



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

Tesis

Estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana,
2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Pipa Vílchez, Shirley Karen

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9579-5990>

Asesor: Dr. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4124-5878>

Lima – Perú

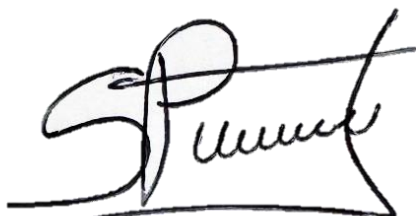
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Shirley Karen PIPA VILCHEZ** egresada de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana, 2025” Asesorado por el docente: Dr. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto DNI 09366493 ORCID: 0000-0002-4124-5878 tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho) % con código 14912:558031956 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

Shirley Karen PIPA VILCHEZ

DNI: 70151947

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:



Firma

Dr. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

DNI: 09366493

Dedicatoria

Dedico esta investigación de tesis a mi familia, pilar fundamental de amor y apoyo incondicional; a mis padres, por inculcarme el valor de soñar en grande y brindarme las herramientas necesarias para alcanzar mis objetivos; ya mis amigos, por su constante motivación y compañía durante todo este proceso. A todos ellos, gracias por ser la inspiración y la fortaleza que me impulsan cada día.

Agradecimiento

Agradezco a quienes me dieron la vida y por el amor incondicional, el soporte inquebrantable e innumerables sacrificios que han hecho a lo largo de estos años. Sin su confianza y motivación, este logro no habría sido posible. También a mi novio, por su respaldo incondicional y su infinita paciencia y Finalmente, a mis profesores, por su conocimiento compartido y por cultivar en mí una pasión por el aprendizaje.

Índice general

Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Índice general.....	5
Índice de Tablas.....	6
Resumen.....	7
Abstract.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. METODOLOGÍA.....	22
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN:.....	43
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. REFERENCIAS.....	48
VII. ANEXOS.....	52

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de los participantes en el grupo etario de acuerdo a sus edades	26
Tabla 2 Matriz operacionalización de las variables	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Distribución de los participantes según su sexo	35
Tabla 4 Distribución de los participantes según años de servicio.....	35
Tabla 5 Nivel del Estrés Laboral.....	36
Tabla 6 Nivel de la Motivación Laboral	36
Tabla 7 Distribución de las Dimensiones según el nivel de estrés	37
Tabla 8 Resultado de la prueba de normalidad	38
Tabla 9 Resultado de la prueba de correlación de Estrés y motivación laboral.....	39
Tabla 10 Resultado de la prueba de correlación de clima organizacional y motivación laboral	39
Tabla 11 Resultado de la prueba de correlación de estructura organizacional y motivación.	40
Tabla 12 Resultado de la prueba de correlación en territorio organizacional y motivación... ..	41
Tabla 13 Resultado de la prueba de correlación en la tecnología y motivación laboral.	41
Tabla 14 Resultado de la prueba de correlación en la influencia del líder y motivación laboral.	42
Tabla 15 Resultado de la prueba de correlación en la falta de cohesión y motivación laboral.	42
Tabla 16 Resultado de la prueba de correlación en el respaldo del grupo y la motivación laboral.	43

Estrés y motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana, 2025

Stress and Work Motivation among State Employees in Metropolitan Lima, 2025

Autor: Shirley Karen Pipa Vilchez, Bachiller, egresada del Programa Académico de Psicología Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima Perú.

Resumen

La presente investigación buscó determinar la relación entre estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 252 servidores públicos, aplicando la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y el Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral, ambos con adecuados niveles de validez y confiabilidad. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral ($p = -0.433$; $p < 0.05$). De igual manera, se identificaron relaciones negativas significativas entre la motivación laboral y las dimensiones del estrés laboral. Se concluye que, a mayores niveles de estrés laboral, menores son los niveles de motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana.

Palabras claves: estrés laboral, motivación laboral, bienestar psicológico, sector público.

Abstract

This research sought to determine the relationship between job stress and job motivation among public sector employees in Metropolitan Lima. The study employed a quantitative, basic, non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The sample consisted of 252 public servants, and the ILO-WHO Job Stress Scale and the Multidimensional Job Motivation Questionnaire, both with adequate levels of validity and reliability, were used. The results showed a moderate, statistically significant, negative relationship between job stress and job motivation ($p = -0.433$; $p < 0.05$). Similarly, significant negative relationships were identified between job motivation and the dimensions of job stress. It is concluded that higher levels of job stress are associated with lower levels of job motivation among public sector employees in Metropolitan Lima.

Keywords: work-related stress, work motivation, psychological well-being, public sector.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés y la motivación son determinantes fundamentales del entorno laboral del personal estatal en Lima Metropolitana, que también están directamente vinculados a la prestación de servicios y al desempeño laboral. Los empleados a menudo exhiben altos niveles de tensión relacionados con las demandas de los trabajos asignados, su carga de trabajo constante y los problemas que enfrentan al equilibrar la vida laboral y familiar, lo que puede afectar la eficiencia laboral de los miembros del personal y su estado físico y emocional. Debido a lo anterior, es crucial desarrollar ciertos sistemas de manejo del estrés, incluyendo una organización adecuada de tareas, técnicas de relajación y el fortalecimiento del apoyo institucional y social.

Además, la motivación laboral se concibe como el estímulo impulsor para el logro de objetivos y la satisfacción laboral. Para fomentar esto, es necesario definir inicialmente objetivos claros, reconocer oportunamente el esfuerzo, promover oportunidades de capacitación y desarrollo, y establecer un entorno laboral positivo. De esta manera, para aumentar la motivación del personal estatal, necesitamos desarrollar políticas y acciones y estructurar el entorno de la organización para su desarrollo profesional, reconociendo sus logros y construyendo una cultura de compromiso, responsabilidad y eficiencia en la prestación del servicio público.

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, la salud mental en el lugar de trabajo representa una consideración crítica, ya que circunstancias insuficientes bajo las cuales trabajar, como la sobrecarga de trabajo, la baja autonomía, la inseguridad laboral y el apoyo insuficiente, contribuyen en gran medida a la salud psicológica de los individuos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024). Sin embargo, tanto la OMS como la OIT han destacado la importancia de tomar acciones específicas para apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental debido al entorno laboral, y han subrayado la necesidad de que las organizaciones tomen medidas preventivas y de gestión respecto a los riesgos psicosociales (OMS y Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). Así como un número creciente de personas, según investigaciones actuales, siente que el estrés, la ansiedad o la depresión son una influencia directa o indirecta en la vida laboral, también indicando la prevalencia y las consecuencias de los peligros para la salud relacionados con el trabajo en diversas áreas y jurisdicciones (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2022).

A nivel nacional, la situación también resulta preocupante. El Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado–Hideyo Noguchi” reportó el 2025 que 7 de cada 10 trabajadores presentan estrés crónico y 1 de cada 6 padece burnout, lo que evidencia una problemática de salud mental laboral de alta magnitud y con potencial impacto en el funcionamiento personal, familiar y organizacional (INSM, 2025). Complementariamente, se han reportado miles de atenciones registradas por condiciones vinculadas al estrés a nivel nacional, lo cual refuerza la relevancia sanitaria y social del problema (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2024).

A nivel local, en el personal del Estado se observan condiciones laborales que pueden favorecer el incremento del estrés y, en paralelo, el deterioro de la motivación: presión por cumplimiento de metas y plazos, demandas sostenidas de atención al usuario/ciudadanía, carga administrativa, cambios organizacionales y dificultad para conciliar vida personal y trabajo, lo cual repercute en el bienestar y desempeño del servidor público. En este contexto, el estrés y la motivación se presentan como factores críticos para la calidad del servicio público, pues la tensión sostenida puede disminuir el compromiso, la satisfacción laboral y el rendimiento,

mientras que la motivación se ve afectada cuando no existen condiciones organizacionales favorables (reconocimiento, oportunidades de desarrollo y clima laboral adecuado). Por ello, resulta pertinente analizar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana, considerando que se trata de un entorno de alta exigencia y alta carga emocional, donde el bienestar psicológico es clave para un desempeño eficiente.

Formulación del problema

Problema general

¿Como se relaciona el estrés y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana -2025?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?

Justificación

Teórica

Este estudio se basa en la recopilación de aportes que refuerzan las teorías fundamentales para comprender el estrés laboral y la motivación. Además, tiene como objetivo enriquecer el conocimiento científico sobre personal del estado de Lima Metropolitana.

Metodológica

Esta investigación utiliza tanto el método científico como el hipotético-deductivo. La recolección de datos precisos y confiables se realiza mediante la aplicación de metodologías rigurosas y válidas, empleando instrumentos estandarizados para medir el estrés y la motivación. Esto facilita la obtención de información confiable y comparable con otros estudios similares. Además, la utilización de una muestra representativa en personal del estado de Lima Metropolitana permite realizar inferencias a la población con un alto nivel de confianza.

Practica

Esta Investigación posibilitara el reconocimiento de los elementos generadores del estrés más relevante y ayudara a mejorar utilizando la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana. También, ayuda a determinar el servicio de políticas y programas destinados a reducir el estrés aplicando la motivación laboral la misma que ayudaría a obtener un ambiente laboral saludable en personal del estado de Lima Metropolitana.

Delimitaciones de la investigación

Temporal

La investigación se realiza desde el mes de setiembre hasta diciembre del 2025.

Espacial

La investigación se llevará a cabo en personal del estado de Lima Metropolitana.

Recursos

Durante el transcurso de la investigación, será fundamental contar personal debidamente formado en el manejo de las tecnologías de la información, que permita acceder a fuentes bibliográficas, recopilar a información correspondiente a la muestra y recibir LAS ASESORÍAS proporcionadas por la institución para cumplir los objetivos.

Objetivo

General

Determinar la relación entre el estrés y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

Específicos

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre estrés laboral y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

- Existe relación significativa entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Internacionales

Jiménez et al. (2021) llevaron a cabo un estudio para identificar el estrés laboral en los oficiales de policía ecuatorianos utilizando un enfoque cuantitativo basado en la investigación con una muestra de 64 oficiales de policía. Los resultados hallazgos dos evidenciaron la presencia de niveles significativos de estrés laboral en el personal evaluado, lo que permitió concluir que el estrés laboral afecta de manera directa el bienestar psicológico y el desempeño profesional de los efectivos policiales, haciendo necesaria la implementación de estrategias institucionales orientadas al apoyo emocional y a la prevención del estrés en este grupo ocupacional.

En concordancia con los hallazgos reportados en el contexto policial ecuatoriano, Becerra (2019) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue medir la relación entre el estrés laboral y las distorsiones cognitivas en policías que realizaban labores de patrullaje en Bolivia. El estudio presentó una metodología de tipo correlacional, con una muestra de 51 policías, utilizando como instrumentos el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Inventario de Pensamientos Automáticos de Beck. Los hallazgos evidenciaron una asociación directa entre el estrés laboral y las distorsiones cognitivas ($r = 0.1384$; $r^2 = 0.0192$), lo que permitió confirmar la hipótesis formulada, demostrando que a mayores niveles de estrés en el trabajo se incrementa la presencia de distorsiones cognitivas en el personal policial evaluado.

Desde una perspectiva que incorpora no solo el estrés laboral sino también variables motivacionales, Córdoba et al. (2021) realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en patrulleros de la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá, en Colombia, que no lograron ascender dentro de la institución. Se desarrolló un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, y una muestra constituida por 22 funcionarios, aplicándose como instrumentos el MBI-HSS, la escala R-MAWS, el DASS-21 y el CBB. Los resultados evidenciaron un predominio de bajos niveles de motivación,

tanto intrínseca como extrínseca, concluyéndose que existe un escenario de baja motivación laboral asociado a la presencia de factores de estrés en el grupo de patrulleros estudiado.

De manera similar, pero en un contexto del sector salud, Castillo (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre la motivación laboral y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega. Se llevo a cabo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental, contando con una muestra de 80 enfermeros y utilizando como instrumentos la escala de motivación laboral de McClelland y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados demostraron la existencia de una relación significativa e inversa entre ambas variables, concluyéndose que al incremento de los niveles de estrés laboral corresponden menores niveles de motivación laboral en los enfermeros evaluados.

Nacionales

Espinoza et al. (2025) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto en trabajadores de medianas y grandes empresas del sector privado formal en Lima Metropolitana. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional, aplicándose una encuesta estructurada a una muestra estratificada de 383 participantes. Los instrumentos utilizados presentaron altos niveles de confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.880 para estrés laboral y 0.901 para trabajo remoto. Los resultados evidenciaron una correlación negativa y significativa entre ambas variables ($\rho = -0.284$; $p < 0.01$), lo que permitió concluir que, si bien el trabajo remoto ofrece flexibilidad laboral, en determinados contextos incrementa los niveles de tensión psicológica, haciendo necesaria la implementación de estrategias organizacionales orientadas a la protección de la salud emocional de los trabajadores.

