



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

TEMA:

EL ESTRÉS LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA CLUB ROTARIO DE PORTOVIEJO EN EL PERIODO ACADÉMICO
2019 – 2020.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGO CLÍNICO

AUTORAS:

COBEÑA BRIONES PAOLA JACQUELINE

COBO FERRÍN GEANNINE JULISSA

TUTORA:

Lcda. Mg. ELETICIA PINARGOTE

ECUADOR – MANABÍ - PORTOVIEJO

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios quien ha sido la guía de mi vida y me ha dado la fortaleza necesaria para no desfallecer en este caminar.

Principalmente dedico este esfuerzo a mi esposo, el gran amor de mi vida por alentarme en los momentos que sentía desmayar, quien me ha brindado su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria y de mi vida, quien depositó en mí su confianza y amor para conseguir este tan anhelado sueño.

A mis hijos por tolerar mi ausencia durante estos años de formación académica, por esperarme siempre con una sonrisa, los brazos abiertos y frases llenas de amor que me animaban a salir adelante.

Además, quiero dedicar este logro a las personas que contribuyeron de forma positiva en mi formación profesional.

Paola Cobeña Briones

Quiero dedicar este trabajo de titulación en primer lugar a Dios, por ser mi guía y apoyo en todo momento y en todo lugar.

A mi hija, mi fuente de inspiración, que con su sonrisa me reinicia la vida y me da la fuerza para seguir adelante cada día.

A mi esposo, por estar conmigo sosteniéndome en este proceso y a mis padres por todo el esfuerzo que hacen por mí. A todos ustedes les dedico el resultado de estos años de estudio.

Geannine Cobo Ferrín

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios en primer lugar por permitirnos alcanzar este logro, sin Él no hubiera sido posible llegar hasta aquí.

A nuestros hijos, nuestro principal motivo y fortaleza de superación, que gracias al amor sincero que nos ofrecen hemos alcanzado uno de muchos objetivos planteados.

A nuestros familiares que nos brindaron el apoyo incondicional en todo momento, lo que nos permitió avanzar firmemente con nuestro propósito.

Así mismo agradecemos a la Universidad Técnica de Manabí, que nos abrió las puertas para formarnos profesionalmente.

A nuestra tutora Mg. Eleticia Pinargote Macías que nos orientó en todo este proceso.

Además, a nuestras amigas que juntas alcanzamos la meta propuesta.

Las autoras

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
FACULTAD CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

CERTIFICACION DE LA CARRERA

TEMA:

“EL ESTRÉS LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA CLUB ROTARIO DE PORTOVIEJO EN EL PERIODO ACADÉMICO
2019 – 2020”

TRABAJO DE TITULACIÓN: MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sometida a consideración del Tribunal de Revisión y Sustentación y Legalizada por
el Honorable Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de:

PSICÓLOGO CLÍNICO

APROBADA

PROFESOR TUTOR DE TESIS.

PROFESOR MIEMBRO TRIBUNAL.

PROFESOR MIEMBRO TRIBUNAL.

PROFESOR MIEMBRO TRIBUNAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Lcda. Mg. Eleticia Pinargote, tengo a bien certificar que el trabajo de Titulación **“EL ESTRÉS LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA CLUB ROTARIO DE PORTOVIEJO EN EL PERIODO ACADÉMICO 2019 – 2020”** ejecutado por: **COBEÑA BRIONES PAOLA JACQUELINE** y **COBO FERRIN GEANNINE JULISSA**, se encuentra concluida en su totalidad.

El presente trabajo es original de los autores y ha sido realizado bajo mi dirección y supervisión, habiendo cumplido con los requisitos reglamentarios exigidos para la elaboración del Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de psicólogas clínicas.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad.



LCDA. MG. ELETICIA PINARGOTE
TUTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE LA AUTORÍA

Nosotras, **COBEÑA BRIONES PAOLA JACQUELINE** y **COBO FERRIN GEANNINE JULISSA**, egresadas de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, Escuela de Psicología Clínica, declaramos que el presente trabajo de Titulación “**EL ESTRÉS LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA CLUB ROTARIO DE PORTOVIEJO EN EL PERIODO ACADÉMICO 2019 – 2020**” es de nuestra completa autoría y ha sido realizado bajo absoluta responsabilidad, y con la supervisión del tutor del Trabajo de Titulación.

Toda responsabilidad con respecto a las investigaciones con sus respectivos resultados, conclusiones y recomendaciones presentadas en este Trabajo de Titulación, pertenecen exclusivamente a los autores.



SRA. COBEÑA BRIONES PAOLA JACQUELINESRA.
EGRESADA DE PSICOLOGÍA CLINICA



COBO FERRIN GEANNINE JULISSA
EGRESADA DE PSICOLOGÍA CLINICA

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
CERTIFICACION DE LA CARRERA	IV
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	VI
DECLARACIÓN DE LA AUTORÍA	VII
ÍNDICE	VIII
RESUMEN	1
SUMARY	2
1. CAPITULO I	3
1.1. Introducción/ planteamiento del problema	3
1.2. Antecedentes	5
1.3. Justificación	8
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo general	9
1.4.2. Objetivos específicos.....	9
1.5. Hipótesis	10
2. CAPITULO II	10
Marco teórico.....	10
2.1. El estrés definición y generalidades	11
2.1.1. Teorías del Estrés.....	12
2.1.2. Historia del estrés	13
2.1.3. Tipos de estrés.....	16
2.1.3.1. En base al tiempo.....	16
2.1.3.3. En base a la intensidad	17
2.1.2.4. En base al efecto que genera en cada persona	17
2.1.4. Mecanismos del estrés	18
Fase de Alarma	18
Fase de Resistencia.....	18
Fase de Agotamiento	19
2.2. Estrés Laboral	19
Generalidades del estrés laboral	19
2.2.1. El estrés laboral en los docentes.....	20
2.2.2. Factores estresores en la labor docente.....	22

2.2.2.1. Espacio físico	22
2.2.2.2. Iluminación.....	22
2.2.2.3. Ruido.....	23
2.2.2.4. Temperatura.....	23
2.2.2.5. Ergonomía en puesto de trabajo	24
2.2.2.6. Seguridad.....	24
2.2.2.7. Carga laboral	24
2.2.2.8. Carga mental	25
2.2.2.9. Higiene.....	25
2.2.2.10. Contaminación ambiental.....	25
2.3. Consecuencias del estrés en la labor docente.....	26
2.4. Síntomas y signos del estrés laboral.....	27
2.6. La motivación	28
2.6.1. Motivación laboral.....	29
2.6.1.2. Factores que influyen en la motivación	30
2.6.3. Definición y teorías de la motivación laboral.....	33
2.6.3.1. Teoría de Maslow.....	34
2.6.3.2. Teoría de los factores de Herzberg.....	34
2.6.3.3. Teoría de McClelland	35
2.6.3.4. Teoría de ERC Clayton Alderfer	36
2.6.3.5. Teorías del proceso	37
2.6.3.6. Teoría de la Expectativa de Vroom.....	38
2.6.3.7. Teoría de la equidad de Adams	40
2.6.2. La motivación con respecto al trabajo: intrínseca y extrínseca.....	41
Intrínseca.....	41
Extrínseca	42
2.6.4. Importancia del diseño del trabajo	42
2.6.5. Rotación, ampliación de puestos y enriquecimiento.....	43
2.7. Relación conceptual sobre el estrés y la motivación	44
3. CAPITULO III	46
Diseño metodológico.....	46
3.1. Tipo de investigación	46
3.1.1. <i>Métodos, técnicas e instrumentos</i>	46
3.1.1.1. Métodos	46
3.1.1.2. Técnicas	47
3.1.1.3. <i>Instrumentos</i>	47

3.2.	Población y muestra.....	47
3.2.2.	Muestra.....	48
3.3.	Recursos.....	48
3.3.1.	Humanos.....	48
3.3.2.	Materiales.....	48
4.	CAPITULO IV.....	50
4.1.	Análisis, interpretación de los resultados.....	50
	Estudio sociodemográfico.....	50
	Tabla 1.....	50
	Tabla 2.....	51
4.2.	Análisis e interpretación integrativo del test de perfil motivacional.....	57
5.	CAPITULO V.....	61
5.1.	Conclusiones.....	61
5.2.	Recomendaciones.....	62
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63

RESUMEN

Las unidades educativas son objeto de estudio de diversas índoles, por lo que es un medio donde interactúan los estudiantes y docentes, que ocasionalmente conllevan a desencadenar estrés en los docentes a causa de diferentes factores, influyendo además en la motivación de los mismos.

Debido a ello el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del estrés laboral en la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo en el periodo académico 2019 – 2020. La población y muestra identificada fueron 24 docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo.

Para su desarrollo se aplicó una investigación de tipo descriptiva y correlacional y a su vez de campo y bibliográfica. La técnica utilizada fue la encuesta, establecida a través de dos cuestionarios, la escala de Maslach y el Análisis de perfil motivacional (APM).

Palabras claves: estrés, motivación, docentes, factores, investigación.

SUMMARY

Educational units are the object of study of various kinds, so it is a medium where students and teachers interact, which occasionally lead to trigger stress in teachers due to different factors, also influencing their motivation.

Due to this, the present research work aimed to determine the incidence of work stress and the motivation of the teachers of the Portoviejo Rotary Club Educational Unit in the 2019-2020 academic period. The population and identified sample were 24 teachers of the Educational Unit Rotary Club Portoviejo.

For its development, a descriptive and correlational research was applied, as well as field and bibliographic research. The technique used was the survey, established through two questionnaires, the Maslach scale and the Motivational Profile Analysis (APM).

Key words: stress, motivation, teachers, factors, research.

1. CAPITULO I

1.1.Introducción/ planteamiento del problema

El estrés es una reacción normal del organismo que permite afrontar situaciones en el diario vivir. Cada persona tiene una respuesta diferente ante los factores que desencadenan el estrés; no obstante, no siempre es negativo, debido a que cierta cantidad de tensión puede resultar estimulante, puesto que ayudará a resolver problemas y a alcanzar metas propuestas.

El estrés laboral es uno de los problemas que actualmente está afectando a muchos profesionales de todas las áreas, especialmente, la docencia, y es aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos; por otro lado, la motivación es un factor que debe formar parte del día a día entre los docentes, a la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

La motivación es la voluntad que impulsa a una persona a hacer determinada acción, en la cual se pretende alcanzar una meta u objetivo propuesto. Varias son las razones que mueven a realizar acciones, el buscar alimento, ingresos, intereses, en fin, satisfacer las necesidades.

Un docente motivado es una pieza fundamental en el proceso de enseñanza, por ende, debe de tener un desempeño óptimo en su profesión, ser ejemplo de motivación para sus alumnos y sobre todo no dejarse vencer por el estrés.

En el ambiente específico de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario de Portoviejo se observa la existencia del problema en estudio, puesto que se vive en medio de una sociedad en constante evolución, que afecta considerablemente su motivación, la misma que conlleva a factores que desencadenan el estrés en los docentes como la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con los demás compañeros de trabajo lo que altera el desempeño laboral. A través de las experiencias en las prácticas pre profesionales realizadas en dicha institución y de lo que se manifiesta en la Dirección de la Unidad Educativa, se puede percibir esta problemática que presentan los docentes al momento de realizar sus labores lo que impide el adecuado desarrollo de sus funciones.

En relación con lo descrito, surge la interrogante planteada como problema: ¿De qué manera el estrés laboral afecta la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo. Al mismo tiempo del problema central surgen otras incógnitas: ¿cuáles son los factores principales que desencadenan el estrés laboral?, ¿cuál es el nivel de estrés de los docentes?, ¿cuál es el nivel de motivación que tienen estos docentes para ejercer a cabalidad su rol? y ¿cuál es el vínculo existente entre los factores desencadenantes del estrés detectados y el nivel de motivación de los docentes?.

Con el desarrollo de la investigación se pretende dar respuestas al problema detectado, así como a las interrogantes derivadas y obtener conclusiones que permitan en otros trabajos la generación de propuestas que promuevan mejoras en estos aspectos que redundarán en beneficio propio y de la comunidad educativa en general.

