediaE_S	MediaM_S
MediaE_S	Correlación de Pearson	1	,003
	Sig. (bilateral)		,989
	N	27	27

El análisis de regresión lineal para el sector sanitario (Tabla 17) da una validez de la hipótesis, al igual que en el caso de la obtenida para las mujeres, del 0%, confirmando que las variables no se relacionan entre ellas en este estudio.

Tabla 17

Regresión lineal simple de las variables estrés y motivación en sanitarios

Modelo	Estadísticos de cambio				
	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F
1	,000(a)	,000	1	25	,989

a) Variables predictoras: (Constante), MediaM_S

Por otro lado, para los no sanitarios (Tabla 18) se obtuvo un valor de -157. En este caso, se comienza a observar una relación inversa entre las variables, tal y como se observó en el género masculino. Sin embargo, es un valor poco significativo.

Tabla 18

Correlación entre estrés y motivación en no sanitarios

		MediaE_NS	MEdiaM_NS
MediaE_NS	Correlación de Pearson	1	-,157
	Sig. (bilateral)		,382
	N	33	33

En el caso del análisis de regresión lineal, en el personal no sanitario (Tabla 19) se muestra un resultado de 2,50% de confirmación de la hipótesis. Este es el segundo dato más alto que da el estudio, sin embargo, sigue sin tener la significación suficiente para poder considerar que hay relación entre las variables.

Tabla 19

Regresión lineal simple de las variables estrés y motivación en no sanitarios

Modelo	Estadísticos de cambio				
	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F
1	,025(a)	,786	1	31	,382

(a) Variables predictoras: (Constante), MEdiaM_NS

Como último análisis, para poder evaluar la hipótesis 2 y 3, se realizó una comparación de media total de estrés y motivación entre el personal sanitario y aquél que no lo es. Como resultado se obtuvo que, en ambos casos (Tabla 20 y 21) los sanitarios están más motivado y más estresados, lo que confirma las hipótesis planteadas. Sin embargo, hay una mayor diferencia en el nivel de estrés, siendo que los sanitarios se encuentran en un nivel medio-alto de estrés (media de 3,23) y el resto del personal en un nivel medio-bajo (2,81).

Tabla 20

Media de estrés en personal sanitario y personal no sanitario

	Media	Desviación típica	N
MediaE_Sanitarios	3,2326	1,48854	27
MediaE_NS	2,8170	1,26630	33

Tabla 21

Media de estrés en personal sanitario y personal no sanitario

	Media	Desviación típica	N
MediaM_Sanitarios	4,6444	,80447	27
MEdiaM_NS	4,3697	,92618	33

9. CONCLUSIONES

Tras la obtención de los resultados queda claro que la primera hipótesis, la cual decía que existía relación entre en estrés y la motivación de tal manera que a mayor estrés menor motivación, no se confirma en ninguna de sus variantes. Sin embargo, hay dos de ellas que comienzan a arrojar resultados, como es en el análisis para el género masculino y para el personal no sanitario, lo que puede significar que la muestra recogida no era

suficientemente significativa para poder arrojar resultados suficientes para hacer este análisis.

Por otra parte, las hipótesis dos y tres, las cuales decían que tanto en estrés como en motivación los sanitarios tenían mayor índice que el resto de trabajadores, se confirmaron las dos. No obstante, se observa una mayor diferencia entre estos dos grupos en la variable estrés. Esto puede ser debido, tal como se estipuló en la introducción, a la alta demanda de horas y sacrificio que la crisis del Coronavirus a demandado del personal laboral, el cual ha realizado largas jornadas y poco descanso, así como haber tenido que lidiar con la presión o la incertidumbre de llevar el virus a sus hogares y poder contagiar a sus familiares o contagiarse ellos mismos. También puede haber influido el gran índice de profesionales del sector que estuvieron contagiados, pudiendo afectar a la tranquilidad de este sector.

En cuando a la diferencia que existe en estos sectores con la variable motivación, se observa una diferencia que, a pesar de ser menor que la que manifiesta el estrés, sigue siendo significativa. Los trabajadores del sector sanitario tienen un índice de motivación que roza el máximo, lo que se puede explicar por el alto componente vocacional que tienen estas profesiones. A parte, es un sector que se dedica a cuidar de las personas, cuestión altamente importante en la crisis sanitaria que atraviesa el país, y el mundo.

In embargo, cabe destacar que la motivación del personal no sanitario también es elevada, siendo que mucha gente estuvo afectada por la reducción de platilla llevada a cabo por las empresas. Al ser una reducción temporal, esto puede haber afectado, ya que, al saber seguro su puesto de trabajo, las personas sabían que tenían que colaborar para que el sector sanitario no colapsara, así como ayudar a evitar la propagación del virus.

En cuanto a la otra diferenciación, resulta curioso cómo, en el caso de los hombres, se vea una tendencia hacia la confirmación de la hipótesis, mientras que en el caso de las mujeres se ve claramente que no existe relación, siendo que hay más datos del género femenino que del género masculino.

En definitiva, estos son los datos extraídos en un momento concreto y único de la historia reciente del país, y más concretamente, de Canarias, siendo que todos los entrevistados pertenecen a esta Comunidad Autónoma. Los diferentes problemas que ha traído esta crisis han afectado, mayormente, a las relaciones laborales, con lo cual, es lógico pensar que los resultados que se extraen de este trabajo van a ser tan únicos como la situación

que existe en el momento de obtenerlos. Esto hace que la fiabilidad de este estudio, a largo plazo, sea baja, pero alta para saber qué ocurrió en este punto de la historia en un futuro.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, S. (1963). *Teoría de la Equidad*. Recuperado el, 16.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances Experimental Social Psychology*, 2, pp. 267–299). New York: Academic Press.