En concordancia con estos hallazgos en el contexto del trabajo remoto, Silva (2022) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en la zona de Lima Norte. El estudio se realizó bajo un enfoque correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, utilizando un muestreo no probabilístico por

conveniencia que incluyó a 129 trabajadores en modalidad virtual. Para la recolección de datos se emplearon la Escala de Estrés Laboral de la OIT y la Escala de Motivación Laboral R-MAWS. Los resultados mostraron una relación moderada y negativa entre el estrés laboral y la motivación laboral ($\rho = -0.359$; $p < 0.05$), concluyéndose que, a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, la motivación laboral de los trabajadores remotos disminuye significativamente.

Desde un enfoque organizacional específico, Bautista (2023) realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en los empleados de un call center ubicado en el Cercado de Lima. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional. Se aplicaron la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (Ivancevich & Matteson) y la Escala de Motivación MLPA (Steers & Braunstein) a una muestra de 384 trabajadores. El análisis de datos se efectuó mediante el software Jamovi, empleándose la prueba Rho de Spearman, obteniéndose un valor $p < .001$ y un coeficiente $r_s = -0.487$. Los resultados permitieron concluir que existe una relación inversa de magnitud moderada entre el estrés laboral y la motivación laboral, evidenciando que el incremento del estrés impacta negativamente en la disposición motivacional de los trabajadores.

En el contexto de la administración y en casos excepcionales, Calderón et al. (2024) estudiaron la relación entre el estrés laboral y la motivación en el personal administrativo de Lima Metropolitana que trabajaba de forma remota durante el período de la pandemia. La investigación fue correlacional, utilizando la Escala de Estrés Laboral y la Escala de Motivación Laboral R-MAWS. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de desmotivación y regulación externa de la motivación ($p < .01$ y $p < .001$, respectivamente). Asimismo, se hallaron diferencias significativas según el sexo y el incremento de la carga laboral. En síntesis, se estableció que el trabajo remoto modificó la dinámica organizacional, generando mayores niveles de estrés y una disminución de la motivación laboral, con un impacto más significativo en las mujeres como consecuencia de las desigualdades existentes en las condiciones de trabajo.

En otro contexto institucional, Gálvez (2024) llevó a cabo un estudio explorando la relación entre la motivación laboral y el estrés laboral entre el personal militar del Escuadrón Aéreo Naval del Amazonas, estacionado en la ciudad de Iquitos durante el año 2023. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 69 efectivos militares, hombres y mujeres con edades comprendidas entre 26 y 50 años, a quienes se aplicaron la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Los resultados evidenciaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el estrés laboral ($p = 0.188 > 0.05$), lo que permitió concluir que, en este contexto específico, la motivación laboral no influye de manera directa en los niveles de estrés experimentados por el personal militar evaluado.

Modelos teóricos de las variables

En relación con la variable estrés laboral, uno de los modelos teóricos más relevantes es el Modelo Transaccional del Estrés, propuesto por Lazarus y Folkman (1986), el cual sostiene que el estrés surge de la interacción entre el individuo y su entorno, siendo la evaluación cognitiva de las demandas laborales y los recursos personales un factor determinante en la respuesta de estrés. Asimismo, se considera el Modelo de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1985), el cual explica el estrés como el resultado de factores organizacionales, individuales y extraorganizacionales, destacando la influencia de las condiciones laborales, el liderazgo y el apoyo social en la aparición del estrés.

Respecto a la variable motivación laboral, se adopta el Modelo de las Necesidades de McClelland (1989), que plantea que la conducta laboral está influenciada por las necesidades de logro, afiliación y poder, las cuales orientan el desempeño y compromiso del trabajador. De igual manera, se considera la Teoría de la Autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan (2000), la cual distingue entre motivación intrínseca y extrínseca, resaltando la importancia de la autonomía, la competencia y la autorrealización en el entorno laboral.

Dimensiones de las variables

La variable estrés laboral se analiza a través de siete dimensiones: clima organizacional, que se refiere a la percepción del ambiente laboral y las relaciones interpersonales; estructura organizacional, vinculada a la claridad de normas, roles y procedimientos; territorio organizacional, relacionada con las condiciones físicas del entorno de trabajo; tecnología, asociada al uso y adecuación de herramientas y sistemas laborales; influencia del líder, referida al estilo de supervisión y apoyo del jefe inmediato; falta de cohesión, relacionada con la presencia de conflictos y deficiencias en el trabajo en equipo; y respaldo del grupo, entendida como el apoyo social entre compañeros de trabajo.

La variable motivación laboral se organiza en cuatro dimensiones fundamentales: la motivación intrínseca, que se relaciona con el interés, la satisfacción y el agrado que genera la propia actividad laboral; la motivación extrínseca, vinculada a estímulos externos como la remuneración y los beneficios; el reconocimiento laboral, que alude a la valoración y el aprecio del desempeño por parte de la institución; y la autorrealización laboral, que se refiere a las posibilidades de crecimiento, desarrollo personal y cumplimiento de objetivos profesionales.

Bases teóricas

Estrés laboral

Definición

Se conceptualiza como uno de los procesos psicosociales que ocurre cuando las demandas del lugar de trabajo superan los recursos, habilidades y capacidades del trabajador para enfrentarlas de manera efectiva, dejándolos experimentando respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que impactan su bienestar y desempeño laboral. Este es un problema de importancia tanto social como organizacional, influenciado por factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo (Buitrago, 2021).

Desde una perspectiva explicativa, Peiró (2001) argumenta que el estrés laboral se debe a la interacción entre el individuo y el contexto laboral. El proceso comienza reconociendo estresores laborales específicos, que son evaluados cognitivamente a nivel individual, resultando en una experiencia subjetiva de estrés. Es a partir de

aquí que se inician las respuestas emocionales junto con estrategias de afrontamiento que pueden variar según los recursos personales y ambientales (por ejemplo, apoyo social, clima organizacional, estilo de liderazgo). Su efectividad determina la intensidad y duración de los efectos del estrés en la salud del trabajador. En el campo médico, el concepto de estrés fue introducido por primera vez por Walter Cannon (1932) y luego ampliado por Hans Selye (1956) como una respuesta general inespecífica por la cual los organismos se preparan para cualquier tipo de demanda externa.

De manera similar, la OMS entiende el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que preparan a las personas para enfrentar situaciones desafiantes cuando surgen. En los últimos años, este concepto ha ganado aún más relevancia en el lugar de trabajo actual. Según Peiró, ahora se acepta como uno de los principales riesgos psicosociales que enfrentan las organizaciones contemporáneas (2001).

Tipos de estrés

Según señalado por Alcalde (2010), el estrés puede clasificarse con respecto a la fuente, duración y magnitud del estrés experimentado por el individuo.

- **Estrés y distrés:** El estrés, en niveles moderados, puede ser constructiva, motivando a una persona a superar adversidades y alcanzar objetivos. El estrés se convierte en distrés cuando las demandas superan la capacidad de afrontamiento de un individuo, lo que lleva a implicaciones perjudiciales para la salud mental y física.
- **Estrés físico y mental:** El estrés físico está vinculado al desgaste corporal, la exposición a peligros o a condiciones ambientales desfavorables, mientras que el estrés mental se asocia con aspectos emocionales, problemas en las relaciones interpersonales, preocupaciones constantes y cargas psicológicas.
- **Estrés agudo:** Se manifiesta como una reacción intensa y de corta duración frente a situaciones de alta exigencia, y cuando ocurre de manera repetitiva puede provocar respuestas fisiológicas significativas en el organismo.
- **Estrés crónico:** Surge cuando el individuo enfrenta demandas persistentes y prolongadas en el tiempo, generando un desgaste progresivo de sus recursos de adaptación y aumentando el riesgo de enfermedades psicosomáticas.

- **Distrés crónico:** Puede originarse tanto por sobrecarga como por subestimulación laboral, produciendo estados de fatiga, irritabilidad y desmotivación.

Dimensiones del estrés laboral

Para el análisis del estrés laboral en contextos organizacionales, Ivancevich y Matteson (1989) identifican siete dimensiones intraorganizacionales fundamentales, las cuales constituyen la base del instrumento OIT–OMS utilizado en la presente investigación:

- **Clima organizacional:** Se refiere a la percepción del ambiente psicosocial de trabajo, caracterizado por el entorno psicosocial en el que desarrollan sus labores, la comunicación y el nivel de respaldo existente entre los integrantes de la organización.
- **Estructura organizacional:** Comprende el grado de claridad en las normas, funciones, jerarquías y procedimientos, así como la rigidez o flexibilidad de la organización.
- **Territorio organizacional:** Alude a las condiciones físicas del entorno laboral, tales como espacio, comodidad, iluminación y recursos disponibles para el desempeño de las funciones.
- **Tecnología:** Incluye el uso de herramientas, sistemas informáticos y equipos tecnológicos que pueden generar presión cuando resultan complejos, inadecuados o insuficientes.
- **Influencia del líder:** Se relaciona con el estilo de liderazgo, la supervisión, el apoyo emocional y la capacidad del líder para orientar y motivar al personal.
- **Falta de cohesión:** Hace referencia a deficiencias en el trabajo en equipo, conflictos interpersonales y escasa cooperación entre los trabajadores.
- **Respaldo del grupo:** Implica el nivel de apoyo social y colaboración que los compañeros brindan entre sí para el logro de objetivos comunes.

La Organización Mundial de la Salud (2024) destaca que un entorno laboral inadecuado, caracterizado por deficiencias en estas dimensiones, incrementa el riesgo de estrés laboral y afecta negativamente la salud integral y el desempeño del trabajador.

Motivación laboral

Definición

El conglomerado de mecanismos internos y externos que impulsan el comportamiento del trabajador hacia los objetivos de la organización, al mismo tiempo que permiten al trabajador satisfacer necesidades personales y profesionales. La motivación, en este sentido, se posiciona como un elemento clave para reforzar el compromiso, la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo (Peña, 2018).

La motivación laboral, como afirma Galván (2024), es una característica importante de las organizaciones y permite a los empleados aumentar su rendimiento, asumir nuevos desafíos y desempeñar un papel activo en el crecimiento institucional de la organización. Cuando la motivación es suficiente, aumenta la satisfacción personal, profundiza el sentido de pertenencia y une a los equipos de trabajo con altos niveles de compromiso.

En una línea similar a Peña (2018), la motivación laboral surge de la interacción entre las características del trabajador y los estímulos de la organización, incluyendo el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y la comunicación efectiva que, a su vez, impactan en la disposición de los empleados para comprometerse y alcanzar los objetivos establecidos.

Dimensiones de la motivación

En este estudio, la motivación laboral se evalúa utilizando el Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral con su forma modificada de Salcedo (2021), que proporciona un análisis de cuatro dimensiones fundamentales:

- **Satisfacción de expectativas:** Esto se refiere al nivel en el que el trabajador siente que su desempeño es valorado y que sus aspiraciones personales y profesionales encuentran satisfacción dentro de la organización.
- **Necesidades sociales en el entorno laboral:** Esto incluye la calidad de las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y el apoyo social percibido en el entorno laboral.
- **Capacitación para el desarrollo:** Alude a las oportunidades de formación, aprendizaje continuo y crecimiento profesional que la organización brinda a sus trabajadores.
- **Comunicación en el rendimiento:** Incluye la claridad de la información, la retroalimentación sobre el desempeño y la coordinación efectiva para el logro de resultados laborales.

Estas dimensiones permiten evaluar de manera integral los factores que influyen en la motivación del trabajador y su disposición para comprometerse con los objetivos institucionales.

Factores que influyen en la motivación laboral:

De acuerdo con Parrales y Villao (2022), diversos factores organizacionales influyen directamente en la motivación laboral, entre los cuales destacan:

- **Lugar y condiciones de trabajo:** La disponibilidad de recursos, la comodidad y la seguridad del entorno laboral facilitan un desempeño eficiente y satisfactorio.
- **Ambiente de trabajo:** Un clima basado en el respeto, la colaboración y la tolerancia favorece la motivación y el bienestar del trabajador.
- **Participación y autonomía:** La inclusión del trabajador en los procesos decisionales, y la autonomía en el desempeño de sus funciones fortalecen el compromiso y la responsabilidad laboral.
- **Reconocimiento y recompensas:** Los incentivos económicos y no económicos, así como las oportunidades de promoción, incrementan la satisfacción y la motivación laboral.

Formas de implementar la motivación en el trabajo:

Hay varias estrategias que pueden incrementar el nivel de motivación de los empleados en una compañía, y algunas de las más eficaces son:

- Una política de incentivos que reconozca y aprecie los éxitos del personal, mediante compensaciones económicas o distintos tipos de premios como días libres o vacaciones; oportunidades
- Promoción laboral, porque pocas cosas son más motivadoras que la oportunidad de ascender a puestos de mayor responsabilidad y remuneración dentro de la empresa;
- Una adecuada distribución de roles en el equipo, asignando cada posición basándose en las competencias y habilidades individuales de los empleados para asegurar equipos motivados.

II. METODOLOGÍA

En esta investigación se empleó el método **hipotético-deductivo**, que parte de hipótesis formuladas para ser verificadas en la realidad a través de la recopilación de datos. Este enfoque se fundamenta en la lógica deductiva, según la cual, si las hipótesis son válidas, las evidencias empíricas deben respaldarlas. En este estudio, la hipótesis general plantea que existe una relación significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana según Fernández et. al (2014).