1.2. Antecedentes

El término estrés se ha utilizado históricamente para denominar realidades muy diferentes. Es un concepto complejo, vigente e interesante. Por tal razón Martínez y Díaz (2007) sostienen que el fenómeno del estrés se lo suele interpretar en referencia a una amplia gama de experiencias, entre las que figuran: nerviosismo, tensión, cansancio, agobio, inquietud y otras sensaciones similares, como la desmesurada presión escolar, laboral o de otra índole. Igualmente, se lo atribuye a situaciones de miedo, temor, angustia, pánico, afán por cumplir, vacío existencial, celeridad por cumplir metas y propósitos, incapacidad de afrontamiento o incompetencia interrelacional en la socialización.

Dicha dificultad para identificar el significado del término estrés se evidencia desde tiempo atrás, pues en el siglo XIX Claude Bernard pensaba que lo propio del estrés eran los "estímulos estresores" o "situaciones estresantes", y durante el siglo XX Walter Cannon planteaba que lo importante eran las respuestas fisiológicas y conductuales características (Moscoso, 1998 citado en Martín, 2007). De allí la importancia de retomar la génesis del concepto.

Así pues, el término estrés se remonta a la década de 1930, cuando Hans Selye, un estudiante de segundo año de medicina en la Universidad de Praga, se percató de que todos los enfermos a quienes observaba, indiferentemente de la enfermedad que sufrían, tenían síntomas comunes y generales como agotamiento, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, entre otros síntomas inespecíficos. Selye denominó este fenómeno como "Síndrome General de Adaptación", que posteriormente lo denominó "estrés biológico" y después simplemente "estrés". Luego amplió su teoría, ya que pensó que no solamente los agentes físicos nocivos son productores de estrés, sino que además, en el caso de los seres humanos, las demandas sociales y las amenazas del entorno del individuo que

requieren de capacidad de adaptación, pueden provocar el trastorno del estrés. A partir de la publicación del libro de Selye en 1960, el estrés se definió como "la suma de todos los efectos inespecíficos de factores (actividades cotidianas, agentes productores de enfermedades, drogas, hábitos de vida inadecuados, cambios abruptos en los entornos laboral y familiar), que pueden actuar sobre la persona" (Martínez y Díaz, 2007, p. 13).

Desde entonces, el estrés ha sido estudiado desde varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías variadas y avanzadas, y con enfoques teóricos diferentes. Por ejemplo, los enfoques fisiológicos y bioquímicos resaltaron la importancia de la respuesta orgánica, es decir, el nacimiento del estrés en el interior de la persona. Las orientaciones psicosociales, por otra parte, han puesto el acento en el estímulo y en la situación que genera el estrés, enfocándose en factores externos.

Asimismo, hay otra perspectiva, que se centra en la calidad o naturaleza del estrés, distinguiendo si es negativo, denominado distrés, o positivo, denominado eustrés. Cuando las respuestas a los estímulos estresores se realizan en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del sujeto, son adecuadas en relación con la demanda y se consume biológica y físicamente la energía dispuesta por el sistema general de adaptación, se habla de eustrés. Inversamente, cuando las respuestas han sido insuficientes o exageradas en relación con la demanda, ya sea en el nivel biológico, físico o psicológico, y no se consume la energía mencionada, entonces se produce distrés.

En cambio, los modelos más recientes sobre estrés, denominados modelos integradores multimodales, sugieren que el estrés no puede definirse desde una concepción unívoca, sino que debe comprenderse como un conjunto de variables que funcionan de forma sincrónica y diacrónica, dinamizadas a lo largo del ciclo vital. Es por esto, que debido a la amplitud de los ámbitos en los que se presenta el estrés, se empezaron a realizar en el

siglo XX numerosas investigaciones sobre el tema, aplicadas en los diferentes ámbitos en los que se produce este fenómeno, incluyendo, por supuesto, el educativo.

El escenario académico no es ajeno al padecimiento de estrés. "Es sabido que el estrés está presente en casi todas las actividades y contextos en los cuales se desenvuelve el ser humano" (Martínez y Díaz, 2007, p. 14). De ahí que, en el contexto universitario, la gran mayoría de los estudiantes experimenten un grado elevado de estrés académico, pues tienen la responsabilidad de cumplir las obligaciones académicas; experimentan en ocasiones sobrecarga de tareas y trabajos, y además la evaluación de los profesores, de sus padres, y de ellos mismos sobre su desempeño, les genera mucha ansiedad. Esta gran activación puede redundar de modo negativo tanto en el rendimiento en los diferentes compromisos académicos, como en la salud física y mental de los estudiantes.

Según la OIT (2016), en un informe destaca que no hay datos globales disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo. Sin embargo, estudios realizados en las Américas y otras regiones indican que es un problema significativo. De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo.

Un estudio realizado por Kornblit, Mendes y Di Leo (2004: 1-2) en Buenos Aires, Argentina; de 97 profesores de secundarias públicas que describieron los principales problemas de salud que preocupaban a «los docentes en general en relación a su trabajo», más de la mitad mencionó el estrés. Los porcentajes de estrés laboral crecen año a año, fluctuando entre 14,5 y 65%.

En la ciudad Portoviejo, específicamente en los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo se puede palpar que esta realidad se vive desde hace muchos años ya que el estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. Se trata de una situación o conjunto de situaciones que el aparato psíquico no puede asimilar y entonces las registra como malestar. Al intentar adaptarse a estas situaciones y al no lograr defenderse del malestar, responde con los síntomas propios del estrés (Boliviana, 2007).

Los científicos relacionan la existencia del estrés con los inicios del ser humano. En aquel entonces, el cuerpo debía estar preparado para salir huyendo, si había un peligro inminente para la vida de una persona y la reacción del organismo que permitía esto era lo que ahora se conoce con el nombre de estrés.

1.3. Justificación

En la actualidad, se vive en una sociedad de constante evolución, que exige la superación personal y profesional, por ende, es necesario identificar los factores estresantes para que permitan un mejor desempeño en las labores cotidianas de los docentes, así poder combatirlos y darles solución a este problema que afecta de manera significativa.

Esta investigación es pertinente debido a que permitirá describir la situación y los eventos estresantes de los docentes en su lugar de trabajo, los mismos que le impiden desarrollar sus actividades en su totalidad, además sirve para determinar cuál es la incidencia del estrés laboral de los docentes en la enseñanza y analizar qué los motiva a impartir sus clases.

Cabe recalcar que con esta investigación se beneficiarán de manera directa los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo, de modo que, con los resultados, en un futuro se puedan implementar estrategias para afrontar el estrés, y de manera indirecta los estudiantes de la carrera de Psicología, ya que permitirá enriquecer los conocimientos y fomentar soluciones a este problema que cada vez avanza de manera significativa.

Es importante resaltar la factibilidad de la misma, debido a que se cuenta con el apoyo y colaboración de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo, el respaldo del docente tutor, así como con los recursos económicos, tecnológicos y materiales adecuados para el cumplimiento de los objetivos y un correcto desarrollo del presente trabajo de investigación desarrollado un tiempo aproximado de 5 meses.

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la incidencia del estrés laboral en la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo en el periodo académico 2019 – 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Identificar los factores que desencadenan el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo en el periodo académico 2019 – 2020.

- ✓ Evaluar el nivel de estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo en el período académico 2019 – 2020.
- ✓ Analizar el nivel de motivación de los docentes en la enseñanza de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo.
- ✓ Identificar el vínculo existente entre los factores desencadenantes del estrés detectados y el nivel de motivación de los docentes.

1.5.Hipótesis

El estrés laboral afecta significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario de Portoviejo durante el periodo académico 2019 – 2020, originado por diferentes factores que se desencadenan en el entorno laboral.

2. CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.El estrés definición y generalidades

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias, los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias (Organización Internacional del Trabajo, 2016). La respuesta de estrés puede ponerse en marcha no solamente ante una lesión física o psicológica, sino también ante su expectativa, y esto puede afectar el rendimiento de la persona y su estado en general de salud (Redolar, 2015).

El estrés es una emoción que no se debe rechazar, se debe aprender a gestionarla para que no controle al ser humano, es decir, enfrentar y aceptar el estrés (Arrabal, 2019). Cuando una amenaza es percibida como incontrolable e impredecible, el individuo mantiene una activación fisiológica intensa que puede acabar siendo perjudicial y que es la que caracteriza a un verdadero estado de estrés (Torres & Bailles, 2014). El estrés en sí mismo no siempre es negativo. En su forma más básica, es una alarma fisiológica interna que se activa en situaciones de emergencia, cuando un individuo cree que está enfrentando una amenaza o peligro, real o percibido (Maldonado, 2019).

En un contexto médico o biológico, se define el estrés como un factor físico, mental o emocional que ocasiona tensión corporal o mental. El estrés puede ser externo (del entorno, situaciones psicológicas o sociales) o interno (enfermedad o de un procedimiento médico). Varios estudios consideran que el estrés puede iniciar la respuesta de "lucha o huida", una reacción compleja de los sistemas neurológicos y endocrinológicos (Mohammad, Marz, & Hakimi, 2015), y activan el sistema inmunológico. Esta respuesta ayuda a responder rápidamente a situaciones peligrosas.

Bajo el contexto de un nivel más básico, el estrés es la respuesta del cuerpo a las presiones de una situación o evento de la vida. Lo que contribuye al estrés puede variar enormemente de persona a persona y difiere según las circunstancias sociales y

económicas, el entorno y la composición genética (Fundación de salud mental, 2020). Algunas características comunes de las cosas que pueden hacer sentir estrés incluyen experimentar algo nuevo o inesperado, algo que amenaza su sensación de ser o sentir que tiene poco control sobre una situación (Segal, Smith, Segal, & Robinson, 2020).

En ocasiones las respuestas al estrés puede ser una reacción apropiada o incluso beneficiosa. Según Sánchez (2013), el sentimiento resultante de "presión" puede ayudar a superar situaciones que pueden ser estresantes o intensas. Se puede regresar rápidamente a un estado de reposo sin ningún efecto negativo en la salud si lo que estresa es de corta duración, y muchas personas pueden lidiar con un cierto nivel de estrés sin ningún efecto duradero.

No obstante, en ocasiones el estrés se vuelve excesivo y demasiado difícil de manejar. Si la respuesta al estrés se activa repetidamente, o persiste en el tiempo, los efectos pueden resultar en el desgaste del cuerpo y pueden hacer sentir permanentemente en un estado de 'lucha o huida'. En lugar de ayudar a avanzar, esta presión puede hacer sentir al individuo abrumado o incapaz de hacer frente. De acuerdo con la Fundación de salud mental (2020). Sentir este estrés abrumador durante un largo período de tiempo a menudo se denomina estrés crónico o a largo plazo, y puede afectar tanto la salud física como la mental.

2.1.1. Teorías del Estrés

Aun cuando existen muchas maneras de definir estrés en su mayoría caen en una de tres categorías: las definiciones basadas en los estímulos, las fundamentales en las respuestas, y las centradas en el concepto estímulo – respuesta (García, 2016).

Definición basada en los estímulos. - Una de las definiciones dentro de este grupo podría ser: estrés es la fuerza o estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual tensión es sinónimo de presión o, en sentido físico, de deformación (Hernández, 2016).

Definición basada en la respuesta. – El estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante el estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos (Hernández, 2016).

Definición basada en el concepto estímulo-respuesta. - En realidad esta constituye una combinación de las dos clases anteriores. Un ejemplo sería el siguiente: estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo (Sánchez, 2012).

Definición funcional. - El estrés es una respuesta adaptativa, medida por las características y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externos que plantean a las personas especiales demandas físicas y/o psicológicas (Sánchez, 2012).

2.1.2. Historia del estrés

Estrés se deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. La palabra se usa por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años, se emplearon en textos en ingleses numerosos variantes de la misma, como *stress*, *stresse*, *strest*, e inclusive *straisse* (Sánchez, 2012).