Alderfer, C. P. (2007). Una prueba empírica de una nueva teoría de la necesidad humana.

Antequera Vinagre, J.M. y Arias Menéndez, E. (2005) *Sistema Sanitario y Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos SA

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2001). *The affective dimensions of organizational behavior*. Working paper, Tulane University

Caracota-Dimitriu, M., & Mitovski, A. (2014). *Motivation of Employees and Organizational Stress Management*. Quality-Access to Success, 15(140).

Casas, J., Repullo, J. R., & Lorenzo, S. (2002). *Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento*. Revista de Calidad Asistencial, 17(4), 237-246.

Chiavenato, I. (1988). *Administración de Recursos Humanos*. Nueva York: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Motivación. Comportamiento organizacional*, 2, 235-268.

Geurts, E. (

Gutiérrez González, N., Sfeir Battaglia, R. (2001). *Teoría de las expectativas de Victor Vroom: Su aplicación en trabajadores de una empresa petrolera* (Tesis para Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

- Herzberg, F. (1976). ¿Cómo motiva usted a sus empleados? En E.A. Fleishman y A.R. Bass (eds.). *Estudios de psicología industrial y del personal*, 269-320. México: Trillas.
- Jamal, M. (1990). *Relationship of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation*. *Human Relations*, 43(8), 727-738.
- Khalil Wani, S. (2013). *Job stress and its impact on employee motivation: A study of a select commercial bank*. *International journal of business and management invention*. (2319-8000028)
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox T. (2004) *La organización del trabajo y el estrés* (ISBN92 4 359047 2). Recuperado el 05 de julio de 2020 en:
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Locke, E. (1968). Teoría del establecimiento de metas u objetivos. *Revista Educativo*, 48(2), 163-178.
- López Chánez, F. J., Casique Guerrero, A., & Ferrer Guerra, J. (2007). La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad. *Entelequia. Revista Interdisciplinar*, (3), 219-234.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos
- McClelland, D. (1962). *Teoría de las necesidades*.
- McEwen, B. S., & Lasley, E. N. (2002). *The end of stress as we know it*. Joseph Henry Press
- McGregor, D. (2006) *El lado humano de las organizaciones*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Miller, L. H., Smith, A. D., & Rothstein, L. (1994). *The stress solution*. Pocket books.
- Morgado P. y Cerqueira J. (2018). *The impact of stress on cognition and motivation*.
- Piaget, J., & Fraisse, P. (1979). *Tratado de psicología experimental: Motivación, emoción y personalidad*. Paidós.

Saleem, M., Tufail, M. W., Atta, A., & Asghar, S. (2015). *Innovative workplace behavior, motivation level, and perceived stress among healthcare employees*. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 9(2), 438-446.

Sánchez Hernández, M.I. (2013). *Compromiso laboral y estrés*. Revista Universidad de León. 16/17.

Selye, H. (1956). *El estrés, un estudio sobre la ansiedad*. Editorial McGraw-Hill.

Selye, H. (1974). *Tensión sin angustia*. Boston: Lippincott Williams & Wilkins

Vilela, L.D. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método*. En Las Organizaciones como Sistemas Decisores (pp. 93 - 97). La Laguna: Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional.

Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivación*. Nueva York: Wiley.

11. ANEXOS

11.1. ESCALAS UTILIZADAS

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y PROFESIONALES:

Por favor, rellene los siguientes datos sociodemográficos y profesionales, poniendo una (x) en donde proceda.

A. Edad: _____ Años

B. Género: Hombre () Mujer ()

C. Profesión: _____

D. Puesto que ocupa dentro de la empresa u organización: _____

E. Antigüedad en la empresa u organización: _____

ESCALA DE ESTRÉS ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre **el estrés organizacional**.

Por favor, señale con una X, **con qué frecuencia la situación descrita es una fuente actual de estrés**.

	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
	0	1	2	3	4	5	6
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2. El darles 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 causa 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 de mi nivel en la empresa tengamos poco control del 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 MOTIVACIÓN LABORAL

Conteste, por favor, a cada una de las siguientes cuestiones, indicando en qué medida se encuentra de acuerdo con ellas.

Como podrá observar existen 5 opciones de respuesta, representadas cada una de ellas por un número.

Elija la que desee, según se encuentre más o menos de acuerdo, marcando con una X el recuadro correspondiente.

	Totalmente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
1.- Algunas veces no me encuentro motivado/a para trabajar.					
2.- Establezco metas (u objetivos) que debo alcanzar y normalmente las consigo.					
3.- En este momento, lo más importante en mi vida es hacerlo bien en mi trabajo.					
4.- Mi trabajo es toda mi vida.					
5.- Suelo encontrarme motivado/a por superarme día a día.					
6.- No merece la pena dedicar tanto tiempo y esfuerzo como yo le dedico a mi trabajo.					
7.- Durante el trabajo suelo estar muy concentrado(a) en lo que tengo que hacer.					
8.- Estoy dispuesto/a a cualquier esfuerzo por ser cada vez mejor.					

GRACIAS POR SU COLABORACION