Enfoque de la investigación

Se ha utilizado un enfoque cuantitativo porque se centra en la cuantificación objetiva de variables y el procesamiento estadístico de la información obtenida, con el objetivo de establecer vínculos entre fenómenos que pueden ser observados y medidos.

Hernández, et al. (2018) afirman que el enfoque cuantitativo se distingue por el uso de instrumentos estandarizados, la obtención de datos numéricos y el uso de procedimientos estadísticos dirigidos a probar hipótesis formuladas previamente. Según este enfoque, se emplearon cuestionarios estructurados en el estudio actual para evaluar el estrés laboral y la motivación laboral, lo que permitió medir sus niveles y examinar la relación existente entre ambas variables.

En la misma línea, Arias (2021) muestra que el marco cuantitativo permite extrapolar los resultados a una población más amplia cuando se trabaja con muestras representativas y se aplican procedimientos metodológicos rigurosos, lo cual es aplicable a la investigación sobre el personal estatal de Lima Metropolitana.

Tipo de investigación

Es la investigación básica o fundamental, que propone fortalecer la base teórica y la conexión entre el estrés laboral y la motivación entre los trabajadores del sector público de Lima Metropolitana. Su propósito no es desarrollar una acción concreta directa a una realidad particular o producir una aplicación práctica inmediata, sino mejorar la comprensión científica actual de estas variables.

Según Hernández et al. (2018), la investigación básica está relacionada con la creación de nuevo conocimiento, así como con explicaciones y correlaciones con las variables, que se espera mejoren la base teórica existente. En este sentido, esta investigación tiene como objetivo comprender la interacción entre el estrés laboral y la motivación laboral en el sector público, y establecer empíricamente la base de futuros estudios y posibles propuestas sobre intervenciones organizacionales.

De manera similar, según Arias (2021), el objetivo de la investigación básica es señalar principios subyacentes, regularidades y relaciones entre variables, lo que contribuye a la evolución del conocimiento científico, sin buscar realmente una solución utilizable inmediata. De acuerdo con este propósito, el enfoque de la investigación actual es analizar las relaciones entre estas variables de estudio para producir observaciones significativas para la psicología organizacional y la gestión del talento humano en el sector público.

Los hallazgos podrían guiar la gestión del estrés y la motivación laboral, pero el estudio no considera aplicar o evaluar directamente las medidas que se han tomado para tomar acciones correctivas, confirmando así su naturaleza básica y explicativa.

Diseño de investigación

Se optó por un diseño no experimental, debido a que las variables analizadas no fueron modificadas intencionalmente, sino examinadas en su estado real, tal como se manifiestan dentro del entorno en el que ocurren.

Según con Arias (2021), en los diseños no experimentales examinar los hechos tal como ocurren en su entorno habitual, sin alterar las condiciones en las que se desarrollan. En este estudio, el estrés laboral y la motivación laboral fueron evaluados en el personal del Estado sin aplicar estímulos o tratamientos experimentales.

Del mismo modo, se adoptó un diseño transversal, puesto que la obtención de la información se llevó a cabo en un único periodo temporal, específicamente a lo largo del año 2025. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que los estudios transversales permiten analizar variables y sus relaciones en un instante determinado, siendo adecuados para describir y correlacionar fenómenos en poblaciones específicas.

Nivel o alcance de la investigación

El nivel de la investigación fue correlacional, con el fin de establecer el nexo entre el estrés laboral y la motivación del personal del Estado de Lima Metropolitana. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de estudios se orienta a examinar la relación o asociación entre dos o más variables, sin buscar demostrar una relación de causa y efecto. En ese sentido, este estudio analizó estadísticamente la relación entre las variables mencionadas, empleando pruebas no paramétricas acordes a la distribución de los datos.

Del mismo modo, Rojas (2020) sostiene que el nivel correlacional resulta pertinente cuando se pretende comprender cómo se comportan conjuntamente dos variables dentro de un mismo contexto, lo cual se ajusta al propósito de esta investigación en el ámbito del sector público.

Población y criterios de selección

Población

Estuvo integrada por 730 servidores públicos que laboran en diversas entidades del Estado ubicadas en Lima Metropolitana, durante el año 2025. Esta población incluyó a trabajadores de ambos sexos, con diferentes edades, cargos y años de servicio, que desarrollan funciones administrativas y operativas dentro del sector público.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población corresponde al conjunto íntegro de unidades que presentan rasgos similares y respecto de las cuales se busca extender las conclusiones del estudio. En ese sentido, la población de estudio estuvo delimitada por criterios geográficos (Lima Metropolitana), temporales (año 2025) y ocupacionales (personal del Estado).

Muestra y muestreo

Muestra

La muestra estuvo constituida por 252 servidores públicos, seleccionados de la población objetivo, quienes participaron voluntariamente en el estudio y cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. Este tamaño muestral, se halló mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

$$n=252$$

Según Arias (2021), la muestra corresponde a una parte seleccionada de la población, cuya representatividad hace posible recopilar información pertinente para el examen del fenómeno investigado. En la presente investigación, el tamaño muestral fue adecuado para realizar análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, lo que facilita analizar el vínculo existente entre el estrés laboral y la motivación en el ámbito del sector público.

Tabla 1. Distribución de los participantes en el grupo etario de acuerdo a sus edades

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 30 años	105	41.7
De 31 a 40 años	100	39.7
De 41 a 50 años	28	11.1
más de 50 años	19	7.5
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes según sus edades.

De acuerdo a los resultados podemos apreciar que el 41.7% de los participantes tienen de 30 a menos años, seguido del 39.7% que manifiestan tener de 31 a 40 años.

Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que la elección de los participantes se basó en la facilidad de acceso y en su voluntad para colaborar con el estudio.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el muestreo no probabilístico se utiliza cuando los integrantes de la población no cuentan con iguales posibilidades de ser incluidos en el estudio. Este tipo de muestreo resulta pertinente cuando se trabaja con poblaciones laborales específicas y se requiere viabilidad en el acceso a los participantes.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Servidores públicos que laboran en entidades del Estado ubicadas en Lima Metropolitana.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Servidores con una antigüedad laboral igual o mayor a tres meses.
- Participantes que brindaron su conformidad para integrarse al estudio de manera voluntaria, dejando constancia de ello mediante la suscripción del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Servidores públicos que, durante la etapa de levantamiento de información, se

encontraban haciendo uso de licencia, periodo vacacional o con labores suspendidas.

- Servidores con una antigüedad laboral menor a tres meses.
- Personas que no completaron correctamente los instrumentos de recolección de datos.

Variables y operacionalización

Tabla 2. Matriz operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	Respuesta física y psicológica ante demandas laborales que superan los recursos del trabajador (Ivancevich & Matteson, 1989).	Puntaje obtenido en la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.	1. Clima organizacional 2. Estructura organizacional 3. Territorio organizacional 4. Tecnología 5. Influencia del líder 6. Falta de cohesión 7. Respaldo del grupo	- Relaciones laborales, ambiente de trabajo. - Normas, jerarquía, claridad de funciones. - Espacio físico, comodidad, recursos. - Uso de sistemas, herramientas, carga tecnológica. - Estilo de liderazgo, apoyo, supervisión. - Trabajo en equipo, conflictos. - Apoyo social, cooperación.	Ordinal	"Nunca": 1 "Raras veces": 2 "Ocasionalmente": 3 "Algunas veces": 4 "Frecuentemente": 5 "Generalmente": 6 "Siempre": 7
Motivación	Disposición del trabajador para esforzarse en el logro de objetivos organizacionales (Berardi, adaptado por Salcedo, 2021).	Puntaje obtenido en el Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral.	1. Satisfacción de expectativas 2. Necesidades sociales 3. Capacitación para el desarrollo 4. Comunicación en el rendimiento	- Reconocimiento, logro. - Relaciones interpersonales. - Formación, crecimiento. - Retroalimentación, información.	Ordinal	Nunca: 1 Muy pocas veces: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5

Técnicas e instrumentos empleados para obtención de datos

Técnica

Esta investigación utilizó la técnica de la encuesta estructurada, que constituye un procedimiento ordenado para obtener información de tipo cuantitativo mediante un cuestionario previamente validado, aplicado a una muestra específica del personal del estado de Lima Metropolitana.

La encuesta, empleada como técnica central, posibilitó la recolección de información uniforme de un amplio grupo de participantes en un periodo corto, lo que facilita el análisis estadístico y la comparación entre las distintas variables. Según Barboza et al. (2025), este tipo de técnica es adecuada cuando se requiere medir percepciones, actitudes o características específicas de un grupo de estudio, especialmente en diseños no experimentales como el de esta investigación.

Esta técnica se justifica de manera objetividad, y compatible con el enfoque cuantitativo y el diseño correlacional de corte transversal. Las encuestas serán autoadministradas y aplicadas en sesiones organizadas con autorización institucional, respetando la voluntariedad y la confidencialidad de los participantes.

Los datos obtenidos permitieron analizar estadísticamente la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral, variables centrales del estudio, así como identificar las dimensiones más críticas de cada una en el contexto organizacional de la Policía Nacional.

Descripción de instrumentos

Variable 1: Estrés laboral

Nombre: OIT-OMS para analizar la presión laboral.

Administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos

Aplicación: Personal del estado entre mujeres y hombres

Significación: Medir el nivel de estrés laboral

Descripción: Este instrumento fue creado para evaluar el nivel de estrés laboral en efectivos que se desempeñan en la Unidad de Emergencias. Está compuesto por 25 artículos que abarcan diversas dimensiones, como el clima

organizacional, la estructura y el espacio organizativo, la tecnología, la influencia del líder.

Nombre: Cuestionario multidimensional de motivación laboral.

Administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos

Aplicación: Personal del estado entre mujeres y hombres

Significación: Medir el nivel de motivación

Descripción: Se aplicó el cuestionario multidimensional de motivación laboral diseñado por Berardi, el cual fue posteriormente adaptado por Salcedo (2021) en la investigación titulada "motivación laboral y cuidado de enfermería en el servicio de medicina en un establecimiento de salud nivel III-1, Lima Sur 2021". Su propósito fue identificar la relación existente entre las variables vinculadas a la motivación laboral, y cuanta con validación realizada en Lima, Perú. Este cuestionario constó de 17 ítems organizados en cuatro dimensiones: satisfacción de expectativas (4 ítems), necesidades sociales en el entorno laboral (4 ítems), capacitación para el desarrollo (6 ítems) y comunicación en el rendimiento (4 ítems). La evaluación se realizó utilizando una escala de Likert, donde las respuestas se presentaron como opciones de múltiple elección: Nunca (1), Muy pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Cada pregunta fue formulada como proposiciones relacionadas con la motivación laboral. Las categorías de puntuación fueron: Motivación Laboral Alta (63-85 puntos), Motivación Laboral Media (41-62 puntos) y Motivación Laboral Baja (17-40 puntos).

Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la ejecución del presente proyecto de investigación, se procedió a solicitar las autorizaciones necesarias enviando una carta formal y bien fundamentada a la Universidad Norbert Wiener. En este documento se especificó la solicitud de autorización para utilizar los instrumentos requeridos. Posteriormente, se gestionó la autorización correspondiente para emplear dichos instrumentos mediante una carta formal dirigida a personal del estado de Lima Metropolitana.

La investigadora proporciono una descripción detallada de los objetivos del estudio y evaluó los criterios para determinar la inclusión o exclusión de los participantes. Tras esta evaluación, se suministró el formulario de consentimiento informado al personal del estado de Lima Metropolitana para su participación en el estudio, seguido por la recolección de sus firmas en el mencionado documento.

Con el fin de garantizar la obtención de resultados confiables, los datos recolectados fueron procesados utilizando el programa Microsoft Excel 2016 y el software estadístico SPSS versión 26. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo mediante tablas de frecuencia y porcentajes para caracterizar a la muestra y describir los niveles de las variables estrés laboral y motivación laboral, así como sus respectivas dimensiones.

Posteriormente, se recurrió a la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov, considerando que el tamaño muestral superó los 50 participantes, con el propósito de evaluar el comportamiento de los datos. Los hallazgos indicaron que las variables analizadas no siguen una distribución normal ($p < 0.05$), razón por la cual se decidió emplear procedimientos estadísticos de carácter no paramétrico.

En consecuencia, para el análisis inferencial y la contrastación de las hipótesis, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual permitió determinar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral, así como entre cada una de las dimensiones del estrés laboral y la motivación laboral, considerando un nivel de significancia de 0.05.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos

La validación de los instrumentos utilizados para la obtención de la información permitió determinar si los ítems evalúan de manera adecuada las variables y dimensiones planteadas en la investigación.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), alude al nivel en que los ítems que conforman un instrumento representan de forma pertinente y suficiente el

constructo que se desea medir, siendo la valoración realizada por especialistas uno de los métodos más utilizados para comprobarla. En concordancia con ello, en el presente estudio, los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de tres jueces expertos, profesionales con experiencia en psicología organizacional y metodología de la investigación.