De acuerdo con Alcalde (2010), hasta a mediados del siglo XIX el Fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al

organismo, y que era esencial que este, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad de milieu interieur (medio interior). Este puede ser una de las primeras consecuencias potenciales de disfunción, provocadas por el rompimiento del equilibrio en el organismo, o de someterse al estrés.

Según Viera (2013), en 1920 el fisiólogo estadounidense Walter Cannon enfocó su investigación hacia las reacciones específicas, esenciales para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia, en realidad se enfrenta a lo que, previa evolución, se habría de convertir en el concepto actual de estrés.

El término "estrés", como se usa actualmente, fue acuñado por Hans Selye en 1936, quien lo definió como "la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda de cambio". Selye había observado en numerosos experimentos que los animales de laboratorio sometidos a estímulos físicos y emocionales nocivos agudos, pero diferentes (luz intensa, ruido ensordecedor, extremos de calor o frío, frustración perpetua) exhibieron los mismos cambios patológicos de ulceraciones estomacales, encogimiento del tejido linfoide y ampliación de las glándulas suprarrenales.

Más tarde Selye, demostró que el estrés persistente podría causar que estos animales desarrollen varias enfermedades similares a las que se ven en los humanos, como ataques cardíacos, derrames cerebrales, enfermedad renal y artritis reumatoide (Hampshire, 2016). En ese momento, se creía que la mayoría de las enfermedades eran causadas por patógenos específicos, pero diferentes.

Muchos científicos se quejaron de esta confusión y un médico concluyó en una edición de 1951 del British Medical Journal que "el estrés, además de ser en sí mismo, también era la causa de sí mismo y el resultado de sí mismo" (Hanna, 2016). Desafortunadamente, Selye no sabía que el estrés se había utilizado durante siglos en

física para explicar la elasticidad, la propiedad de un material que le permite recuperar su tamaño y forma original después de haber sido comprimido o estirado por una fuerza externa.

Como se expresa en la Ley de Hooke de 1658, la magnitud de una fuerza externa, o tensión, produce una cantidad proporcional de deformación en un metal maleable (Hanna, 2016). Esto creó aún más confusión cuando su investigación tuvo que ser traducida a idiomas extranjeros. No había una palabra o frase adecuada que pudiera transmitir lo que quería decir, ya que realmente estaba describiendo tensión.

En 1946, cuando se le pidió que diera una dirección en el prestigioso Collège de France, los académicos responsables de mantener la pureza del idioma francés lucharon con este problema durante varios días y posteriormente decidió que se tendría que crear una nueva palabra y nació el estrés, la palabra se adoptó de forma similar en otros idiomas europeos y neologismos similares en ruso, japonés, chino y árabe (Parker, 2016). El estrés es una de las pocas palabras que se ven conservadas en inglés en estos y otros idiomas que no usan el alfabeto romano.

Debido a que era evidente que la mayoría de las personas veían el estrés como una amenaza desagradable, Selye posteriormente tuvo que crear una nueva palabra, estresante, para distinguir el estímulo de la respuesta. El estrés generalmente se consideraba como sinónimo de angustia y los diccionarios lo definían como "tensión o tensión física, mental o emocional" o "una condición o sentimiento experimentado cuando una persona percibe que las demandas exceden los recursos personales y sociales que el individuo es capaz de movilizar" (Hampshire, 2016). Por lo tanto, el estrés se puso en una luz negativa y sus efectos positivos se ignoraron. Sin embargo, el estrés puede ser útil y bueno cuando motiva a las personas a lograr más.

Selye luchó sin éxito toda su vida para encontrar una definición satisfactoria de estrés. Al intentar extrapolar sus estudios en animales a los humanos para que la gente entendiera a qué se refería, redefinió el estrés como "La tasa de desgaste del cuerpo". Esta es en realidad una descripción bastante buena del envejecimiento biológico, por lo que no es sorprendente que el aumento del estrés pueda acelerar muchos aspectos del proceso de envejecimiento. En sus últimos años, cuando se le pidió que definiera el estrés, dijo a los periodistas: "Todo el mundo sabe qué es el estrés, pero nadie lo sabe realmente".

2.1.3. Tipos de estrés

Sánchez (2012) efectuó una investigación basada en teorías del estrés laboral haciendo una síntesis de los tipos según varios autores por lo que se pudo hacer una recopilación concreta y resumida catalogación en tres tipos: en base al tiempo, en base a la intensidad, y en base al efecto que genera en cada persona, razón por la cual se adoptan en este trabajo dicha clasificación que se describe en los siguientes puntos:

2.1.3.1. En base al tiempo

Estrés temporal: es el más común de todos los tipos de estrés tiene su fundamento se caracteriza por "pequeñas dosis" (periodos de tiempo cortos) aunque puede llegar a extenuar resultado de factores que impresionan al ser humano de manera ocasional, algunos ejemplos de ellos serían el estrés que sufren los estudiantes ante una evaluación o entrega de algún trabajo, el que sufre algunos pacientes antes de ser operados, el que experimenta los padres de familia ante el nacimiento repentino de uno de sus hijos. Se caracteriza por estados de humor cambiantes, leves padecimientos médicos, dolores

musculares y de cabeza y sobre todo que ante la falta del estresor desaparece sin mayor consecuencia.

2.1.3.2. Estrés permanente: este tipo de estrés es aquel en el cual individuo su diario vivir se realiza bajo condiciones sumamente estresantes con grandes y continuas preocupaciones este puede llegar a afectar su desempeño en su diario vivir originándole padecimientos médicos bastante severos mucho se ha investigado acerca de la relación entre el cáncer y este tipo de estrés.

2.1.3.3. En base a la intensidad

Estrés ligero: cuyos efectos no ocasionan mayores problemas a las personas tanto fisiológicas como psicológicas y del cual se puede salir de una manera más fácil.

Estrés grave: es aquel cuyos efectos pueden llegar a ocasionarle a la persona serios desbalances fisiológicos, psicológicos y del cual no es tan fácil salir debido a la fuerza que tienen los estresores en él.

2.1.2.4. En base al efecto que genera en cada persona

Eustrés: es el estrés positivo, no producen un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico la persona es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, es decir que permite disfrutar de la vida de una forma mucho más placentera agradeciendo por cada momento que se tenga (Sánchez, 2012).

Distrés: es el estrés negativo o desagradable. Este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una presión o esfuerzo muy por encima del necesario de acuerdo con la carga que sobre este recae (Sánchez, 2012). Este tipo de estrés va acompañado siempre de un desorden fisiológico propiciando una aceleración de las funciones, hiperactividad,

acortamiento muscular, aparecimiento de síntomas de otras enfermedades propiciando un deterioro más rápido.

2.1.3. Mecanismos del estrés

2.1.3.1. Fase de Alarma

Según García (2016), en esta fase inicial se surge una reacción en cadena en el sistema nervioso vegetativo en su componente simpático, el cual comienza con una descarga en el ámbito de las glándulas suprarrenales de la sustancia conocida como adrenalina. Los efectos que esta adrenalina desencadena en el organismo humano va a depender de la cantidad segregada y del modo en que se realice dicha secreción; es decir, si se realiza en un brevísimo instante o si se prolonga en varios segundos.

De acuerdo con Sánchez (2012), es en esta fase donde existe un peligro potencial negativo para el organismo, ya que es una alarma demasiado intensa que podría desencadenar una sobre carga cardíaca y de la tensión arterial que provoque una angina pectoris, infarto de miocardio, o entrar en una situación de bloqueo total shock.

2.1.3.2. Fase de Resistencia

La primera fase de alarma termina generalmente con bastante rapidez, ya que el organismo humano no es capaz de sostener esta situación más allá de unos cuantos segundos. Una vez que se haya consumido estos recursos de la primera fase, si no se ha conseguido resolver el motivo de la alarma y sigue vigente la necesidad de respuesta al estímulo exterior, el organismo entonces cambia de táctica (Peña, Ramírez, & Castro, 2012).

Los estudios que sobre el estrés realizó el Dr. Hans Selye se localizaron precisamente en esta fase de resistencia. Descubrió como todos los cambios adaptativos del

comportamiento externo y las reacciones internas se debían a la intervención de tres elementos del sistema endócrino, denominados como el eje: Hipotálamo - Hipófisis – Suprarrenal (Crespo, 2014).

El hipotálamo situado en la región medial del cerebro recoge los mensajes - respuestas de la corteza cerebral, que son recibidas por una glándula que es la hipófisis pituitaria, situada en la base del sistema nervioso central, que se podría llamar como el director de la orquesta, de todo el sistema endócrino, quien a su vez organiza todo funcionamiento del organismo (Sánchez, 2012). El resultado de esta organización jerarquizada es poder utilizar las reservas energéticas para seguir en la lucha.

2.1.3.3. Fase de Agotamiento

En cuanto empieza agotarse las reservas energéticas de adaptación aparece la fatiga, como un conjunto de signos físicos y psicológicos, que indicara con ciertas señales que el individuo descansar para reponer el desgaste vital (Peña, Ramírez, & Castro, 2012). La importancia de esta señal es tal que, si el reposo no llega a su tiempo, la repercusión inmediata será el agotamiento parcial de ciertos tejidos orgánicos, como es el caso de la aparición de las agujetas musculares que aparecen por la ejecución de este.

2.2.Estrés Laboral

Generalidades del estrés laboral

El estrés laboral o estrés relacionado con el trabajo describe las reacciones físicas, mentales y emocionales de los trabajadores que perciben que sus demandas laborales exceden sus habilidades y / o sus recursos (como tiempo, ayuda / apoyo) para hacer el

trabajo. Ocurre cuando perciben que no están haciendo frente en situaciones donde es importante para ellos que lo hagan.

La respuesta de un trabajador a los factores estresantes en el trabajo puede ser positiva o negativa para el bienestar, dependiendo de varios factores. En la gran mayoría de los casos, las personas se adaptan a los factores estresantes y pueden continuar desempeñando sus tareas laborales normales. De acuerdo con Schneiderman, Ironson, & Siegel (2008), el estrés laboral en sí no es una enfermedad ocupacional, pero si se vuelve excesivo y duradero, puede provocar problemas de salud mental y física.

2.2.1. El estrés laboral en los docentes

El estrés laboral es una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, que influye en la actividad laboral de los docentes, y en su resultado pedagógico. Puede incidir negativamente en el desempeño de los educadores, lo que ha dado origen a diversos estudios relacionados con la salud física y mental de los profesores.

Especialmente los docentes de los establecimientos educacionales del sector público pueden enfrentar un excesivo número de estudiantes en aula, indisciplina, falta de interés por aprender y materiales de trabajo inadecuados; y entonces estos docentes podrían estar más expuestos a altos índices de estrés laboral (Zúñiga & Pizarrón, 2018). Esto podría significar una menor capacidad para generar procesos de aprendizaje profundos en el alumnado, y en el caso de directivos podría afectar su habilidad de gestionar eficientemente los recursos del establecimiento.

Todo esto puede traer como consecuencia bajos desempeños afectando el prestigio de la institución, en el caso de los establecimientos particulares generando una baja en el número de matrículas.

El estrés laboral en los docentes lleva a una pérdida de motivación, la que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Zúñiga & Pizarrón, 2018), un deterioro en la salud y en las relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral (Dorantes, Hernández, & Tobón, 2018). Por ello es importante detectar los síntomas de estrés laboral en docentes. Los maestros soportan un mayor estrés laboral que otros profesionales, según la Fundación Nacional para la Investigación Educativa (NFER).

La respuesta psicológica de un profesional al estrés laboral crónico se conoce como el Síndrome de Burnout ("trabajador quemado"). El Síndrome de Burnout fue descrito en el año 1969, denominado en sus principios como 'Staff Burnout', para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policías.

Después de dos décadas, este síndrome no ha tenido una definición totalmente aceptada por psicólogos e investigadores, debido a que algunos lo consideran estrés, y otros lo denominan cansancio emocional (Craiovan, 2014). La definición más aceptada indica que este síndrome se manifiesta en tres síntomas: cansancio emocional, despersonalización en el trato con alumnos, y la dificultad para la realización personal.

Con el aumento del número de alumnos y una proporción cada vez mayor de docentes que abandonan la profesión, uno de cada cinco docentes, es decir, el 20% se siente tenso sobre su trabajo la mayor parte o todo el tiempo, en comparación con el 13% de aquellos en ocupaciones similares (Zúñiga & Pizarrón, 2018).

Aunque las horas de trabajo de los docentes durante todo el año fueron similares a las de otras profesiones, trabajar intensamente durante menos semanas del año ha conducido a un peor equilibrio entre la vida laboral y personal y a niveles más altos de estrés.

2.2.2. Factores estresores en la labor docente

De acuerdo con varios autores como Almeida (2012), Sánchez (2012), y Borja (2014), quienes coinciden en la identificación de los factores estresores en la labor docente, estos suelen ser: espacio físico, iluminación, ruido, temperatura, seguridad, y ergonomía.

2.2.2.1. Espacio físico

El ambiente físico comprende todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento situado a la salida de la fábrica hasta la ubicación y el diseño del edificio, sin mencionar otros como la luminosidad y el ruido que llegan hasta el lugar de trabajo de cada trabajador (Almeida, 2012). Y en el propio lugar de trabajo otros aspectos físicos pueden ocasionar malestar y frustración. En un estudio realizado por García (2016), se consideraron en orden de importancia la ventilación, la calefacción y el sistema de aire acondicionado.

2.2.2.2. Iluminación

El sentido común dice que la calidad del trabajo disminuye cuando no hay luz suficiente. Por otra parte, se sabe que, si una iluminación defectuosa se prolonga largo tiempo, el sujeto puede sufrir trastornos visuales. Según Sánchez (2012), la intensidad, o grado de brillantez, es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación. No obstante, aún no se sabe hasta qué punto una buena iluminación contribuye al

rendimiento. Sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a ejecutarse.

Otro factor es la distribución de la luz en la sala o en el área de trabajo. Lo ideal es que la luz se distribuya de manera uniforme en todo el campo visual. De acuerdo con Villacís, (2015), la iluminación de un área de trabajo a una intensidad mucho mayor que la del área circundante, con el tiempo causará fatiga ocular.

2.2.2.3. Ruido

El ruido se considera un sonido o barullo indeseable. Todavía no se sabe con certeza si merma la eficiencia del empleado, pues los datos son contradictorios. La unidad básica para medir el ruido es el decibel [db]. Desde el punto de vista psicológico, es la medida de la intensidad subjetiva del sonido.

De acuerdo con Sánchez (2012), ciertas intensidades pueden dañar el oído. Así, si un trabajador diariamente oye sonidos de cierto nivel de decibeles durante largo tiempo, sin duda terminará por sufrir pérdida de la audición.

2.2.2.4. Temperatura

De acuerdo con Villacís (2015), una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Por otro lado, la humedad es consecuencia del alto grado de contenido higrométrico del aire. Todo individuo ha sentido los efectos que la temperatura y humedad tienen en el estado de ánimo, la capacidad de trabajo e incluso en el bienestar físico y mental.

2.2.2.5. Ergonomía en puesto de trabajo

La ciencia de la ergonomía está comenzando gradualmente a estudiar no solo el trabajo de producción, sino también un proceso de no producción que se encuentra en la esfera del análisis de la actividad educativa. En este sentido, los estudios pedagógicos sobre la aplicación de la ergonomía ayudarán a mejorar el proceso de aprendizaje y enseñanza. Un espacio de trabajo con poca ergonomía puede causar estrés en el trabajador y con el paso del tiempo trastornos musculoesqueléticos (Vera & Zambrano, 2019).

2.2.2.6. Seguridad

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo (Borja, 2014).

2.2.2.7. Carga laboral

La carga de trabajo es la cantidad de trabajo que un individuo tiene que hacer. Hay una distinción entre la cantidad real de trabajo y la percepción individual de la carga de trabajo. La carga de trabajo también se puede clasificar como cuantitativa (la cantidad de trabajo a realizar) o cualitativa (la dificultad del trabajo).

2.2.2.8. Carga mental

En cuanto a la carga mental, el apremio de tiempo, la atención y la minuciosidad son parte de las exigencias mentales de la labor docente. De acuerdo con Vera & Zambrano (2019) la carga mental excesiva podría ser peligrosa para la salud de los profesionales, el estrés es la condición más común que se manifiesta como síntoma produciendo también fatiga que potencialmente podría afectar al desempeño laboral.

2.2.2.9. Higiene

Según Sánchez (2012), la higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolos de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: El hombre y su ambiente de trabajo.

2.2.2.10. Contaminación ambiental

La contaminación del aire se ha convertido en un problema cada vez mayor en los últimos años. Este tipo de contaminación atmosférica es un estresor que plantea problemas tanto físicos como psicológicos, pero también la calidad del aire en el sitio de trabajo es una condición que está muy relacionada con el problema más general de la contaminación ambiental.

2.3. Consecuencias del estrés en la labor docente

El estrés laboral conduce a enfermedades, lesiones y un desempeño organizacional debilitado puede provenir de muchas fuentes, tanto laborales como no laborales. El estrés puede causar o influir en el curso de muchas afecciones médicas, incluidas afecciones psicológicas como la depresión y la ansiedad.

Los problemas médicos pueden incluir mala cicatrización, síndrome del intestino irritable, presión arterial alta, diabetes mal controlada y muchas otras afecciones. El manejo del estrés se reconoce como una modalidad de tratamiento eficaz para incluir componentes farmacológicos y no farmacológicos.

La exposición prolongada a factores estresantes relacionados con el trabajo puede afectar la salud mental del docente. Las investigaciones vinculan el agotamiento con síntomas de ansiedad y depresión. En algunos casos, esto prepara el escenario para problemas graves de salud mental. De hecho, un estudio muestra que las personas más jóvenes que habitualmente enfrentan cargas de trabajo pesadas y una presión de tiempo extrema en el trabajo tienen más probabilidades de experimentar un trastorno depresivo mayor y un trastorno de ansiedad generalizada (Leblanc & Marques, 2019).

Los altos niveles de estrés en el trabajo, y fuera de él, también pueden afectar la salud física. La activación repetida de la respuesta de lucha o huida puede alterar los sistemas corporales y aumentar la susceptibilidad a las enfermedades. Por ejemplo, la liberación repetida de la hormona del estrés cortisol puede alterar el sistema inmunológico y aumentar la probabilidad de desarrollar trastornos autoinmunes, enfermedades cardiovasculares y enfermedad de Alzheimer. El estrés crónico también puede afectar la salud al interferir con comportamientos saludables, como el ejercicio, la alimentación equilibrada y el sueño.

El estrés laboral también puede perjudicar a la institución. El agotamiento reduce la productividad laboral y aumenta el ausentismo y la rotación, y también conduce a conflictos entre compañeros de trabajo, lo que hace que el estrés se extienda dentro del lugar de trabajo.

2.4. Síntomas y signos del estrés laboral

A menudo, las personas no reconocen los síntomas del estrés relacionado con el trabajo y, en cambio, adoptan un mecanismo de afrontamiento, atribuyéndolo a estar muy ocupados y diciéndose a sí mismos que deberían poder afrontarlo.

Las personas también pueden convencerse a sí mismas de que es solo por un corto tiempo hasta que las cosas mejoren, pero la mayoría de las veces este no es el caso. De acuerdo con Britton (2018), el estrés relacionado con el trabajo puede manifestarse en varios síntomas que pueden incluir:

- Insomnio que conduce al cansancio.
- Irritabilidad o arrebatos de ira.
- Bajo estado de ánimo.
- Consumir demasiada cafeína o alcohol.
- Baja productividad acompañada de sentimientos de bajo rendimiento.
- Ausencia regular y una mayor tasa de enfermedad.
- Ser propenso a sufrir accidentes.
- Ser cínico y defensivo.
- Encontrando falla.
- Dolores de cabeza.
- Dolor de espalda.

- Indigestión.
- Pérdida o aumento de peso.
- Dificultad para respirar.
- Resfriados regulares o persistentes.

Para las personas que padecen de estrés laboral, la clave es reconocerlo y buscar ayuda. Primeramente, es importante que hable con alguien de confianza y posteriormente con los equipos de terapia ocupacional o de recursos humanos de la organización para tratar de minimizar los riesgos a futuro.

Determinar cómo medir el estrés proporciona a los profesionales de la salud las bases metodológicas para la medición del estrés laboral, incluyendo sus perspectivas y su abordaje, así como los enfoques que permiten evaluarlo, para poder contar con un referente metodológico a emplear para el diagnóstico, la evaluación y la intervención en materia del estrés laboral pertinente.

2.5.La motivación

Para entender todos los aspectos que se abordarán en referencia a la motivación laboral, es necesario partir desde la comprensión conceptual de la motivación. Existen un sin número de definiciones que abordan la motivación y que vienen a ser el producto de diferentes estudios relacionado.

Peña & Villón (2018) señala que la motivación es un elemento que se encuentra presente en todos los momentos de la vida del ser humano; así diversas ramas de la ciencia la han conceptualizado.

Chiavenato (2000), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores

internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Delgado (1999), define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

González (2008), puntualiza la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción.

Otros autores, desde perspectivas humanistas proponen modelos integrados y jerarquizados donde diversos procesos son analizados a la luz de su fuerza motivacional. Los psicólogos sociales abordan el tema de los incentivos y aspectos cognitivos que median la conducta en contextos reales, y los conductistas, harán énfasis en los reforzadores ambientales y en las contingencias que afectan el comportamiento de las personas (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008).

2.5.1. Motivación laboral

De forma muy objetiva, la motivación es el conjunto de factores individuales y contextuales que determinan la realización de una determinada acción. Es decir, es lo que impulsa realizar una determinada tarea (Ramos, 2015).

De acuerdo con Malik (2020), la motivación es algo inherente al ser humano, al fin y al cabo, para que se pueda realizar cualquier acción mínima en la vida diaria, se necesita algo que promueva a realizar dicha acción. Sin embargo, cuando se trata de cuestiones

más abstractas, como la motivación en el trabajo, que van más allá de las necesidades fisiológicas, encontrar estos factores motivadores es algo menos instintivo y mucho más desafiante.

Por su parte Sum (2015) señala que la motivación laboral consiste en factores internos y externos que estimulan el deseo y la energía en las personas para estar continuamente interesados y comprometidos con un trabajo, papel o tema, o hacer un esfuerzo para alcanzar una meta.

Por lo tanto, se puede decir que la motivación laboral resulta de la interacción de factores tanto conscientes como inconscientes, como la intensidad del deseo o la necesidad, el valor del incentivo o la recompensa de la meta y las expectativas del individuo y de sus compañeros.

2.5.2. Factores que influyen en la motivación

La motivación es la razón que impulsa todas las acciones en el ser humano. Un individuo espera que, si se comporta de cierta manera o realiza ciertas tareas, logrará el resultado deseado. En el lugar de trabajo, este resultado, siempre que sea positivo, es el factor que puede afectar si se realizan las tareas asignadas a los empleados y cómo se realizan. La clave para alcanzar los mejores resultados posibles radica en poder identificar los factores que impulsan a cada individuo en una fuerza laboral.

Es fundamental que, además de considerar que el resultado final vale la pena, los empleados también creen que son capaces de realizar la tarea que se espera de ellos. Si los objetivos o metas parecen inalcanzables desde su perspectiva, es poco probable que se sientan motivados, lo que a cambio conducirá a un rendimiento más bajo. Por eso, ser capaz de identificar los principales factores que impulsan a un empleado es un primer y

más importante paso en el camino hacia el aumento del desempeño. A continuación, se mencionan los factores principales que contribuyen a la motivación de los empleados de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2016):

Salario: Recibir un pago regular, especialmente en referencia a los empleados permanentes, se considera una necesidad básica que se espera que el empleador satisfaga. Sin embargo, el salario por sí solo es a corto plazo satisfecho. A largo plazo, el salario no es un factor que aumente el rendimiento y la promesa de obtener un aumento salarial con frecuencia solo tiene un impacto temporal.