Los jueces evaluaron los instrumentos considerando los criterios de claridad, coherencia, relevancia y adecuación de los ítems en relación con las variables de estrés laboral y motivación laboral, así como con sus respectivas dimensiones. Como resultado de esta evaluación, se determinó que ambos instrumentos presentan adecuada validez de contenido, por lo que fueron considerados pertinentes para su aplicación en el personal del Estado de Lima Metropolitana.

De acuerdo con Arias (2021), la validez por juicio de expertos es especialmente recomendable cuando se emplean instrumentos estandarizados o adaptados a un contexto específico, ya que permite asegurar su pertinencia y comprensión por parte de la población objetivo.

Confiabilidad de los instrumentos

En este punto se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, estadístico que permite examinar el grado de consistencia interna de los ítems que conforman una escala.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) un coeficiente Alfa de Cronbach a partir de 0.70 evidencia un nivel adecuado de confiabilidad, en tanto que valores que superan 0.80 denotan una consistencia interna elevada.

En el presente estudio, la confiabilidad se calculó a partir de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos a la muestra de 252 servidores públicos, utilizando el software estadístico SPSS versión 26. Los hallazgos alcanzados fueron los siguientes:

- Escala de Estrés Laboral OIT–OMS (Ivancevich y Matteson): Se obtuvo un Alfa de Cronbach = 0.91, lo cual indica un nivel de confiabilidad elevado, evidenciando que los ítems poseen una adecuada coherencia interna para la medición del estrés laboral y sus respectivas dimensiones.

- Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral (Berardi, adaptado por Salcedo, 2021): Se registro un Alfa de Cronbach = 0.88, lo que refleja una alta confiabilidad, confirmando que el instrumento es estable y preciso para la evaluación de la motivación laboral.

Asimismo, según Arias (2021), los instrumentos que alcanzan coeficientes Alfa de Cronbach superiores a 0.80 aseguran resultados consistentes y confiables, lo que respalda la solidez y validez de los análisis estadísticos desarrollados en la presente investigación.

Procedimiento de recolección de datos

Una vez establecida la validez y confiabilidad de los instrumentos, se dio inicio al proceso de recolección de datos. Para ello, se realizaron previamente las gestiones de autorización institucional correspondientes y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. La aplicación de los instrumentos se efectuó tanto de forma individual como grupal, garantizando en todo momento los principios éticos de voluntariedad, confidencialidad y anonimato.

Posteriormente, los datos obtenidos fueron codificados y procesados utilizando el software SPSS versión 26, mediante el cual se llevaron a cabo análisis estadísticos de tipo descriptivo e inferencial, en concordancia con el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y el nivel correlacional de la investigación.

Aspectos éticos y de integridad científica

La presente investigación fue desarrollada en estricto cumplimiento de los principios éticos y de la normativa vigente que regula la investigación científica con seres humanos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Universidad Privada Norbert Wiener y las disposiciones éticas propias de la profesión psicológica.

En este contexto, el estudio se basó en el Código de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, que reconoce como principios esenciales el respeto por la dignidad humana, la autonomía, la beneficencia, la

no maleficencia, la justicia, la confidencialidad y la integridad científica a lo largo de todas las fases del proceso de investigación (Universidad Privada Norbert Wiener [UPNW], 2023). Estos principios guiaron la planificación, ejecución, análisis de datos y difusión de los resultados obtenidos. De igual manera, se tomaron en cuenta las disposiciones del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, que establece que toda investigación en el campo de la psicología debe salvaguardar los derechos, la privacidad y el bienestar psicológico de los participantes, evitando cualquier tipo de daño físico, emocional o social, y asegurando una participación libre, voluntaria e informada (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

Aprobación ética

El proyecto de investigación fue revisado y autorizado por el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, garantizando el cumplimiento de los requisitos éticos, metodológicos y legales establecidos para los estudios que involucran a seres humanos, de acuerdo con la normativa institucional vigente (UPNW, 2023).

Consentimiento informado

Previo a la aplicación de los instrumentos, se solicitó la autorización expresa de todos los participantes, a quienes se les explicó de manera precisa y comprensible la finalidad del estudio, las actividades a realizarse, la voluntariedad de su participación, la posibilidad de desistir en cualquier momento sin repercusiones y el destino exclusivamente académico de los datos recabados. Solo participaron aquellos que aceptaron voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado.

Confidencialidad y anonimato

La confidencialidad de la información fue garantizada mediante la asignación de códigos alfanuméricos, lo que impidió la identificación directa de los participantes. Los datos recolectados fueron utilizados únicamente con fines académicos y científicos, y los resultados se presentaron de manera global, sin revelar información personal o sensible.

Integridad científica

Se garantizó la integridad científica del estudio mediante el respeto a la autoría intelectual, la correcta citación de las fuentes utilizadas conforme a las normas APA séptima edición, la veracidad en la presentación de los resultados y la ausencia de manipulación de datos, en concordancia con los principios de honestidad, transparencia y responsabilidad científica establecidos por la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW, 2023).

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Estrés laboral

Tabla 2. Distribución de participantes según su sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	196	77.8
Femenino	56	22.2
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes por sexo.

Según la tabla 3 podemos apreciar que el 77.8% manifiesta ser del sexo masculino y el 22.2% refiere de ser del sexo femenino.

Tabla 3. Distribución de participantes según años de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 10 años	133	52.8
De 11 a 20 años	86	34.1
De 21 a 30 años	19	7.5
Mayor a 30 años	14	5.6
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes por años de servicio.

Según los resultados del análisis se puede ver que el 52.8% de los participantes tienen de 10 a menos años, seguido del 34.1% que manifiestan tener de 11 a 20 años de servicio.

Tabla 4. Nivel del Estrés Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	83	32.9
Moderado	85	33.7
Alto	84	33.3
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes según el nivel del estrés

La Tabla 5 muestra la distribución de los niveles de estrés laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana. Se observa que el 33.7 % de los participantes presenta un nivel moderado de estrés laboral, el 33.3 % un nivel alto y el 32.9 % un nivel bajo, evidenciando que más de dos tercios de la población evaluada experimenta niveles moderados o altos de estrés laboral.

Motivación laboral

Tabla 5. Nivel de la Motivación Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	89	35.3
Regular	78	31.0
Alto	85	33.7
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes según el nivel de motivación

En la Tabla 6 se presentan los niveles de motivación laboral. Los resultados indican que el 35.3 % de los participantes presenta un nivel bajo de motivación laboral, el

31.0 % un nivel regular y el 33.7 % un nivel alto, lo que evidencia una distribución heterogénea en la disposición motivacional del personal evaluado.

Análisis descriptivo de las dimensiones del estrés laboral

Con relación a las dimensiones del estrés laboral evaluadas mediante la Escala OIT-OMS, la Tabla 7 presenta la distribución de los niveles de estrés según cada dimensión, en concordancia con los objetivos específicos del estudio.

Tabla 6. Distribución de las Dimensiones según el nivel de estrés

Dimensiones o Factores Estresantes	Nivel del Estrés Laboral					
	Bajo		Moderado		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Clima Organizacional	82	32.5	88	34.9	82	32.5
Estructura Organizacional	75	29.8	99	39.3	78	31.0
Territorio Organizacional	121	48.0	56	22.2	75	29.8
Tecnología	100	39.7	74	29.4	78	31.0
Influencia del Líder	82	32.5	86	34.1	84	33.3
Falta de Cohesión	80	31.7	92	36.5	80	31.7
Respaldo del Grupo	85	33.7	98	38.9	69	27.4

Nota: Niveles de estrés de las dimensiones o factores estresantes.

Según los resultados podemos observar que existe un comportamiento diferenciado del estrés laboral en sus diversas dimensiones, ya que en la dimensión clima organizacional el 34.9 % de los participantes presenta un nivel moderado de estrés, seguido del 32.5 % que evidencia niveles bajos y altos, respectivamente; respecto a la estructura organizacional, el 39.3 % muestra un nivel moderado de estrés, lo que refleja percepciones de presión asociadas a normas, funciones y procedimientos institucionales; en la dimensión territorio organizacional, el 48.0 % de los participantes presenta un nivel bajo de estrés, lo cual sugiere que las condiciones físicas del entorno laboral resultan relativamente adecuadas para el desempeño de sus funciones; en cuanto a la tecnología, el 39.7 % manifiesta un nivel bajo de estrés, aunque se observa que un porcentaje considerable de participantes presenta niveles moderados y altos; en la dimensión influencia del

líder, el 34.1 % evidencia un nivel moderado de estrés, lo que pone de manifiesto la incidencia del estilo de liderazgo en la experiencia laboral de los trabajadores; respecto a la falta de cohesión, el 36.5 % de los participantes presenta un nivel moderado de estrés, asociado a dificultades en el trabajo en equipo; y, en la dimensión respaldo del grupo, el 38.9 % muestra un nivel moderado de estrés, lo que indica una percepción limitada de apoyo social entre los compañeros de trabajo.

Estos resultados evidencian que las dimensiones del estrés laboral presentan predominantemente niveles moderados, lo cual impacta de manera significativa en la experiencia laboral del personal del Estado de Lima Metropolitana.

Prueba de normalidad

La evaluación de normalidad permite establecer si los datos se ajustan a una distribución normal, característica fundamental para la aplicación de diversos procedimientos estadísticos. En este estudio se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerando que el tamaño muestral fue superior a 50 participantes, con el propósito de obtener el valor p correspondiente. Cuando dicho valor resulta inferior a 0.05, o al nivel de significancia adoptado, se rechaza el supuesto de normalidad, lo que indica que los datos no presentan una distribución normal y hace necesario el uso de pruebas estadísticas no paramétricas.

Tabla 7. Resultado de la prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	0.157	252	0.000
Motivación Laboral	0.065	252	0.013

Nota: Sig. = p-valor de la prueba.

Según los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo que las dos variables estrés laboral y motivación laboral no se distribuyan en forma normal, ya que obtuvieron sus p-valores menores a 0.05, por lo tanto,

utilizaremos una prueba estadística no paramétrica para determinar la relación entre las variables, el coeficiente Rho de Spearman.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el estrés y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Tabla 8. Resultado de la prueba de correlación de Estrés laboral y motivación laboral

		Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	-,433**
		Sig. (p-valor)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis general, obtuvimos que el coeficiente Rho = -0.433 y un p-valor = 0.000 < 0.05, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés laboral tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana el mismo que es respaldado por Ortega et. al (2009).

Objetivo específico 1: Determinar la relación del estrés en el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Tabla 9. Resultado de la prueba de correlación en clima organizacional y motivación laboral

		Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	-,413**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 1, obtuvimos que el coeficiente Rho = -0.413 y un p-valor = 0.000 < 0.05, donde afirmamos que existe

una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en el clima organizacional tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 2: Determinar la relación del estrés en la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Tabla 10. Resultado de la prueba de correlación en estructura organizacional y motivación laboral

			Estructura Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,414**
		Sig. (p-valor)	0.000
		N	252
		Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.	

De acuerdo con los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 2, obtuvimos que el coeficiente Rho = -0.414 y un p-valor = 0.000 < 0.05, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en la estructura organizacional tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 3: Determinar la relación del estrés en el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Tabla 11. Resultado de la prueba de correlación en territorio organizacional y motivación laboral

		Territorio Organizacional	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,422**
		Sig. (p-valor)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 3, obtuvimos que el coeficiente Rho = -0.422 y un p-valor = 0.000 < 0.05, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en territorio organizacional tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 4: Determinar la relación del estrés en la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Tabla 12. Resultado de la prueba de correlación en la tecnología y motivación laboral

		Tecnología	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,438**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 4, obtuvimos que el coeficiente Rho = -0.438 y un p-valor = 0.000 < 0.05, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en la tecnología tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 5: Determinar la relación del estrés en la influencia del líder y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Tabla 13. Resultado de la prueba de correlación en la influencia del líder y motivación laboral.

		Influencia del Líder	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,412**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 5, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.412$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en la influencia del líder tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana

Objetivo específico 6: Determinar la relación del estrés en la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Tabla 14. Resultado de la prueba de correlación en la falta de cohesión y motivación laboral

		Falta de Cohesión	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,405**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 6, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.405$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en la falta de cohesión tiene relación negativa moderada y

significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 7: Determinar la relación del estrés en el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Tabla 15. Resultado de la prueba de correlación en el respaldo del grupo y la motivación laboral

		Respaldo del Grupo	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,401**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252
Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.			

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 7, obtuvimos que el coeficiente Rho = -0.401 y un p-valor = 0.000 < 0.05, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en el respaldo del grupo tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

IV. DISCUSIÓN:

El análisis estadístico y la interpretación de los datos evidenciaron una asociación relevante entre las variables estudiadas, reflejada en un valor de Rho = -0.433 y un p-valor = 0.000 < 0.05, lo que confirma la existencia de una relación negativa, moderada y significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral del personal del sector público en Lima Metropolitana. Estos hallazgos son consistentes con los obtenidos en otros estudios previos, como el de Castillo (2021), quien evidenció la existencia de una relación inversa y significativa entre la motivación y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega. En ese estudio, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo y correlacional, la muestra estuvo integrada por 80 enfermeros, con resultados que mostraron que, a mayor motivación, menor es el nivel de estrés experimentado.

Asimismo, los resultados de este estudio confirman la hipótesis de que el estrés laboral tiene un efecto perjudicial en la motivación laboral. Con respecto al primer objetivo específico, los resultados demostraron la presencia de una asociación entre el estrés inducido por el trabajo relacionado con el clima organizacional y la motivación laboral (coeficiente de Rho = -0.413 ; valor $p = 0.000 < 0.05$).

El resultado de esta investigación está en línea con un hallazgo de Bautista (2023) que muestra que los trabajadores de call center en Lima tienen una relación inversa de magnitud moderada entre el estrés laboral y la motivación. Estos resultados sugieren que la existencia de un buen clima organizacional y ambiente de trabajo reduce significativamente el nivel de estrés y motiva a los trabajadores, lo que demuestra que el entorno laboral es influyente en la mejora del buen desempeño del personal.

En cuanto al segundo objetivo específico, se obtuvo una relación inversa y modesta entre el estrés asociado con la configuración organizacional y la motivación laboral. El coeficiente de Rho fue igual a -0.414 y el valor p fue $0.000 < 0.05$. Este resultado también fue similar al estudio previo de Silva (2022), para el cual también hay evidencia de una relación negativa en la que el estrés durante el trabajo puede llevar a una menor motivación en empleados que realizan trabajo remoto en el norte de Lima.

Desde esta perspectiva, implica que una estructura organizacional clara y organizada, con roles, funciones y responsabilidades definidas, promueve la reducción del estrés y motiva a los trabajadores a mejorar su motivación. Para el tercer objetivo específico, también encontramos que la relación entre el nivel de estrés asociado con el territorio organizacional y la motivación laboral fue negativa, moderada y significativa (Rho = -0.422 y valor $p = 0.000 < 0.05$). Ambos resultados corroboran con una correlación relativamente baja entre la motivación laboral y las estrategias de afrontamiento del estrés, y los de Campos (2023). Aquí, y lo anterior, podemos notar que las condiciones físicas y ambientales del espacio de trabajo son factores clave en el control del estrés y el desarrollo de la motivación laboral.

En cuanto al cuarto logro específico, la relación entre la motivación laboral y el estrés asociado con la tecnología es estadísticamente significativa, como el coeficiente Rho = -0.438 , valor $p = 0.000 < 0.05$. Los resultados son consistentes con Gálvez (2024) en su estudio sobre el personal militar del Escuadrón Naval del Amazonas que estudió, ya que no hubo una relación significativa entre las variables ($p = 0.188 > 0.05$). La diferencia entre los hallazgos puede

deberse al contexto, ya que el estudio de Gálvez se realizó en un entorno laboral diferente al de los funcionarios públicos en Lima Metropolitana.

En el quinto objetivo concretamente medible, sobre el análisis de la influencia del líder y la motivación laboral, el coeficiente rho se asoció inversamente de manera significativa ($Rho = -0.412$), $p = 0.000 < 0.05$. Este hallazgo está en línea con los resultados de Jalk & Sánchez (2021), quienes reportaron una relación negativa moderada entre el estrés laboral y la motivación laboral en docentes. Esto indica la necesidad de un liderazgo competente para mejorar la motivación, ya que el estilo de liderazgo tiene un impacto directo en los niveles de estrés y motivación de los trabajadores.

En el sexto objetivo específico, encontró una relación inversa y significativa entre el estrés y la motivación laboral en el sexto objetivo específico asociado con la falta de cohesión ($rho = -0.405$, $p=0.000 < 0.05$). Estos resultados corroboran con Silva (2022), quien también identificó una asociación negativa con el estrés y la motivación laboral para los trabajadores remotos que trabajan en el norte de Lima. Este hallazgo enfatiza que mejorar la cohesión del equipo es útil para reducir el estrés y aumentar la motivación del personal.

Por último, pero no menos importante, se mostró una relación significativa en el séptimo objetivo específico del estrés asociado con el apoyo grupal a la motivación laboral con un coeficiente $Rho = -0.401$ y un valor $p = 0.000 < 0.05$. Tales hallazgos confirmaron el estudio de Del Carpio (2022) que reportó una correlación negativa entre el estrés y la motivación de los voluntarios en un Instituto de Salud Infantil. El apoyo social es uno de los factores importantes para reducir los niveles de estrés y mejorar la motivación en el trabajo.

Limitaciones del estudio

Una limitación de este estudio fue el diseño transversal del estudio y la incapacidad de concluir relaciones causales directas entre el estrés laboral y la motivación laboral. De manera similar, la muestra utilizada en la investigación fue solo de servidores públicos de Lima Metropolitana, lo que hace imposible aplicar los hallazgos a otros grupos o en otros entornos laborales.

El uso de un muestreo de conveniencia no probabilístico también puede haber creado un sesgo en la elección de los participantes y, por lo tanto, haber tenido repercusiones en la diversidad de la muestra. Por último, pero no menos importante, otra limitación puede ser que

solo se utilizaron instrumentos de autoinforme para medir las variables, y los resultados obtenidos tienen el potencial de ser influenciados por esta actitud subjetiva o las respuestas de los encuestados que podrían resultar.

Líneas de investigación futuras

A partir de los hallazgos obtenidos, resulta pertinente promover nuevas investigaciones que profundicen en la relación causal entre el estrés laboral y la motivación laboral, empleando diseños longitudinales que permitan analizar su evolución y efectos en el tiempo. Asimismo, sería conveniente ampliar el tamaño y la diversidad de la muestra, incorporando trabajadores de otros sectores, como el privado y el informal, a fin de lograr una mayor generalización de los resultados a distintos contextos laborales.

De igual manera, sería de interés examinar el rol moderador de variables como el apoyo social, la percepción de justicia organizacional y las políticas de bienestar laboral en la relación entre el estrés y la motivación. Finalmente, se recomienda desarrollar estudios comparativos entre personal que labora de manera presencial y aquellos que realizan trabajo remoto, con el propósito de identificar cómo las distintas modalidades laborales influyen en el bienestar de los trabajadores, particularmente en los niveles de estrés y motivación

V. CONCLUSIONES

Primera: Se evidencia una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana, indicando que un entorno caracterizado por deficiencias en la comunicación, en las relaciones interpersonales y en el ambiente de trabajo se vincula con niveles más bajos de motivación laboral.

Segunda: Se corrobora la presencia de un vínculo estadísticamente relevante entre la estructura organizacional y la motivación laboral, donde la presencia de normas excesivamente rígidas, la falta de claridad en los roles y la complejidad de los procesos administrativos incrementan el estrés laboral y disminuyen la motivación de los trabajadores.

Tercera: Se identifica la existencia de un vínculo estadísticamente relevante entre el territorio organizacional y la motivación laboral, evidenciando que condiciones físicas

inadecuadas del espacio de trabajo, como ambientes reducidos o carencia de recursos materiales, se asocian con una menor motivación en la persona.

- Cuarta:** La relación entre la tecnología y la motivación laboral es estadísticamente significativa, lo que implica que el uso de sistemas tecnológicos ineficientes, obsoletos o complejos aumenta los niveles de estrés en los empleados y reduce la motivación.
- Quinto:** Existe una asociación estadísticamente significativa entre la influencia del líder y la motivación laboral. Los estilos de liderazgo inadecuados, caracterizados por poco apoyo, mala supervisión o falta de reconocimiento, aumentan el estrés laboral y debilitan la motivación del personal.
- Sexto:** Hay evidencia de un vínculo estadísticamente significativo entre la ausencia de cohesión y la motivación laboral. La presencia de conflictos interpersonales y el mal trabajo en equipo están asociados con niveles más altos de estrés y menor motivación laboral.
- Séptimo:** La correlación entre el apoyo grupal y la motivación laboral es estadísticamente significativa. La falta de apoyo social de los compañeros de trabajo genera estrés laboral, lo que lleva a una disminución en la motivación y el compromiso de los empleados.

VI. REFERENCIAS

- Alcalde, J. (2010). *ESTRÉS LABORAL*. Plan Integral de Salud Mental de Andalucía. Junta de Andalucía.
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf
- Arciniegas Veloza, D. J. (2022). *Importancia de la Dactiloscopia en la identificación de Cadáveres*. [Trabajo de Grado, Universidad Nacional Abierta y A Distancia]. Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/54148>
- Arias Gallegos, W., & Barrios Jiménez, N. (2013). *Estrés crónico en el trabajo: estudios del síndrome de burnout en Arequipa*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
<https://www.redalyc.org/pdf/5605/560558782005.pdf>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). *DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Perú: Enfoques consultivos EIRL. <https://eesppnsrmadrededios.edu.pe/libros/3.pdf>
- Barboza, P., Barboza, J., Napoleón, J., Ramos, I., Llerena, B., & Catañeda, P. (2025). *Epistemología y Metodología del Enfoque Cuantitativo en la Ciencia*. Ciencia Latina Editorial.
<https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2025/04/Epistemologia-y-Metodologia-del-Enfoque-Cuantitativo-en-la-Ciencia-1.pdf>
- Bautista Huerta, M. M. (2023). *Motivación y estrés laboral en trabajadores de un Call Center del Cercado de Lima, 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9242655?show=full>
- Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigaciones en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Calderón, S. B., & Salazar, L. E. (2024). *Estrés laboral y motivación laboral en trabajadores que realizan trabajo remoto de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/673986/Salazar_EL.pdf?sequence=15&isAllowed=y
- Campos Cornejo, L. L., Jaimes Campos, M. Á., Villavicencio Guardia, M. d., & Sánchez-Chero, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(12), 1–15.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034437>
- Córdoba Panchalo, L. Y., Bedoya Morales, D. L., Caicedo Restrepo, J. F., & Cadavid Ocampo, Y. M. (2021). Niveles de Estrés y Motivación Laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subintendentes. *Poliantea*, 17(32), 32–38.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8182657>
- Costillo Ccasani, M. (2021). *Estrés laboral y percepción de la calidad de los cuidados de enfermería servicios de hospitalización del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega año 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica de los Andes]. Repositorio Institucional UTEA.
<https://repositorio.utea.edu.pe/server/api/core/bitstreams/476c8bd3-5722-450d-924a-79151f8cca5a/content>

- D'Anna, T., Puntarello, M., Cannella, G., Scalzo, G., Buscemi, R., Zerbo, S., & Argo, A. (2023). La cadena de custodia en la era de la ciencia forense moderna: de los procedimientos clásicos de recolección de evidencias a los nuevos desafíos relacionados con los datos digitales. *Healthcare*, 11(5), Article 634. <https://www.mdpi.com/2227-9032/11/5/634>
- Daher Becerra, G. G. (2019). *Estrés laboral y distorsiones cognitivas en policías en patrullaje de la estación policial integral San Antonio*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23000/PSI-1216.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Torre Quispe, G. V., & Palacios Vilca, A. F. (2022). *Estrés y Motivación Laboral en Operarios Técnicos de una Empresa de Huachipa en Tiempos de COVID-19, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84958>
- Del Carpio, L. M. (2022). *Motivación y estrés en mujeres de la Asociación de Voluntarias del Instituto de Salud del Niño, Lima, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96281/Del%20Carpio_FLM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Espinoza Melendez, M. K. ., & Alderete Velita, J. J. (2025). Estrés laboral y trabajo remoto en Lima: análisis correlacional de factores psicosociales. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 27(2), 623-638. <https://doi.org/10.36390/telos272.13>
- Fernández, C., Hernández, R., & Baptista, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Franz Patrick, A. V. (2023). *La motivación y su influencia en el estrés del personal de una institución militar de Tarapoto*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126687>
- Galván Bonilla, M. A. (2017). Motivación laboral. *Logos Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 2*, 4(7), 1–5. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>
- Galvez Saenz, J. I. (2024). *Motivación y estrés laboral en personal militar del Escuadrón Aeronaval de La Amazonia, Iquitos 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UPNW. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/6d63e561-0ab9-4a90-823e-366a3a354c1f>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). *Escala de Estrés Laboral OIT-OMS*. Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1985). *Estrés y trabajo*. Trillas.
- Jaimes Pérez, F. J., Marín Moreno, Y. P., Bello Muñóz, E. A., & Bohórquez Garzón, S. A. (2024). Características diferenciales entre impresiones dactilares de hombres y mujeres. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 1–15. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15167/21625>
- Jalk Muñoz, M. T., & Sanchez Fasanando, L. A. (2021). *Estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0032, Morales, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75735/Jalk_MMT-Sánchez_FLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jardey Suárez, O., Suárez Riveros, L. D., & Lizarazo Osorio, J. d. (2022). Factores intrínsecos a la sobrecarga laboral en el estrés del profesorado. Obtenido de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/14152
- Jiménez Espín, A. F., Flores Moreira, E. P., & Romero Frómata, E. (2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 115–124.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2249>
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Martínez Roca.
https://books.google.com.pe/books/about/Estres_y_procesos_cognitivos.html?hl=es&id=2Bb-PAAACAAJ&redir_esc=y
- McClelland, D.C. (1989). Estudio de la motivación humana. Narcea Ediciones.
<https://psicuagtab.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Manterola, C., Hernández, M. J., Otzen, T., Espinosa, M. E., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146–155.
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v41n1/0717-9502-ijmorphol-41-01-146.pdf>
- Marello, V., & Cleve, A. (1998). *La selección de la muestra en el proceso de investigación*. Universidad Nacional de La Plata.
<https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/169101>
- McClelland, D. (1989). *ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN HUMANA*. ESPAÑA: NARCEA, S. A.
<https://psicuagtab.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Motta Aguilar, G. O. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguña-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36282/motta_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mucha Hospinal, L. F., Chamorro Mejía, R., Oseda Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Muños, I. (2015). Estrés laboral: Revisión en el periódico “El Mundo”. *Revista de Estudios de Comunicación Social*, (30), 1–18.
<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS/article/view/3152/1817>
- Novillo Gonzales, D. Y. (2018). *Factores Asociados al estrés laboral en los trabajadores del centro de salud María Goretti-Castilla-Piura, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional UAP.
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/2346>
- Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 de setiembre). *La salud mental en el trabajo*. OMS.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ortega, R., Tuya, L., Ortega, M., Perez, A., & Cánovas, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización*. *Revista Ciencias*