Incentivos no monetarios: Las recompensas no financieras son una forma de satisfacer el ego de los empleados y sus necesidades de autorrealización. Suelen utilizarse para: reconocer el desempeño extraordinario, reconocer los logros, aumentar la moral, crear un ambiente de trabajo positivo, motivar el alto rendimiento. Algunos incentivos no financieros pueden ejecutarse casi de inmediato en lugar de recompensas financieras, que pueden tardar semanas o meses en surtir efecto.

Relación con compañeros de trabajo: Dado que los empleados pasan un tercio de su día en el trabajo, las relaciones e interacciones que tienen con sus colegas pueden afectar significativamente su estado de ánimo y su perspectiva. Las experiencias o actitudes negativas eventualmente conducirán al aislamiento y la soledad, lo que hará más difícil encontrar satisfacción en el trabajo, lo que a su vez disminuirá la motivación. Las necesidades sociales de los empleados vinculadas a su deseo de ser aceptado y pertenecer a una comunidad pueden utilizarse para construir equipos fuertes y leales que lograrán mejores resultados al cooperar sobre la base de un entendimiento común.

Relación con el liderazgo: Cada empleado tiene una jerarquía de necesidades que deben abordarse y la responsabilidad de comprender esas necesidades recae en su superior

jerárquico. La base de una comunicación eficaz entre las dos partes es la confianza bilateral. Las relaciones construidas sobre esta base ayudarán a los empleados a hablar honesta y abiertamente sobre sus necesidades, pensamientos y sentimientos, lo que a su vez dará a los gerentes de línea una dirección clara sobre cómo apoyar y motivar a los miembros de su equipo.

Cultura de la empresa: Los empleados son conscientes de la cultura de su empresa y aprenden y alinean sus objetivos profesionales con los objetivos de la organización. El grado en que los empleados se alinean con los objetivos establecidos por su empleador se ve directamente afectado por la solidez y claridad de la declaración de misión y los valores del directivo.

Oportunidades de aprendizaje y desarrollo: La autorrealización es un subproducto natural del alto rendimiento. La mayoría de los empleados, naturalmente, quieren hacer un buen trabajo para sentir que están alcanzando su máximo potencial. El aprendizaje y el desarrollo es una forma de educar y orientar a los empleados sobre las áreas y aspectos que los ayudarán a desarrollarse y progresar.

Vida personal: Los desafíos personales pueden causar problemas de concentración, poca atención, falta de compromiso e incluso ausentismo. A medida que los empleados pasan de sus días en el trabajo, un empleador y / o un gerente pueden hacer muchas cosas para apoyar a los miembros de su equipo que están pasando por un momento difícil. Ser paciente y comprensivo con ellos es el primer paso. La mayoría de las organizaciones tienen políticas, procedimientos o pautas claras que especifican cómo se puede apoyar a los empleados durante tiempos difíciles.

Realización de un trabajo significativo: Como en el caso de los incentivos no monetarios, la motivación a través del significado apunta a la necesidad de

autorrealización. Encontrar el significado detrás del trabajo resulta estar vinculado a poder marcar una diferencia para la humanidad a través del trabajo. Al crear una cultura de ética, moral y establecer una estrategia de trabajo, las empresas pueden alentar y orientar a sus empleados en la búsqueda de sentido.

2.5.3. Definición y teorías de la motivación laboral

La motivación en el trabajo está ligada al deseo de mantener ese puesto, pero más que eso, es el sentimiento que mueve todas las acciones en el ámbito laboral. En definitiva, es el deseo de cumplir metas y lograr buenos resultados, tanto por cuestiones internas como por estímulos externos. Es un componente muy importante de la dinámica organizacional, pero a menudo es poco común en muchas empresas.

Influye directamente en el comportamiento del individuo en el trabajo, profundamente relacionado con el compromiso de los empleados con el trabajo. Entonces, cuanto más motivado esté un profesional, mejor desempeñará sus funciones y mayor será su productividad (Warwick , 2020).

La motivación en el trabajo es la clave del éxito en el ámbito profesional, tanto a nivel individual como de empresa. Esto se debe a que está directamente relacionado con la satisfacción y la productividad, lo que afecta al negocio de manera integral.

Sin embargo, encontrar el combustible para mantenerse motivado a diario puede ser un desafío que los empleados a menudo no logran superar por sí mismos. Por tanto, le corresponde a la empresa, representada por el equipo de RR.HH., crear acciones que favorezcan el mantenimiento de la motivación en el trabajo.

2.5.3.1. Teoría de Maslow

La jerarquía de necesidades de Maslow es una teoría motivacional en psicología que comprende un modelo de cinco niveles de las necesidades humanas, a menudo representadas como niveles jerárquicos dentro de una pirámide.

Figura 1. Jerarquía de necesidades de Maslow



Fuente: Breñas (2018)

Las necesidades inferiores en la jerarquía deben satisfacerse antes de que las personas puedan atender las necesidades superiores. Desde la base de la jerarquía hacia arriba, las necesidades son: fisiológicas, seguridad, amor y pertenencia, estima y autorrealización.

2.5.3.2. Teoría de los factores de Herzberg

Herzberg propuso la Teoría de Motivación e Higiene, también conocida como la “Teoría de los dos factores” (1959). Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores: higiénicos y de motivación.

Los factores considerados como motivadores influyen en el comportamiento de los empleados, dentro de los que tienen: trabajo interesante, logro de metas, desarrollo en el trabajo, reconocimiento y responsabilidad. Herzberg sostiene que los factores que generan insatisfacción en el trabajo son: salario, seguridad en el empleo, condiciones de

trabajo, políticas o estilos de dirección de la empresa, calidad de supervisión, relaciones interpersonales y categoría (Sayes, 2017).

2.5.3.3. Teoría de McClelland

La teoría de McClelland dice que, independientemente del género, cultura o edad, todas las personas tienen tres impulsores motivadores, y uno de ellos será el impulsor motivador dominante. Esta motivadora dominante depende en gran medida de la cultura y experiencias de vida. Estas características son las siguientes:

Tabla 1. Características de la teoría de McClelland

Motivador dominante	Características de esta persona
Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene una gran necesidad de establecer y lograr metas desafiantes. • Toma riesgos calculados para lograr sus objetivos. • Le gusta recibir comentarios periódicos sobre su progreso y logros. • A menudo le gusta trabajar solo.
Afilación	<ul style="list-style-type: none"> • Quiere pertenecer al grupo. • Quiere agradar y, a menudo, acepta lo que el resto del grupo quiera hacer. • Favorece la colaboración sobre la competencia. • No le gusta el alto riesgo o la incertidumbre.

Motivador dominante	Características de esta persona
Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Quiere controlar e influir en los demás. • Le gusta ganar discusiones. • Disfruta competir y ganar. • Disfruta de estatus y reconocimiento.

Fuente: Mindtools (2019)

Elaboración propia

La teoría de McClelland puede ayudar al trabajador a identificar las características motivadoras dominantes de las personas con respecto al grupo u organización, sirviendo además al líder o dirigente del equipo de trabajo. Luego este último puede usar esta información para influir en la forma en que establece los objetivos y metas de la entidad.

2.5.3.4. Teoría de ERC Clayton Alderfer

La t teoría de ERC de Alderfer consiste en la agrupación de las necesidades humanas en tres categorías: existencia, relación, y crecimiento.

Existencia: Agrupa las necesidades más básicas consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad.

Relación: Estas necesidades requieren, para su satisfacción, de la interacción con otras personas, comprendiendo la necesidad social y el componente externo de la clasificación de estima efectuada por Maslow.

Crecimiento: Representado por el crecimiento interno de las personas. Incluyen el componente interno de la clasificación de estima y la de autorrealización.

La teoría ERC representa una forma distinta de agrupar las necesidades consideradas por Maslow. No considera una estructura rígida de necesidades, en donde debe seguirse un orden correlativo para su satisfacción.

En contraposición a Maslow, quien considera que las personas permanecen en un determinado nivel de necesidades hasta tanto sean satisfechas, esta teoría considera que si el individuo no logra satisfacer una necesidad de orden superior aparece una necesidad de orden inferior (frustración-regresión).

Pueden operar al mismo tiempo varias necesidades, variables tales como antecedentes familiares y ambiente cultural pueden alterar el orden de las necesidades, ejemplo de esta situación son culturas que antepone las necesidades sociales a las fisiológicas.

Estas necesidades sociales y de estatus requieren la interacción con otros para ser satisfechos, y se alinean con la necesidad social y el componente externo de la clasificación de estima de Maslow. Finalmente, Alderfer aísla las necesidades de crecimiento: un deseo intrínseco de desarrollo personal. Estos incluyen el componente intrínseco de la categoría de estima de Maslow y las características incluidas en la autorrealización.

2.5.3.5. Teorías del proceso

De acuerdo con Olvera (2013), las teorías de las necesidades en conjunto han sido criticadas debido a que indican qué aspectos hay que motivar, pero no explica cómo se produce la motivación, por tal razón estas deben ser complementadas por otras teorías que en concreto describen el proceso motivacional, estas teorías se centran en aspectos cognitivos de la motivación la cual es fruto de la percepción y evaluación anticipada de una serie de variables del ámbito laboral.

2.5.3.6. Teoría de la Expectativa de Vroom

Mientras que Maslow y Herzberg analizan la relación entre las necesidades internas y el esfuerzo resultante invertido para satisfacerlas, la teoría de la expectativa de Vroom separa el esfuerzo (que surge de la motivación), el desempeño y los resultados.

La teoría de la expectativa de Vroom supone que la conducta resulta de elecciones conscientes entre alternativas cuyo propósito es maximizar el placer y minimizar el dolor. Vroom se dio cuenta de que el desempeño de un empleado se basa en factores individuales como la personalidad, las habilidades, el conocimiento, la experiencia y las habilidades. Afirmó que el esfuerzo, el desempeño y la motivación están vinculados en la motivación de una persona. Utiliza las variables Expectativa, Instrumentalidad y Valencia para dar cuenta de esto.

La expectativa es la creencia de que un mayor esfuerzo conducirá a un mayor rendimiento, es decir, si el empleado trabaja más duro, será mejor. Esto se ve afectado por situaciones como:

- Disponer de los recursos adecuados (por ejemplo, recursos materiales, tecnológicos, tiempo).
- Tener las habilidades adecuadas para hacer el trabajo.
- Tener el apoyo necesario para realizar el trabajo (por ejemplo, apoyo del supervisor o información correcta sobre el trabajo).

La Instrumentalidad es la creencia de que, si se desempeña bien, recibirá un resultado valioso. El grado en el que un resultado de primer nivel conducirá al resultado de segundo nivel. Esto se ve afectado por cosas como:

- Comprensión clara de la relación entre desempeño y resultados.

- Confiar en las personas que tomarán las decisiones sobre quién obtiene qué resultado.
- Transparencia del proceso que decide quién obtiene qué resultado.

La valencia es la importancia que el individuo le da al resultado esperado. Para que la valencia sea positiva, la persona debe preferir obtener el resultado a no lograrlo. Por ejemplo, si alguien está motivado principalmente por el dinero, es posible que no valore las ofertas de tiempo libre adicional.

Los tres elementos son importantes detrás de la elección de un elemento sobre otro porque están claramente definidos: expectativa de esfuerzo-desempeño (expectativa $E > P$) y expectativa de desempeño-resultado (expectativa $P > O$).

Expectativa $E > P$: la evaluación de la probabilidad de que los esfuerzos conduzcan al nivel de desempeño requerido.

Expectativa $P > O$: la evaluación de la probabilidad de que el desempeño exitoso conduzca a ciertos resultados.