- Matemáticas*, 23(1), 1–9.
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Parrales Reyes, J. E., & Villao Reyes, J. M. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 11(1), 1–12. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369>
- Peiro Silla, J. M. (2001). EL ESTRÉS LABORAL: UNA PERSPECTIVA INDIVIDUAL Y COLECTIVA. *Investigación Administrativa*, 30(88), 1–15.
<https://producciocientifica.uv.es/documentos/5eb09df029995276411336ef>
- Peña Andrade, A. Y. (2021). *Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja - Ecuador 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68504>
- Peña Rivas, H. C. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, (45), 1–14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2000). La Teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar. *American Psychological Association*, 55(1), 68-78.
https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Rojas Gutiérrez, W. J. (2020). La relevancia de la investigación cualitativa. *Stodium Veritatis*, (19), 85–101.
<https://scispace.com/pdf/la-relevancia-de-la-investigacion-cualitativa-3o93jhkj.pdf>
- Salas Fernandez, S., & Garcia Castillo, V. (2019). *Estrés y el clima laboral en policías femeninas de la División de Tránsito Lima Norte II, Los Olivos 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Institucional Telesup.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/765>
- Salcedo A., C. G. (2021). *Motivación laboral y el cuidado de enfermería en el servicio de medicina en un establecimiento de salud Nivel III-1, Lima Sur 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81168>
- Silva Lagos, M. (2022). *Estrés y motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en Lima Norte, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95197>
- Tarrillo, O., Mejía, J., & Davila, J. (2024). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN UNA MIRADA GLOBAL: EJEMPLOS PRÁCTICOS*. Ciencia Latina Editorial.
<https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
- Torres García, E. (2014). *Coaching y meditación para el manejo y prevención del estrés laboral en docentes universitarios*. [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Institucional BUAP.
<https://hdl.handle.net/20.500.12371/7096>

VII. ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Título: Estrés y motivación laboral en personal del estado en Lima Metropolitana.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño de Investigación
Formulación del problema	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Estrés laboral	Método: Hipotético–deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Corte: Transversal Nivel o alcance: Correlacional Población: 730 trabajadores del Estado de Lima Metropolitana Muestra: 252 trabajadores del Estado de Lima Metropolitana Tipo de muestreo: No probabilístico por conveniencia Variables: (1) Estrés laboral y (2) Motivación laboral Instrumentos: - Cuestionario de Estrés Laboral OIT–OMS (Ivancevich & Matteson) - Cuestionario de Motivación Laboral basado en el modelo de McClelland, adaptado por Motta (2018)
Pg: ¿Existe relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana?	Og: Determinar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana.	Hg: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana.	Dimensiones: 1. Clima organizacional 2. Estructura organizacional 3. Territorio organizacional 4. Tecnología 5. Influencia del líder 6. Falta de cohesión 7. Respaldo del grupo.	
Problemas específicos - ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre la influencia del líder y	Objetivos específicos - Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Determinar la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Determinar la relación entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Determinar la relación entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima	Hipótesis específicas - Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Existe relación significativa entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Existe relación significativa entre la tecnología y la	Variable 2: Motivación laboral Dimensiones: 1. Logro 2. Poder 3. Afiliación 4. Condiciones de trabajo	

la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?	Metropolitana – 2025. - Determinar la relación entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Determinar la relación entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Determinar la relación entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025.	motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Existe relación significativa entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Existe relación significativa entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Existe relación significativa entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025.
---	---	---

ANEXO 2. Cálculo del baremo de la variable estrés laboral y dimensiones y la variable motivación laboral.

		DIM1	DIM2	DIM3	DIM4	DIM5	DIM6	DIM7	Estrés	Motivación	
N		252	252	252	252	252	252	252	252	252	
Media		9.9	9.2	6.3	7.5	10.6	9.6	7.3	60.3	60.9	
Desviación Estandar		6.1	5.5	3.9	4.8	6.8	5.9	4.6	35.1	14.9	
Mínimo		4	4	3	3	4	4	3	25	17	
Máximo		28	28	21	21	28	28	21	175	85	
Percentiles	33	5	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	31.5	56.0	
	66	12	11.00	7.00	9.00	12.00	11.00	9.0	72.0	68.0	
	Leve	4 - 5	4 - 5	3 - 4	3 - 4	4 - 5	4 - 5	3 - 4	25 - 31	17 - 56	Bajo
	Moderado	6 - 12	6 - 11	5 - 7	5 - 9	6 - 12	6 - 11	5 - 9	32 - 72	57 - 68	Medio
	Alta	13 - 28	12 - 28	8 - 21	10 - 21	13 - 28	12 - 28	10 - 21	73 - 175	69 - 85	Alto

ANEXO 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMATIVO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Pipa Vilchez, Shirley Karen

Título: "ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN PERSONAL DEL ESTADO DE LIMA METROPOLITANA"

Propósito del Estudio: Le invitamos a usted a participar en un estudio llamado: "Estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana", este estudio esta desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Shirley Karen PIPA VILCHEZ. El propósito de este estudio es: Determinar la relación que existe entre estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana. Su ejecución permitirá proponer programas de talleres de intervención para el estrés y de esa manera tener una motivación laboral.

Procedimiento:

Si usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente.
- Deberá marcar una sola alternativa.
- Deberá ser sincero al momento de elegir la alternativa de la encuesta
- La encuesta tendrá una duración de 30 minutos como máximo

Riesgos: Solo se le pedirá responder el cuestionario. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Es probable que usted no reciba ningún beneficio directo de la encuesta realizada, los datos proporcionados tienen como finalidad producir conocimiento científico que podría ser utilizado por futuros investigadores donde puedan identificar causas y poder elaborar las intervenciones psicológicas, en caso de ser requerido.

Costo e incentivo: Usted no pagará nada por participar y de igual manera no recibirá ningún tipo de incentivo por su participación.

Confidencialidad: Se guardará la información con códigos, si los resultados de este estudio son publicados, no serán mostrados ninguna información donde sea expuesto el participante.

Derechos de participante: Si se siente incómodo durante el llenado de la encuesta podrá retirarse en cualquier momento o caso contrario no participar. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con la investigadora Pipa Vilchez Shirley Karen al correo electrónico karenvilchez9003@gmail.com.

CONCENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, teniendo encuesta las cosas que puedan pasar si participo en el proyecto de investigación. De igual manera entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante**Nombres:****DNI:**

Investigador**Nombres:****DNI:**

ANEXO 4. Instrumentos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE: ESTRÉS

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

INSTRUCCIONES: A continuación, te presentamos una serie de afirmaciones con referencia al estrés laboral, de los cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere u exprese mejor su punto de vista. Recuerde no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Edad:

Sexo: (F) (M)

Grado:

Tiempo de servicio:

NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUEMENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4	5	6	7

Nº DE ITEMS	PREPOSICIONES	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUEMENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE: MOTIVACIÓN

CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACIÓN LABORAL (BERARDI 2015, MODIFICADO POR SALCEDO (2021) (53)

Estimado participante.

El presente documento tiene como propósito obtener la información sobre Motivación Laboral que percibe en su institución.

La información que nos proporcione será confidencial.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta y respóndalas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su percepción.

Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
------------------	----------------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

Dimensión 1: Grado de Satisfacción de Expectativas		5	4	3	2	1
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.					
2	Recibo motivación o estímulo en el trabajo.					
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo.					
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.					
Dimensión 2: Necesidades Sociales del Clima Laboral						
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.					
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Me gustaría cambiar de empleo.					
Dimensión 3: Capacitación para el desarrollo						
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento.					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.					
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.					
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.					
Dimensión 4: Comunicación en el desempeño						
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes.					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.					
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.					
17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a tener un mayor desempeño en mi trabajo.					

Anexo 5. Carta de aceptación



PERÚ

Ministerio del
Interior

Policía Nacional del
Perú

Dirección Nacional de
Investigación Criminal

UNIPLEDU

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señorita:

Shirley Karen PIPA VILCHEZ

Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología

Universidad Norbert Wiener

Presente.-

ASUNTO: Autorización para el desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo, y en atención a la solicitud presentada por la **Bachiller Shirley Karen PIPA VILCHEZ**, identificado con DNI 70151947, egresada de la **Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Norbert Wiener**, quien se encuentra desarrollando su proyecto de investigación titulado:

"Estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana, 2025", bajo la asesoría del Dr. Gregorio Ernesto Tomas Quispe.

Por lo expuesto, se **AUTORIZA** brindar las facilidades correspondientes para la aplicación de los instrumentos OIT-OMS y el Cuestionario Multidimensional, así como la recolección de datos con el personal del Estado capacitado en el Instituto Policial de Investigación Criminal - Dirección Nacional de Investigación Criminal (DIRNIC – PNP).

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

San Juan de Lurigancho, 04 de setiembre de 2025



0A-336800

Wagner Efraín CHASQUIBOL CHACON
CORONEL PNP
DIRECTOR INSPIC-UNIPLEDU-SEC-DIRNIC PNP



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 11 de agosto del 2025.

Autor Responsable:
SHIRLEY KAREN PIPA VILCHEZ

Exp. N°: 1988-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN PERSONAL DEL ESTADO DE LIMA METROPOLITANA - 2025" Versión Nro. 1, con fecha 06/08/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
SHIRLEY KAREN PIPA VILCHEZ

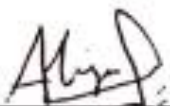
La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angélica Kacina Minaya Galarreta
 Presidente
 Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
 Universidad Privada Norbert Wiener

Shirley Pipa

Pipa Turnitin TITULO - FINAL 3.docx

 PIPA VILCHEZ, SHIRLEY KAREN

 PIPA VILCHEZ, SHIRLEY KAREN

 Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::14912:558031956

Fecha de entrega

17 feb 2026, 7:42 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 feb 2026, 7:45 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Pipa Turnitin TITULO - FINAL 3.docx

Tamaño del archivo

783.3 KB

52 páginas

11.016 palabras

62.792 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-09-03	1%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-30	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-28	<1%
8	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-26	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2025-01-24	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-07-18	<1%

12	Internet	www.coursehero.com	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-07-31	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-02	<1%
15	Internet	ve.scielo.org	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-31	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-09-20	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-09-28	<1%
19	Internet	core.ac.uk	<1%
20	Internet	repositorio.undc.edu.pe	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2023-08-11	<1%
22	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-11-12	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-09	<1%
24	Internet	es.scribd.com	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-02	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Catolica San Antonio de Murcia on 2026-01-16	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-10-01	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-05	<1%
29	Trabajos entregados	Foundation University, Islamabad on 2025-10-03	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-05-30	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-04	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2024-03-06	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-26	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-03	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-31	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-01	<1%
37	Trabajos entregados	Universidad de Lima on 2022-03-08	<1%
38	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2023-01-03	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-30	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-04	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-07	<1%
42	Publicación	Mamani, Ronald Luis Churata. "Cultura organizacional y desempeño laboral en el ...	<1%
43	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-11-18	<1%
44	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-12-11	<1%
45	Trabajos entregados	Universidad Catolica Cardenal Raul Silva Henriquez on 2024-11-21	<1%
46	Trabajos entregados	Universidad Católica Nordestana on 2022-08-11	<1%
47	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-21	<1%
48	Internet	ciencianacional.co	<1%
49	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
50	Internet	www.theibfr.com	<1%
51	Publicación	Ticona Mamani, Wilson Marcos. "Gestión turística y estrés laboral en los trabajad...	<1%
52	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-26	<1%
53	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-31	<1%

54	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-30	<1%
55	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-05-21	<1%
56	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-09-29	<1%
57	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-05	<1%
58	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-18	<1%
59	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-10-13	<1%
60	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-01-08	<1%
61	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-07-01	<1%
62	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-12-08	<1%
63	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-20	<1%
64	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-30	<1%
65	Internet	docplayer.net	<1%
66	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
67	Internet	repositorio.unid.edu.pe	<1%

68	Internet	www.infomed.es	<1%
69	Internet	www.jove.com	<1%
70	Internet	www.polodelconocimiento.com	<1%
71	Internet	www.reiki.group	<1%
72	Internet	www.ups.edu.ec	<1%
73	Publicación	Condori Apaza, Marleny Mercedes. "Gestión educativa y el clima laboral en los do..."	<1%
74	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica de Puerto Rico on 2015-04-27	<1%
75	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-04-26	<1%
76	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-22	<1%
77	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2025-02-21	<1%
78	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-25	<1%
79	Internet	de.slideshare.net	<1%
80	Internet	fr.slideshare.net	<1%
81	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%

82	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
83	Internet	www.bib.uia.mx	<1%
84	Internet	www.ieca.es	<1%
85	Internet	www.researchgate.net	<1%
86	Internet	www.secotab.gob.mx	<1%
87	Internet	www.usmexicobar.org	<1%



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Tesis

“Estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima
Metropolitana, 2025”

24

Para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Psicología

Presentado por

Autor(a): Pipa Vílchez, Shirley Karen

14

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9579-5990>

Docente/Asesor: Dr. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4124-5878>

Lima - Perú
2025

I. INTRODUCCIÓN

El estrés y la motivación son determinantes fundamentales del entorno laboral del personal estatal en Lima Metropolitana, que también están directamente vinculados a la prestación de servicios y al desempeño laboral. Los empleados a menudo exhiben altos niveles de tensión relacionados con las demandas de los trabajos asignados, su carga de trabajo constante y los problemas que enfrentan al equilibrar la vida laboral y familiar, lo que puede afectar la eficiencia laboral de los miembros del personal y su estado físico y emocional. Debido a lo anterior, es crucial desarrollar ciertos sistemas de manejo del estrés, incluyendo una organización adecuada de tareas, técnicas de relajación y el fortalecimiento del apoyo institucional y social.