Fundamentalmente, la teoría de la expectativa de Vroom funciona con las percepciones, por lo que incluso si un empleador piensa que ha proporcionado todo lo apropiado para la motivación, e incluso si esto funciona con la mayoría de las personas en esa organización, no significa que alguien no percibirá que no es así (Corvo, 2018).

A primera vista, la teoría de la expectativa parecería más aplicable a una situación laboral de actitud tradicional en la que la motivación del empleado depende de si quiere la recompensa que se ofrece por hacer un buen trabajo y si cree que un mayor esfuerzo conducirá a esa recompensa. Sin embargo, también podría aplicarse a cualquier situación en la que alguien haga algo porque espera un resultado determinado. Por ejemplo, reciclo papel porque creo que es importante conservar los recursos y adoptar

una postura sobre los problemas ambientales (valencia); Creo que cuanto más esfuerzo pongo en reciclar, más papel reciclaré (expectativa); y creo que cuanto más papel recicle, menos recursos se utilizarán (Instrumentalidad) (Francis, 2016).

Figura 2. Expectativa de Vroom



Fuente: Olvera (2018)

Por lo tanto, la teoría de la motivación de la expectativa de Vroom no trata sobre el interés propio en las recompensas, sino sobre las asociaciones que las personas hacen hacia los resultados esperados y la contribución que sienten que pueden hacer hacia esos resultados.

2.5.3.7. Teoría de la equidad de Adams

Según esta teoría cada persona compara subjetivamente lo que le reporta a ella un esfuerzo y lo que les reporta un esfuerzo similar a otras personas. Si percibe diferencias se produce una situación de inequidad. Este sentimiento crea tensión.

De acuerdo con Olvera (2018), el factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida. El término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales. Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado. Las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben.

Figura 3. Expectativa de Vroom



Fuente: Olvera (2018)

2.5.4. La motivación con respecto al trabajo: intrínseca y extrínseca

2.5.4.1. Intrínseca

La motivación intrínseca se refiere al comportamiento impulsado por recompensas internas. En otras palabras, la motivación para participar en un comportamiento surge dentro del individuo porque es naturalmente satisfactorio para él. Esto contrasta con la motivación extrínseca, que implica participar en un comportamiento para obtener recompensas externas o evitar el castigo.

Este tipo de motivación es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales, de estima y de autorrealización.

Se denomina motivación intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. Por lo tanto, se puede decir que la motivación intrínseca se da en las personas cuando se orientan a la satisfacción de las necesidades superiores.

2.5.4.2. Extrínseca

La motivación extrínseca se define generalmente como la tendencia a participar en actividades para obtener algún tipo de recompensa externa conocida. Es importante tener en cuenta que estas recompensas pueden ser de naturaleza tangible o psicológica.

Las formas psicológicas de motivación extrínseca pueden incluir elogios, menciones honoríficas, entre otras. Ejemplos de esta pueden ser: un niño puede limpiar su habitación para recibir elogios positivos de sus padres; un actor puede actuar en un papel para llamar la atención y elogios de su audiencia. Si bien estas recompensas no son físicas ni tangibles, son un tipo de recompensa motivadora que es externa al proceso real de participación en el evento.

2.5.5. Importancia del diseño del trabajo

Muchos empleados asumen que el motivador más importante en el trabajo es el salario. Sin embargo, los estudios apuntan a un factor diferente como la mayor influencia sobre la motivación del trabajador: el diseño del trabajo. De acuerdo con Nieto (2017), la forma en que se diseña un trabajo tiene un gran impacto en la motivación de los empleados, la satisfacción laboral, el compromiso con una organización, el ausentismo y la rotación.

La cuestión de cómo diseñar correctamente los trabajos para que los empleados sean más productivos y estén más satisfechos ha recibido la atención de gerentes e investigadores desde principios del siglo XX.

2.5.6. Rotación, ampliación de puestos y enriquecimiento

Una de las primeras alternativas a la especialización laboral fue la rotación laboral. La rotación de trabajos implica mover a los empleados de un trabajo a otro a intervalos regulares. Cuando los empleados se trasladan periódicamente a diferentes puestos de trabajo, pueden aliviarse los aspectos monótonos de la especialización laboral.

Mediante esta técnica, entre otras, la empresa consigue reducir su nivel de rotación. En un estudio de supermercados, los cajeros se rotaron para trabajar en diferentes departamentos. Como resultado de la rotación, los niveles de estrés de los empleados se redujeron, medido por su presión arterial. Además, experimentaron menos dolor en el cuello y los hombros (Rissen, Melin, Sandsjo, Dohns, & Lundberg, 2002).

La rotación de puestos tiene una serie de ventajas para las organizaciones. Es una forma eficaz de que los empleados adquieran nuevas habilidades y, a su vez, las organizaciones aumenten el nivel general de habilidades de sus empleados. resultados de la rotación laboral.

Cuando los trabajadores se trasladan a diferentes puestos, reciben capacitación cruzada para realizar diferentes tareas, lo que aumenta la flexibilidad de los gerentes para asignar empleados a diferentes partes de la organización cuando sea necesario. Además, la rotación de puestos es una forma de transferir conocimientos entre departamentos.

La rotación también puede tener el beneficio de reducir el aburrimiento de los empleados, dependiendo de la naturaleza de los trabajos que el empleado esté realizando en un momento dado. Desde el punto de vista de los empleados, la rotación es un beneficio, porque adquieren nuevas habilidades que los mantienen comercializables a largo plazo.

2.6. Relación conceptual sobre el estrés y la motivación

En general, la motivación se relaciona positivamente con la satisfacción y el estrés, por el contrario, se relaciona negativamente con la satisfacción. Según Herzberg (1987) la motivación laboral está determinada por factores motivadores y de higiene. Los motivadores conducen a la satisfacción, y la ausencia de factores de higiene conducen a la insatisfacción.

Los motivadores importantes son el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento. Los principales factores de higiene son la política de la empresa y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad. Al tratar de aumentar el potencial motivacional de los trabajos, los gerentes deben aumentar la motivación en el trabajo, esto se llama enriquecimiento laboral.

Por su parte, el estrés está determinado por la demanda de trabajo y la cantidad de libertad de decisión sobre el trabajo. El enriquecimiento laboral en general conduce a una disminución del estrés, debido a un mayor nivel de decisión. Pero, por otro lado, para algunos empleados, más libertad de decisión y responsabilidad aumentará el estrés (de decisión).

Poco se sabe acerca de qué factores determinan exactamente esta influencia positiva o negativa de los motivadores sobre el estrés, cómo cambia depende del trabajo y persona involucrada. Entonces, los efectos positivos de la motivación laboral sobre la satisfacción son apoyado por una disminución del estrés, o parcialmente contrarrestado por un aumento del estrés. Por lo tanto, los gerentes deben ser conscientes de las diferencias individuales de los empleados al implementar el enriquecimiento laboral. Cada empleado responderá de manera diferente al enriquecimiento laboral, por lo tanto, la comunicación y la retroalimentación son cruciales.

Hollon, Burgeno, & Phillips (2015) mencionan que la exposición al estrés tiene acciones profundas, pero complejas, sobre el comportamiento motivador y la toma de decisiones. Estos efectos son fundamentales para los síntomas centrales de una serie de trastornos psiquiátricos que son precipitados o aumentados por el estrés, como los trastornos depresivos y los trastornos por uso de sustancias.

El estudio de los sustratos neuronales de los efectos del estrés sobre la motivación ha revelado que el estrés afecta a múltiples objetivos en los circuitos del cerebro utilizando diversos procesos de señalización molecular. Además, el estrés no tiene efectos unitarios sobre el comportamiento motivado, pero las diferencias en la intensidad, duración, intermitencia, controlabilidad y naturaleza del factor estresante producen puntos finales conductuales cualitativa y cuantitativamente diferentes (Hollon, Burgeno, & Phillips, 2015). Como era de esperar, los resultados de las investigaciones neurocientíficas sobre el estrés y la motivación a menudo abren más preguntas de las que resuelven.

3. CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La investigación se enmarca en un estudio de campo de carácter descriptivo con enfoque mixto y correlacional:

Campo: Se aplica la investigación de campo porque el problema fue determinado desde el lugar donde se producen los hechos y fenómenos estudiados.

Descriptiva: Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes de los docentes dentro de su jornada laboral a través de la descripción exacta de las actividades, objetos y procesos.

Correlacional: Este estudio tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre el estrés laboral y la motivación de los docentes, de la Unidad Educativa Club Rotario de Portoviejo.

Enfoque mixto: porque integra sistemáticamente datos cuantitativos y cualitativos a fin de obtener un diagnóstico del fenómeno de estudio,

3.1.1. *Métodos, técnicas e instrumentos*

3.1.1.1. *Métodos*

Método Inductivo- Deductivo: Se aplicará el método inductivo-deductivo, puesto que son estrategias de razonamiento lógico, siendo que el inductivo utiliza premisas particulares para llegar a una conclusión general.

Método Bibliográfico: Se fundamenta en la revisión, en libros, artículos, documentos, revistas, otros para sustentar teórica y científicamente las variables de estudio.

3.1.1.2. Técnicas

Para la recolección de información se aplicó la técnica de la encuesta.

Encuesta: para recabar información referencial de los docentes involucrados en la investigación.

3.1.1.3. Instrumentos

Escala de MASLACH: Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende evaluar la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Escala de análisis de perfil motivacional: Este cuestionario permite detectar de manera sencilla y útil el perfil motivacional del evaluado, su desarrollo personal y profesional.

SPSS: Para el procesamiento del análisis de los datos obtenidos se utilizó el programa SPSS versión 23.0.

3.2.Población y muestra

3.2.1. Población

La población objeto de estudio está representada por 24 docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo, que se dividen en:

- ✓ 18 docentes tutores
- ✓ 2 docentes sombras
- ✓ 1 docente de inglés
- ✓ 2 docentes aula de apoyo
- ✓ 1 docente del DECE

3.2.2. Muestra

La muestra la constituye la totalidad de la población que corresponde a 24 docentes que laboran en la Unidad Educativa Club Rotario de Portoviejo.

3.3. Recursos

3.3.1. Humanos

Los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario de Portoviejo

3.3.2. Materiales

- ✓ De oficina
- ✓ Tecnológicos
- ✓ Financiero. El desarrollo de este proyecto tendrá un costo de \$650, valor que será cubierto al 100% por los investigadores, que se detallarán a continuación:

MATERIALES	VALOR
De oficina	\$ 240
Copias	\$ 150

Internet	\$ 100
Movilización	\$ 100
Empastados	\$ 10
Imprevistos	\$ 50
TOTAL	\$ 650

4. CAPITULO IV

4.1. Análisis, interpretación de los resultados

Una vez procesada la información obtenida en el trabajo de campo, se procede a realizar un análisis y descripción de las características psicosociales de las docentes involucradas en el estudio investigativo, así como los procesos estresores y la calidad del índice motivacional de los docentes en la Unidad Educativa Club Rotario de la ciudad de Portoviejo, periodo 2019-2020

Para la realización del respectivo análisis se utilizaron tablas de contingencias, para registrar y analizar la asociación entre las dos variables. Los resultados serán sometidos a comparaciones con estudios similares para revelar la trascendencia del problema y se presentarán de acuerdo a los objetivos específicos que se plantearon en esta investigación.

Estudio sociodemográfico

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje de las variables sociodemográficas según el grupo de edades.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS: GRUPO DE EDADES						
GRUPO DE EDADES	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
30-35	5	20.7	1	3.6	6	24.3
36-40	2	8.3	0	0	2	8.3
41-45	4	17.6	0	0	4	17.6
46-50	4	17.6	1	3.6	5	21.2
51-55	3	12.5	0	0	3	12.5
56-60	3	12.5	1	3.6	4	16.1
TOTAL	21	89.2	3	10.8	24	100

Interpretación: Ante el estudio sociodemográfico de la muestra estudiada en la unidad educativa Club Rotario de la ciudad de Portoviejo, para el cual el análisis del grupo etario queda conformado por: 6 participantes (24,3%) entre las edades de 30-35 años; 2 participantes entre las edades de 36-40 años; 4 participantes (16,1%) entre los 41-45 años; 5 participante entre las edades de 46-50 años; 3 participantes (12,5%) entre las edades de 51-55 años; y 4 participantes (17,6%) entre las edades de 56-60 años.