Además, la motivación laboral se concibe como el estímulo impulsor para el logro de objetivos y la satisfacción laboral. Para fomentar esto, es necesario definir inicialmente objetivos claros, reconocer oportunamente el esfuerzo, promover oportunidades de capacitación y desarrollo, y establecer un entorno laboral positivo. De esta manera, para aumentar la motivación del personal estatal, necesitamos desarrollar políticas y acciones y estructurar el entorno de la organización para su desarrollo profesional, reconociendo sus logros y construyendo una cultura de compromiso, responsabilidad y eficiencia en la prestación del servicio público.

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, la salud mental en el lugar de trabajo representa una consideración crítica, ya que circunstancias insuficientes bajo las cuales trabajar, como la sobrecarga de trabajo, la baja autonomía, la inseguridad laboral y el apoyo insuficiente, contribuyen en gran medida a la salud psicológica de los individuos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024). Sin embargo, tanto la OMS como la OIT han destacado la importancia de tomar acciones específicas para apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental debido al entorno laboral, y han subrayado la necesidad de que las organizaciones tomen medidas preventivas y de gestión respecto a los riesgos psicosociales (OMS y Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). Así como un número creciente de personas, según investigaciones actuales, siente que el estrés, la ansiedad o la depresión son una influencia directa o indirecta en la vida laboral, también indicando la prevalencia y las consecuencias de los peligros para la salud relacionados con el trabajo en diversas áreas y jurisdicciones (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2022).

A nivel nacional, la situación también resulta preocupante. El Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado–Hideyo Noguchi” reportó en 2025 que 7 de cada 10 trabajadores presentan estrés crónico y 1 de cada 6 padece burnout, lo que evidencia una problemática de salud mental laboral de alta magnitud y con potencial impacto en el funcionamiento personal, familiar y organizacional (INSM, 2025). Complementariamente, se han reportado miles de atenciones registradas por condiciones vinculadas al estrés a nivel nacional, lo cual refuerza la relevancia sanitaria y social del problema (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2024).

A nivel local, en el personal del Estado se observan condiciones laborales que pueden favorecer el incremento del estrés y, en paralelo, el deterioro de la motivación: presión por cumplimiento de metas y plazos, demandas sostenidas de atención al usuario/ciudadanía, carga administrativa, cambios organizacionales y

dificultad para conciliar vida personal y trabajo, lo cual repercute en el bienestar y desempeño del servidor público. En este contexto, el estrés y la motivación se presentan como factores críticos para la calidad del servicio público, pues la tensión sostenida puede disminuir el compromiso, la satisfacción laboral y el rendimiento, mientras que la motivación se ve afectada cuando no existen condiciones organizacionales favorables (reconocimiento, oportunidades de desarrollo y clima laboral adecuado). Por ello, resulta pertinente analizar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana, considerando que se trata de un entorno de alta exigencia y alta carga emocional, donde el bienestar psicológico es clave para un desempeño eficiente.

Formulación del problema

Problema general

¿Como se relaciona el estrés y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana -2025?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?

Justificación

Teórica

Este estudio se basa en la recopilación de aportes que refuerzan las teorías fundamentales para comprender el estrés laboral y la motivación. Además, tiene como objetivo enriquecer el conocimiento científico sobre personal del estado de Lima Metropolitana.

Metodológica

Esta investigación utiliza tanto el método científico como el hipotético-deductivo. La recolección de datos precisos y confiables se realiza mediante la aplicación de metodologías rigurosas y válidas, empleando instrumentos estandarizados para medir el estrés y la motivación. Esto facilita la obtención de información confiable y comparable con otros estudios similares. Además, la utilización de una muestra representativa en personal del estado de Lima Metropolitana permite realizar inferencias a la población con un alto nivel de confianza.

Practica

Esta Investigación posibilitara el reconocimiento de los elementos generadores del estrés más relevante y ayudara a mejorar utilizando la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana. También, ayuda a determinar el servicio de políticas y programas destinados a reducir el estrés aplicando la motivación laboral la misma que ayudaría a obtener un ambiente laboral saludable en personal del estado de Lima Metropolitana.

Delimitaciones de la investigación

Temporal

La investigación se realiza desde el mes de setiembre hasta diciembre del 2025.

Espacial

La investigación se llevará a cabo en personal del estado de Lima Metropolitana.

Recursos

Durante el transcurso de la investigación, será fundamental contar personal debidamente formado en el manejo de las tecnologías de la información, que permita acceder a fuentes bibliográficas, recopilar a información correspondiente a la muestra y recibir LAS ASESORÍAS proporcionadas por la institución para cumplir los objetivos.

Objetivo

General

Determinar la relación entre el estrés y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

Específicos

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Determinar la relación entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre estrés laboral y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

- Existe relación significativa entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.
- Existe relación significativa entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025.
- Existe relación significativa entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Internacionales

Jiménez et al. (2021) llevaron a cabo un estudio para identificar el estrés laboral en los oficiales de policía ecuatorianos utilizando un enfoque cuantitativo basado en la investigación con una muestra de 64 oficiales de policía. Los resultados hallazgos dos evidenciaron la presencia de niveles significativos de estrés laboral en el personal evaluado, lo que permitió concluir que el estrés laboral afecta de manera directa el bienestar psicológico y el desempeño profesional de los efectivos policiales, haciendo necesaria la implementación de estrategias institucionales orientadas al apoyo emocional y a la prevención del estrés en este grupo ocupacional.

En concordancia con los hallazgos reportados en el contexto policial ecuatoriano, Becerra (2019) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue medir la relación entre el estrés laboral y las distorsiones cognitivas en policías que realizaban labores de patrullaje en Bolivia. El estudio presentó una metodología de tipo correlacional, con una muestra de 51 policías, utilizando como instrumentos el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Inventario de Pensamientos Automáticos de Beck. Los hallazgos evidenciaron una asociación directa entre el estrés laboral y las distorsiones cognitivas ($r = 0.1384$; $r^2 = 0.0192$), lo que permitió confirmar la hipótesis formulada, demostrando que a mayores niveles de estrés en el trabajo se incrementa la presencia de distorsiones cognitivas en el personal policial evaluado.

Desde una perspectiva que incorpora no solo el estrés laboral sino también variables motivacionales, Córdoba et al. (2021) realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en

49 patrulleros de la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá, en Colombia, que no lograron ascender dentro de la institución. Se desarrolló un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, y una muestra constituida por 22 funcionarios, aplicándose como instrumentos el MBI-HSS, la escala R-MAWS, el DASS-21 y el CBB. Los resultados evidenciaron un predominio de bajos niveles de motivación, tanto intrínseca como extrínseca, concluyéndose que existe un escenario de baja motivación laboral asociado a la presencia de factores de estrés en el grupo de patrulleros estudiado.

6
46
17 De manera similar, pero en un contexto del sector salud, Castillo (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre la motivación laboral y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega. Se llevo a cabo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental, contando con una muestra de 80 enfermeros y utilizando como instrumentos la escala de motivación laboral de McClelland y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados demostraron la existencia de una relación significativa e inversa entre ambas variables, concluyéndose que al incremento de los niveles de estrés laboral corresponden menores niveles de motivación laboral en los enfermeros evaluados.

Nacionales

15
40
28 Espinoza et al. (2025) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto en trabajadores de medianas y grandes empresas del sector privado formal en Lima Metropolitana. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional, aplicándose una encuesta estructurada a una muestra estratificada de 383 participantes. Los instrumentos utilizados presentaron altos niveles de confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.880 para estrés laboral y 0.901 para trabajo remoto. Los resultados evidenciaron una correlación negativa y significativa entre ambas variables ($\rho = -0.284$; $p < 0.01$), lo que permitió concluir que, si bien el trabajo remoto ofrece flexibilidad laboral, en determinados contextos incrementa los niveles de tensión psicológica, haciendo necesaria la implementación de estrategias organizacionales orientadas a la protección de la salud emocional de los trabajadores.

En concordancia con estos hallazgos en el contexto del trabajo remoto, Silva (2022) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en adultos que realizan trabajo remoto en la zona de Lima Norte. El estudio se realizó bajo un enfoque correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia que incluyó a 129 trabajadores en modalidad virtual. Para la recolección de datos se emplearon la Escala de Estrés Laboral de la OIT y la Escala de Motivación Laboral R-MAWS. Los resultados mostraron una relación moderada y negativa entre el estrés laboral y la motivación laboral ($\rho = -0.359$; $p < 0.05$), concluyéndose que, a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, la motivación laboral de los trabajadores remotos disminuye significativamente.

Desde un enfoque organizacional específico, Bautista (2023) realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en los empleados de un call center ubicado en el Cercado de Lima. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional. Se aplicaron la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (Ivancevich & Matteson) y la Escala de Motivación MLPA (Steers & Braunstein) a una muestra de 384 trabajadores. El análisis de datos se efectuó mediante el software Jamovi, empleándose la prueba Rho de Spearman, obteniéndose un valor $p < .001$ y un coeficiente $r_s = -0.487$. Los resultados permitieron concluir que existe una relación inversa de magnitud moderada entre el estrés laboral y la motivación laboral, evidenciando que el incremento del estrés impacta negativamente en la disposición motivacional de los trabajadores.

En el contexto de la administración y en casos excepcionales, Calderón et al. (2024) estudiaron la relación entre el estrés laboral y la motivación en el personal administrativo de Lima Metropolitana que trabajaba de forma remota durante el período de la pandemia. La investigación fue correlacional, utilizando la Escala de Estrés Laboral y la Escala de Motivación Laboral R-MAWS. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de desmotivación y regulación externa de la motivación ($p < .01$ y $p < .001$, respectivamente). Asimismo, se hallaron diferencias significativas según el sexo y el incremento de la carga laboral. En síntesis, se estableció que el trabajo

remoto modificó la dinámica organizacional, generando mayores niveles de estrés y una disminución de la motivación laboral, con un impacto más significativo en las mujeres como consecuencia de las desigualdades existentes en las condiciones de trabajo.

En otro contexto institucional, Gálvez (2024) llevó a cabo un estudio explorando la relación entre la motivación laboral y el estrés laboral entre el personal militar del Escuadrón Aéreo Naval del Amazonas, estacionado en la ciudad de Iquitos durante el año 2023. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 69 efectivos militares, hombres y mujeres con edades comprendidas entre 26 y 50 años, a quienes se aplicaron la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Los resultados evidenciaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el estrés laboral ($p = 0.188 > 0.05$), lo que permitió concluir que, en este contexto específico, la motivación laboral no influye de manera directa en los niveles de estrés experimentados por el personal militar evaluado.

Modelos teóricos de las variables

En relación con la variable estrés laboral, uno de los modelos teóricos más relevantes es el Modelo Transaccional del Estrés, propuesto por Lazarus y Folkman (1986), el cual sostiene que el estrés surge de la interacción entre el individuo y su entorno, siendo la evaluación cognitiva de las demandas laborales y los recursos personales un factor determinante en la respuesta de estrés. Asimismo, se considera el Modelo de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1985), el cual explica el estrés como el resultado de factores organizacionales, individuales y extraorganizacionales, destacando la influencia de las condiciones laborales, el liderazgo y el apoyo social en la aparición del estrés.

Respecto a la variable motivación laboral, se adopta el Modelo de las Necesidades de McClelland (1989), que plantea que la conducta laboral está influenciada por las necesidades de logro, afiliación y poder, las cuales orientan el desempeño y compromiso del trabajador. De igual manera, se considera la Teoría de la

Autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan (2000), la cual distingue entre motivación intrínseca y extrínseca, resaltando la importancia de la autonomía, la competencia y la autorrealización en el entorno laboral.