Dejando como referencia que la población estudiada supera la escala generacional de adultos jóvenes, dato relevante al momento del estudio de los estados estresores, y la ideación propia para cada individuo en cuanto a la referencia del rendimiento laboral y la motivación que este implica. Se puede inferir que el estado generacional es un factor preponderante en la baja tolerancia a la frustración, lo mismo que es la principal característica del estrés.

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de las variables sociodemográficas según el sexo.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS: SEXO

GRUPO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Control de estudio	21	87.5	3	12.5	24	100
TOTAL	21	87.5	3	12.5	24	100

Interpretación: El estudio sociodemográfico en base al sexo de los mismos quedó caracterizado de la siguiente forma: 21 participantes es decir el 87.5% de los participantes son de sexo femenino; mientras que 3 participantes, es decir el 12.5% son de sexo masculino.

Este dato es altamente relevante en el estudio del estrés, sobre todo por los niveles de tolerancia a la frustración que existe entre los diferentes sexos. El género femenino

según el portal Siglo 21, es el género que mayor tendencia tiene a la padecer de depresión, ansiedad y sobre todo estrés, esto se da debido a las condiciones psicomotrices que tienen las mujeres para desenvolverse en diversas actividades en un mismo momento, lo cual provoca que el género femenino tenga poco tiempo compartido para los estados de ocio y hobbies, llevando a la mujer a obtener como resultados bajos niveles a la frustración.

Tabla 3

Distribución por frecuencia y porcentaje de resultados para el test Maslach Burnout Inventory

VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Grupo	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Agotamiento Emocional. (AE)	15	62.5	5	20.9	4	16.6	24	100
Despersonalización. (DP)	19	79.1	5	20.9	0	0	24	100
Realización personal. (RP)	0	0	7	29.2	17	70.8	24	100

Interpretación: En el estudio de los resultados arrojados en la aplicación de la Escala Maslach Burnout inventory, los resultados integrativos a las variantes que presenta dicha escala los mismos que estudia tres ámbitos que son **agotamiento emocional, despersonalización y realización personal**, los resultados quedaron de la siguiente forma: de los 24 participantes se observa que 4 participantes es decir el 16.6% de la muestra presentan altos niveles de agotamiento emocional referente al lugar de trabajo; a pesar de los niveles altos de agotamiento emocional, se observa que el 70.8% de los participantes, los mismos que presentan una idea referente a la realización personal con calificación alta, que supera la media determinante; quedando con 0 presencia la despersonalización en los participantes.

Se debe tomar en cuenta las condiciones determinadas por el sentimiento de realización personal, la obtención de objetivos en la vida, y sobre todo la importancia de la vocación, la misma que es un factor determinante en el estado de bienestar laboral en el desempeño diario de una persona dentro de su trabajo, provocando la estabilidad emocional del mismo, haciendo que los índices de estrés sean mínimos.

Tabla 4

Distribución por frecuencia y porcentaje de resultados para el test Análisis del Perfil Motivacional

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL: DIMENSIÓN AUTONOMÍA-AFILIACIÓN						
GRUPO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Nada importante	0	0	0	0	0	0
Muy poco importante	1	4.2	1	4.2	2	8.4
Poco importante	10	41.6	0	0	10	41.6
Importante	9	37.5	0	0	9	37.5
Muy importante	1	4.2	2	8.4	3	12.6
Extremadamente importante	0	0	0	0	0	0
TOTAL	21	87.4	3	12.6	24	100

Interpretación: El test del Análisis del Perfil Motivacional, estudia 5 dimensiones, los mismos que fueron aplicados a los 24 docentes involucrados, arrojando como resultados para la primera dimensión **autonomía-afiliación:** para 10 participantes (41,6%) es poco importante la autonomía y la afiliación dentro del ámbito laboral educativo; para 9 participantes (37,5%) es importante la autonomía y la afiliación; para el 12,6% es muy importante la autonomía y la afiliación; mientras que para el 8,4% de los encuestados es muy poco importante la autonomía y la afiliación.

La autonomía que puede llegar a tener una persona dentro de su lugar de trabajo, le permite a esta entrar en un estado de confort, la misma que causará estados anímicos favorables para el trabajador.

Tabla 5

Distribución por frecuencia y porcentaje de resultados para el test Análisis del Perfil Motivacional

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL: PODER – COOPERACIÓN						
GRUPO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Nada importante	0	0	0	0	0	0
Muy poco importante	3	12.5	0	0	3	12.5
Poco importante	11	45.8	1	4.1	12	49.9
Importante	5	20.8	2	8.4	7	29.2
Muy importante	2	8.4	0	0	2	8.4
Extremadamente importante	0	0	0	0	0	0
TOTAL	21	87.5	3	12.5	24	100

Interpretación: segunda dimensión, **poder-cooperación:** para el 49,9% de participantes la idea de poder conjugada a la cooperación corresponde a poco importante; para el 29,2% de participantes el poder conjugado a la cooperación significa importante; el 12,5 % considera que el poder conjugado a la cooperación equivale a muy poco importante; mientras que para el 8,4 % de los participantes equivale a muy importante.

La importancia psicológica que esta dimensión representa es de alto valor al momento de la calificación del nivel motivacional, ya que en esta dimensión se denota el compromiso que tiene el docente con su trabajo y vocación en la enseñanza.

La conducta cooperativa es un factor que alivia el estado de presión laboral, esto ayuda a sostener el estado armónico dentro del campo laboral, evitando la aparición de condicionantes estresores que afectan el estado normativo de los docentes.

Tabla 6

Distribución por frecuencia y porcentaje de resultados para el test Análisis del Perfil Motivacional

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL: LOGRO – HEDONISMO						
GRUPO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Nada importante	2	8.4	0	0	2	8.4
Muy poco importante	0	0	2	8.4	2	8.4
Poco importante	4	16.6	0	0	4	16.6
Importante	6	25	1	4.1	7	29.1
Muy importante	9	37.5	0	0	9	37.5
Extremadamente importante	0	0	0	0	0	0
TOTAL	21	87.5	3	12.5	24	100

Interpretación: tercera dimensión, **logro-hedonismo:** el placer que enmarca la obtención de un logro se refleja en el desempeño diario, con esta premisa los resultados para la presente dimensión quedan de la siguiente forma: 9 docentes (37,5%) dieron calificación a que si es muy importante los logros y el hedonismo que este representa; 7 docentes, el 29.1% calificaron con importante; el 16,6% calificaron para poco importante; y el 8,4% de los docentes calificaron para muy poco importante y nada importante.

Esto nos deja claro que la percepción del triunfo en los docentes se encuentra por arriba de la media, provocando un estado de empoderamiento ante sus objetivos, esto manifestado por el hedonismo que un triunfo implica.

Los seres humanos experimentamos un sin número de sentimientos independientemente del factor desencadenante de nuestros estados afectivos, sin embargo, el estado emocional que promueve la obtención de un triunfo dentro de nuestros lugares de trabajo es indispensables para mantener el equilibrio normativo y armónico del desempeño laboral.

Tabla 7

Distribución por frecuencia y porcentaje de resultados para el test Análisis del Perfil Motivacional

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL: EXPLORACIÓN – SEGURIDAD						
GRUPO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Nada importante	0	0	0	0	0	0
Muy poco importante	1	4.1	0	0	1	4.1
Poco importante	5	20.8	1	4.2	6	25
Importante	11	45.8	2	8.4	13	54.2
Muy importante	4	16.7	0	0	4	16.7
Extremadamente importante	0	0	0	0	0	0
TOTAL	21	87.4	3	12.6		100

Interpretación: En el estudio de la cuarta dimensión del test del perfil motivacional, el mismo que estudia la **exploración y la seguridad**, los resultados quedan de la siguiente forma: para el 54,2% de los participantes el poder y la seguridad dentro de la docencia tiene una calificación de importante; para el 25% es poco importante; el 16.7% de participantes considera que es muy importante; y el 4,1 % considera que es muy poco importante.

La percepción del poder y de la seguridad, dentro de la docencia es de alta importancia, esto debido a que el objetivo del docente es transmitir conocimiento a sus estudiantes, y

sin un empoderamiento, el mismo que está sustentado en la seguridad y exploración de sus contenidos autodidactas y conocimiento científicos, no se podría calificar con una media positiva la dimensión anterior, es decir la dimensión **logro-hedonismo**, demostrando la concatenación que existe entre las dimensiones estudiadas dentro del test del perfil motivacional.

Tabla 8

Distribución por frecuencia y porcentaje de resultados para el test Análisis del Perfil Motivacional

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL: CONTRIBUCIÓN Y CONSERVACIÓN						
GRUPO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Nada importante	0	0	0	0	0	0
Muy poco importante	5	20.8	0	0	5	20.8
Poco importante	3	12.5	1	4.2	4	16.7
Importante	5	20.8	2	8.4	7	29.2
Muy importante	3	12.5	0	0	3	12.5
Extremadamente importante	5	20.8	0	0	5	20.8
TOTAL	21	87.4	3	12.6	24	100

Interpretación: para la calificación de la dimensión 5 la misma que estudia la **contribución y conservación**, de los docentes dentro de su zona laboral queda de la siguiente forma: el 20,8% de participantes consideran que la conservación y contribución es muy poco importante; para el 29,2 % de participantes es importante; el 20,8% de participantes refiere que es extremadamente importante; el 16.7% de participantes es poco importante; y el 12,5 que es muy importante.

4.2. Análisis e interpretación integrativo del test de perfil motivacional

Una vez analizados los resultados de las cinco dimensiones se logra observar que, en el cumplimiento de las calificaciones se generaron datos variables en cuanto a las

dimensiones que estudian el índice motivacional de los docentes y cómo este índice motivacional está ligado al estrés laboral de los docentes.

Se identifica para el estrés laboral la presencia de un índice inferior a la media, debido a que se detecta altos niveles de tolerancia a la frustración por parte de los docentes, estos resultados están concatenados a los resultados que reflejó la aplicación del test del perfil motivación, el cual demuestra que se encuentra por encima de la media un nivel motivacional adecuado en lo concerniente el ámbito laboral, dejando de lado las relaciones personales que los participantes tengan con sus pares.

4.3. Análisis correlacional

Aplicando el programa SPSS, se procede a concatenar los resultados estadísticos de las variables utilizadas en nuestra investigación: el estrés laboral y la motivación.

Tabla 9

Análisis comparativo de resultados en post de la concatenación del estrés laboral y el estado motivacional de los docentes.

GRUPO	Baja		Media		Alta		
	F	%	F	%	F	%	%
Agotamiento Emocional. (AE)	15	62.5	5	20.9	4	16.6	100
Despersonalización. (DP)	19	79.1	5	20.9	0	0	100
Realización personal. (RP)	0	0	7	29.2	17	70.8	100
Estado motivacional	1	5.1	4	17.2	19	77.7	100

Análisis e interpretación: Tomando en consideración los datos obtenidos en el análisis de los resultados de los test aplicados a los docentes, se logra inferir que la motivación laboral que presentan los docentes en la Unidad Educativa Club Rotario de Portoviejo, se encuentra alta, aun cuando la modalidad del trabajo de los docentes ha sido modificada debido a la actual emergencia sanitaria por Covid-19; mientras que los niveles de estrés se encuentran por debajo de la media, lo cual demuestra que no existe

una concatenación que establezca la relación determinante entre estas dos categorías que demuestre la incidencia del estrés en la motivación. Esto demuestra que mientras existan niveles adecuados de motivación laboral, como manifiesta Herzberg (1987) la motivación laboral está determinada por factores motivadores y de higiene, en donde los motivadores conducen a la satisfacción, dando lugar a que los niveles de estrés sean mínimos o inexistentes en un cuerpo laboral.

4.4. Comprobación de los objetivos e hipótesis

En cuanto al objetivo 1 **“Identificar los factores que desencadenan el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo en el periodo académico 2019 – 2020”**. Se pudo identificar que los niveles de estrés se encuentran por debajo de la media en el ámbito laboral. Así mismo que denota que los factores estresores que presentan los docentes se encuentran fuera del lugar de trabajo, ya que el índice de tolerancia a la frustración laboral no llega al 4%, lo que deja entrever el buen estado motivacional de los docentes en el medio laboral.

En cuanto al objetivo 2 **“Evaluar el nivel de estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo en el periodo académico 2019 – 2020”**. Los datos reflejados con la aplicación de la escala Maslach Burnout Inventory, revelan que los niveles de estrés presente en los docentes en el ámbito laboral se encuentra por debajo de la media, los casos encontrados aislados al lugar de trabajo de los docentes, se detecta una baja frecuencia de estrés, la misma que está vinculada a la implementación de nuevas tecnologías, sin embargo, no es un porcentaje que caracterice la presencia de agentes estresores de altos niveles de psicopatogenidad.

En cuanto al objetivo 3 **“Analizar el nivel de motivación de los docentes en la enseñanza de la Unidad Educativa Club Rotario Portoviejo”**. A partir de la aplicación del test de Análisis del perfil motivacional, y una vez identificado los

resultados para las 5 dimensiones que establece el test, se evidencia que los docentes de la unidad educativa Club Rotario de la ciudad de Portoviejo, presentan un nivel alto de tolerancia al trabajo, el mismo que está caracterizado por la presencia de niveles adecuados de estados motivacionales en cuanto al desempeño en la docencia y los logros obtenidos dentro de su profesión.

En cuanto al objetivo 4 **“Identificar el vínculo existente entre los factores desencadenantes del estrés detectados y el nivel de motivación de los docentes”**. En relación a este objetivo se puede evidenciar que no existen vínculos de altos niveles de patogenicidad entre el estado de motivación que tiene el docente dentro del ámbito laboral y los estados estresores. Este resultado también niega la hipótesis planteada: **“El estrés laboral afecta significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Club Rotario de Portoviejo durante el periodo académico 2019 – 2020, originado por diferentes factores que se desencadenan en el entorno laboral”**.

5. CAPITULO V

5.1.CONCLUSIONES

Se concluye a partir de los resultados del estudio de los objetivos específicos que:

- Los factores estresores que afectan a los docentes se encuentran fuera del lugar de trabajo, dejando como referencia el buen estado motivacional de los docentes en el medio laboral.
- Los niveles de estrés presente en los docentes en el ámbito laboral y los estados de tolerancia a la frustración que se encuentren por debajo de la media, están vinculados a la implementación de nuevas tecnologías, sin embargo, no es un porcentaje que caracterice la presencia de agentes estresores de altos niveles de psicopatogenicidad.
- Los docentes presentan un nivel alto de tolerancia al trabajo, el mismo que está caracterizado por la presencia de niveles adecuados de estados motivacionales en cuanto al desempeño en la docencia y los logros obtenidos dentro de su profesión.
- Se concluye que no existen vínculos de altos niveles de patogenicidad entre el estado de motivación que tiene el docente dentro del ámbito laboral y los estados estresores que se lograron identificar en los resultados obtenidos.

5.2.RECOMENDACIONES

Las conclusiones descritas llevan a plantear las siguientes recomendaciones:

- Fortalecer los niveles de resiliencia en los docentes, lo mismo que logrará impedir la presencia de agentes estresores originados por el contexto familiar o social de los docentes afecten el desempeño laboral de los docentes y se favorezca el aumento de los niveles de tolerancia a la frustración.
- Trabajar en el mantenimiento de los estados de ganancia de los docentes dentro de la unidad educativa, siendo este medio un punto de partida para el fortalecimiento de las relaciones intralaborales y los estados de motivación que tengan los docentes.
- Realizar investigaciones similares en otras unidades educativas, para poder comparar los resultados y determinar qué comportamiento muestran otros docentes en relación a las categorías estudiadas, de esta manera definir en qué medida el estrés afecta la motivación en el ámbito laboral, afín de dar un mayor valor científico a esta importante temática.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrabal, E. (2019). Gestión del estrés. *España: Editorial Elearning S.L.*
- Becker, F. L. (2014). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 311-333.
- Boliviana, U. C. (2007). El Estrès Laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas*, 55-66.
- Erhard, R. P. (2016). *El Secreto de la Motivaciòn*. Mexico.
- Estrada, C. P. (2015). La Motivaciòn Laboral como herramienta de gestiòn en las organizaciones empresariales. Madrid.
- Kornblit, A. Mendes, A. Di Leo, P. (2004). El estrés laboral en docentes de enseñanza media de la Ciudad de Buenos Aires. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Maldonado, G. (2019). Una vida libre de estrés. Miami: ERJ Publicaciones.
- Martínez, E. Díaz, D. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. Universidad de la Sabana: Colombia.
- Mazariegos, M. I. (2015). *Motivaciòn y Desempeño Laboral*. Guatemala.
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo, un reto colectivo. Ginebra. *Obtenido de:* <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Redolar, D. (2015). El estrés. *Barcelona: Editorial UOC*
- Serrano, J. F. (marzo de 2018). Análisis sobre la motivación educativa. Guayaquil.

Torres, X. Bailles, E. (2014). *Comprender el estrés*. Barcelona: Editorial Amat.

Alcalde, J. (2010). *Estrés laboral Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*.

Obtenido de Plan Integral de Salud Mental de Andalucía :
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf

Almeida, L. (2012). *Clima organizacional en el personal administrativo y de servicios*

de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador :
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/620/1/85092.PDF>

Arrabal, E. (2019). *Gestión del estrés*. Madrid: Editorial Elearning S.L.

Borja, J. (2014). *Detección de los riesgos psicosociales que generan ausentismo en la*

empresa METRORED de la ciudad de Quito, en el año 2012. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8410/%E2%80%9CDETECCI%C3%93N%20DE%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20QUE%20GENERAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Breñas, J. (2018). *El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades*

laborales en docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani-Cusco. Obtenido de Universidad Nacional de San Agustín:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7272/EDMbrcajf3.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Editorial McGraw-Hill.

- Corvo, H. (2018). *Teoría de las expectativas de Vroom: características, principios, ejemplo*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/teoria-expectativas-vroom/>
- Craiovan, P. (2014). Correlations between Perfectionism, Stress, Psychopathological Symptoms and Burnout in the Medical Field. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127(22), 529-533.
- Crespo, D. (2014). *Los Agentes Estresantes del Trabajo y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia Tecnología e Innovación, Quito 2011*. Obtenido de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7664/1/T-UCE-0007-352i.pdf>
- Delgado, N. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación Física*. Obtenido de Universidad de Granada.
- Dorantes, J., Hernández, J., & Tobón, S. (2018). Estado del arte del síndrome de burnout en docentes, mediante la cartografía conceptual. *Praxis Investigativa ReDIE*, 10(19).
- Francis, B. (2016). Teoría de la expectativa. *Actitudes laborales y motivación laboral I*, 16(2).
- Fundación de salud mental. (2020). *Estrés*. Obtenido de <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/s/stress>
- García, A. (2016). *El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa "Textil del Valle" – octubre de 2016*. Obtenido de Universidad Autónoma de ICA: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/110/1/GARCI>

A%20ROSPIGLIOSI%20ALEXANDER%20ULISES%20-
%20ESTRES%20LABORAL%20DESEMPENO%20DE%20TRABAJADORE
S%20TEXT%20%20.pdf

González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

Hampshire, C. (2016). *Healthy Body for Life: A Guide for Women Over Forty*. Lulu Publishing Services.

Hanna, H. (2016). *Redefiniendo el estrés*. Obtenido de American Institute of Stress: <https://www.stress.org/redefining-stress>

Hernández, M. (2016). *El estrés en el trabajo: un enfoque sico-administrativo*. Obtenido de Universitat de Valencia: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>

Herzberg, F. (1987). Una presentación de estudios críticos o confirmatorios de la teoría de Herzberg. *Organización y Administración, Prentice Hall*, 153-154.

Hollon, N., Burgeno, L., & Phillips, P. (2015). Efectos del estrés sobre los sustratos neuronales del comportamiento motivado. *Nature Neuroscience*, 18(10), 1405-1412.

Leblanc, N., & Marques, L. (2019). *How to handle stress at work*. Obtenido de Harvard Health Publishing: <https://www.health.harvard.edu/blog/how-to-handle-stress-at-work-2019041716436>

Maldonado, G. (2019). *Una vida libre de estrés*. Miami: ERJ Publicaciones.

- Malik, S. (2020). *7 técnicas de motivación para mantener la productividad de su equipo*. Obtenido de Jobget: <https://www.jobget.com/blog/7-motivational-techniques-to-keep-your-team-productive/>
- Mohammad, A., Marz, E., & Hakimi, M. (2015). Stress: Facts and Theories through Literature Review. *International Journal of Medical Reviews*, 2(2), 230-24. Obtenido de http://www.ijmedrev.com/article_68654_37adc02e9432adfa017b8d6095cb6760.pdf
- Mowshowitz, A. (2018). *Toward a Theory of Societal Transformation Stimulated by Information Technology*. Obtenido de Virtual Organization: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.116.6240&rep=rep1&type=pdf>
- Nieto, É. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*". Obtenido de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*. Ginebra. Obtenido de OIT: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Parker. (2016). *Stress -Theoretical Framework of the Study* .Obtenido de INFLIBNET Centre: https://sg.inflibnet.ac.in/jspui/bitstream/10603/195407/3/12_chapter2.pdf.
- Peña, C., Ramírez, J., & Castro, F. (2012). Infarto agudo del miocardio por estrés laboral. *Medicina Legal de Costa Rica*, 29(2), 111-1190.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192 .
- Ramírez, Abreu, & Badii. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience.*, 3(1), 143-185.
- Ramos, M. (2015). *La motivación y su relación en el rendimiento académico*. Obtenido de Universidad de Almería: <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3064/Trabajo.pdf?sequence=1>
- Redolar. (2015). *El estrés*. Barcelona: Editorial UOC.
- Rissen, D., Melin, B., Sandsjo, L., Dohns, I., & Lundberg, U. (2002). Reacciones de estrés psicofisiológico, actividad del músculo trapecio y dolor de cuello y hombros entre las cajeras antes y después de la introducción de la rotación laboral. *Work & Stress*, 16(1), 127-137.

- Sánchez. (2012). *El estrés laboral y su influencia*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato:
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf
- Sánchez, J. (2013). *El efecto del estrés en la salud y el bienestar de los estudiantes universitarios*. Obtenido de Universidad de Las Palmas en Gran Canaria:
https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/16281/1/0694432_00000_0000.pdf
- Sayes, C. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. *Anuario de Investigación*, 6(1), 263-272.
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. (2008). ESTRÉS Y SALUD: Determinantes psicológicos, conductuales y biológicos. *Annual Review of Clinical Psychology*.
- Segal, J., Smith, M., Segal, R., & Robinson, L. (2020). *Síntomas de estrés, signos y causas*. Obtenido de Helpguide: <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-symptoms-signs-and-causes.htm>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Torres, X., & Bailles, E. (2014). *Comprender el estrés*. Barcelona: Editorial Amat.
- Vera, B., & Zambrano, J. (2019). *Estudio de los factores de riesgos ergonómicos que afectan el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Villa Nueva de Portoviejo*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Técnica de Manabí.
- Viera, V. (2013). *El estrés laboral y el rendimiento r4 los trabajadores de la empresa MEGAPROFER S.A.* Obtenido de Universidad Técnica de Ambato:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7790/1/FCHE-IFTGPI-66.pdf>

Villacís, J. (2015). *Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral del Personal Administrativo de una Empresa Florícola*. Obtenido de Universidad San Francisco de Quito: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4052/1/120319.pdf>

Warwick . (2020). *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?* Obtenido de Up Spain: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

Zúñiga, S., & Pizarrón, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180.