Dimensiones de las variables

La variable estrés laboral se analiza a través de siete dimensiones: clima organizacional, que se refiere a la percepción del ambiente laboral y las relaciones interpersonales; estructura organizacional, vinculada a la claridad de normas, roles y procedimientos; territorio organizacional, relacionada con las condiciones físicas del entorno de trabajo; tecnología, asociada al uso y adecuación de herramientas y sistemas laborales; influencia del líder, referida al estilo de supervisión y apoyo del jefe inmediato; falta de cohesión, relacionada con la presencia de conflictos y deficiencias en el trabajo en equipo; y respaldo del grupo, entendida como el apoyo social entre compañeros de trabajo.

La variable motivación laboral se organiza en cuatro dimensiones fundamentales: la motivación intrínseca, que se relaciona con el interés, la satisfacción y el agrado que genera la propia actividad laboral; la motivación extrínseca, vinculada a estímulos externos como la remuneración y los beneficios; el reconocimiento laboral, que alude a la valoración y el aprecio del desempeño por parte de la institución; y la autorrealización laboral, que se refiere a las posibilidades de crecimiento, desarrollo personal y cumplimiento de objetivos profesionales.

Bases teóricas

Estrés laboral

Definición

Se conceptualiza como uno de los procesos psicosociales que ocurre cuando las demandas del lugar de trabajo superan los recursos, habilidades y capacidades del trabajador para enfrentarlas de manera efectiva, dejándolos experimentando respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que impactan su bienestar y desempeño laboral. Este es un problema de importancia tanto social como organizacional, influenciado por factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo (Buitrago, 2021).

Desde una perspectiva explicativa, Peiró (2001) argumenta que el estrés laboral se debe a la interacción entre el individuo y el contexto laboral. El proceso comienza reconociendo estresores laborales específicos, que son evaluados cognitivamente a nivel individual, resultando en una experiencia subjetiva de estrés. Es a partir de aquí que se inician las respuestas emocionales junto con estrategias de afrontamiento que pueden variar según los recursos personales y ambientales (por ejemplo, apoyo social, clima organizacional, estilo de liderazgo). Su efectividad determina la intensidad y duración de los efectos del estrés en la salud del trabajador. En el campo médico, el concepto de estrés fue introducido por primera vez por Walter Cannon (1932) y luego ampliado por Hans Selye (1956) como una respuesta general inespecífica por la cual los organismos se preparan para cualquier tipo de demanda externa.

79

De manera similar, la OMS entiende el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que preparan a las personas para enfrentar situaciones desafiantes cuando surgen. En los últimos años, este concepto ha ganado aún más relevancia en el lugar de trabajo actual. Según Peiró, ahora se acepta como uno de los principales riesgos psicosociales que enfrentan las organizaciones contemporáneas (2001).

Tipos de estrés

Según señalado por Alcalde (2010), el estrés puede clasificarse con respecto a la fuente, duración y magnitud del estrés experimentado por el individuo.

- **Estrés y distrés:** El estrés, en niveles moderados, puede ser constructiva, motivando a una persona a superar adversidades y alcanzar objetivos. El estrés se convierte en distrés cuando las demandas superan la capacidad de afrontamiento de un individuo, lo que lleva a implicaciones perjudiciales para la salud mental y física.
- **Estrés físico y mental:** El estrés físico está vinculado al desgaste corporal, la exposición a peligros o a condiciones ambientales desfavorables, mientras que el estrés mental se asocia con aspectos emocionales, problemas en las relaciones interpersonales, preocupaciones constantes y cargas psicológicas.

- **Estrés agudo:** Se manifiesta como una reacción intensa y de corta duración frente a situaciones de alta exigencia, y cuando ocurre de manera repetitiva puede provocar respuestas fisiológicas significativas en el organismo.
- **Estrés crónico:** Surge cuando el individuo enfrenta demandas persistentes y prolongadas en el tiempo, generando un desgaste progresivo de sus recursos de adaptación y aumentando el riesgo de enfermedades psicosomáticas.
- **Distrés crónico:** Puede originarse tanto por sobrecarga como por subestimulación laboral, produciendo estados de fatiga, irritabilidad y desmotivación.

Dimensiones del estrés laboral

Para el análisis del estrés laboral en contextos organizacionales, Ivancevich y Matteson (1989) identifican siete dimensiones intraorganizacionales fundamentales, las cuales constituyen la base del instrumento OIT–OMS utilizado en la presente investigación:

- **Clima organizacional:** Se refiere a la percepción del ambiente psicosocial de trabajo, caracterizado por el entorno psicosocial en el que desarrollan sus labores, la comunicación y el nivel de respaldo existente entre los integrantes de la organización.
- **Estructura organizacional:** Comprende el grado de claridad en las normas, funciones, jerarquías y procedimientos, así como la rigidez o flexibilidad de la organización.
- **Territorio organizacional:** Alude a las condiciones físicas del entorno laboral, tales como espacio, comodidad, iluminación y recursos disponibles para el desempeño de las funciones.
- **Tecnología:** Incluye el uso de herramientas, sistemas informáticos y equipos tecnológicos que pueden generar presión cuando resultan complejos, inadecuados o insuficientes.
- **Influencia del líder:** Se relaciona con el estilo de liderazgo, la supervisión, el apoyo emocional y la capacidad del líder para orientar y motivar al personal.

- **Falta de cohesión:** Hace referencia a deficiencias en el trabajo en equipo, conflictos interpersonales y escasa cooperación entre los trabajadores.
- **Respaldo del grupo:** Implica el nivel de apoyo social y colaboración que los compañeros brindan entre sí para el logro de objetivos comunes.

La Organización Mundial de la Salud (2024) destaca que un entorno laboral inadecuado, caracterizado por deficiencias en estas dimensiones, incrementa el riesgo de estrés laboral y afecta negativamente la salud integral y el desempeño del trabajador.

Motivación laboral

Definición

El conglomerado de mecanismos internos y externos que impulsan el comportamiento del trabajador hacia los objetivos de la organización, al mismo tiempo que permiten al trabajador satisfacer necesidades personales y profesionales. La motivación, en este sentido, se posiciona como un elemento clave para reforzar el compromiso, la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo (Peña, 2018).

La motivación laboral, como afirma Galván (2024), es una característica importante de las organizaciones y permite a los empleados aumentar su rendimiento, asumir nuevos desafíos y desempeñar un papel activo en el crecimiento institucional de la organización. Cuando la motivación es suficiente, aumenta la satisfacción personal, profundiza el sentido de pertenencia y une a los equipos de trabajo con altos niveles de compromiso.

En una línea similar a Peña (2018), la motivación laboral surge de la interacción entre las características del trabajador y los estímulos de la organización, incluyendo el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y la comunicación efectiva que, a su vez, impactan en la disposición de los empleados para comprometerse y alcanzar los objetivos establecidos.

Dimensiones de la motivación

En este estudio, la motivación laboral se evalúa utilizando el Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral con su forma modificada de Salcedo (2021), que proporciona un análisis de cuatro dimensiones fundamentales:

- **Satisfacción de expectativas:** Esto se refiere al nivel en el que el trabajador siente que su desempeño es valorado y que sus aspiraciones personales y profesionales encuentran satisfacción dentro de la organización.
- **Necesidades sociales en el entorno laboral:** Esto incluye la calidad de las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y el apoyo social percibido en el entorno laboral.
- **Capacitación para el desarrollo:** Alude a las oportunidades de formación, aprendizaje continuo y crecimiento profesional que la organización brinda a sus trabajadores.
- **Comunicación en el rendimiento:** Incluye la claridad de la información, la retroalimentación sobre el desempeño y la coordinación efectiva para el logro de resultados laborales.

Estas dimensiones permiten evaluar de manera integral los factores que influyen en la motivación del trabajador y su disposición para comprometerse con los objetivos institucionales.

Factores que influyen en la motivación laboral:

De acuerdo con Parrales y Villao (2022), diversos factores organizacionales influyen directamente en la motivación laboral, entre los cuales destacan:

- **Lugar y condiciones de trabajo:** La disponibilidad de recursos, la comodidad y la seguridad del entorno laboral facilitan un desempeño eficiente y satisfactorio.
- **Ambiente de trabajo:** Un clima basado en el respeto, la colaboración y la tolerancia favorece la motivación y el bienestar del trabajador.
- **Participación y autonomía:** La inclusión del trabajador en los procesos decisionales, y la autonomía en el desempeño de sus funciones fortalecen el compromiso y la responsabilidad laboral.

- **Reconocimiento y recompensas:** Los incentivos económicos y no económicos, así como las oportunidades de promoción, incrementan la satisfacción y la motivación laboral.

Formas de implementar la motivación en el trabajo:

Hay varias estrategias que pueden incrementar el nivel de motivación de los empleados en una compañía, y algunas de las más eficaces son:

- Una política de incentivos que reconozca y aprecie los éxitos del personal, mediante compensaciones económicas o distintos tipos de premios como días libres o vacaciones; oportunidades
- Promoción laboral, porque pocas cosas son más motivadoras que la oportunidad de ascender a puestos de mayor responsabilidad y remuneración dentro de la empresa;
- Una adecuada distribución de roles en el equipo, asignando cada posición basándose en las competencias y habilidades individuales de los empleados para asegurar equipos motivados.

II. METODOLOGÍA

En esta investigación se empleó el método **hipotético-deductivo**, que parte de hipótesis formuladas para ser verificadas en la realidad a través de la recopilación de datos. Este enfoque se fundamenta en la lógica deductiva, según la cual, si las hipótesis son válidas, las evidencias empíricas deben respaldarlas. En este estudio, la hipótesis general plantea que existe una relación significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana según Fernández et. al (2014).

Enfoque de la investigación

Se ha utilizado un enfoque cuantitativo porque se centra en la cuantificación objetiva de variables y el procesamiento estadístico de la información obtenida, con el objetivo de establecer vínculos entre fenómenos que pueden ser observados y medidos.

Hernández, et al. (2018) afirman que el enfoque cuantitativo se distingue por el uso de instrumentos estandarizados, la obtención de datos numéricos y el uso de procedimientos estadísticos dirigidos a probar hipótesis formuladas previamente.

Según este enfoque, se emplearon cuestionarios estructurados en el estudio actual para evaluar el estrés laboral y la motivación laboral, lo que permitió medir sus niveles y examinar la relación existente entre ambas variables.

En la misma línea, Arias (2021) muestra que el marco cuantitativo permite extrapolar los resultados a una población más amplia cuando se trabaja con muestras representativas y se aplican procedimientos metodológicos rigurosos, lo cual es aplicable a la investigación sobre el personal estatal de Lima Metropolitana.

Tipo de investigación

Es la investigación básica o fundamental, que propone fortalecer la base teórica y la conexión entre el estrés laboral y la motivación entre los trabajadores del sector público de Lima Metropolitana. Su propósito no es desarrollar una acción concreta directa a una realidad particular o producir una aplicación práctica inmediata, sino mejorar la comprensión científica actual de estas variables.

Según Hernández et al. (2018), la investigación básica está relacionada con la creación de nuevo conocimiento, así como con explicaciones y correlaciones con las variables, que se espera mejoren la base teórica existente. En este sentido, esta investigación tiene como objetivo comprender la interacción entre el estrés laboral y la motivación laboral en el sector público, y establecer empíricamente la base de futuros estudios y posibles propuestas sobre intervenciones organizacionales.

De manera similar, según Arias (2021), el objetivo de la investigación básica es señalar principios subyacentes, regularidades y relaciones entre variables, lo que contribuye a la evolución del conocimiento científico, sin buscar realmente una solución utilizable inmediata. De acuerdo con este propósito, el enfoque de la investigación actual es analizar las relaciones entre estas variables de estudio para producir observaciones significativas para la psicología organizacional y la gestión del talento humano en el sector público.

Los hallazgos podrían guiar la gestión del estrés y la motivación laboral, pero el estudio no considera aplicar o evaluar directamente las medidas que se han tomado para tomar acciones correctivas, confirmando así su naturaleza básica y explicativa.

29

Diseño de investigación

Se optó por un diseño no experimental, debido a que las variables analizadas no fueron modificadas intencionalmente, sino examinadas en su estado real, tal como se manifiestan dentro del entorno en el que ocurren.

16

Según con Arias (2021), en los diseños no experimentales examinar los hechos tal como ocurren en su entorno habitual, sin alterar las condiciones en las que se desarrollan. En este estudio, el estrés laboral y la motivación laboral fueron evaluados en el personal del Estado sin aplicar estímulos o tratamientos experimentales.

44

Del mismo modo, se adoptó un diseño transversal, puesto que la obtención de la información se llevó a cabo en un único periodo temporal, específicamente a lo largo del año 2025.. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que los estudios transversales permiten analizar variables y sus relaciones en un instante determinado, siendo adecuados para describir y correlacionar fenómenos en poblaciones específicas.

Nivel o alcance de la investigación

62

60

12

El nivel de la investigación fue correlacional, con el fin de establecer el nexo entre el estrés laboral y la motivación del personal del Estado de Lima Metropolitana. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de estudios se orienta a examinar la relación o asociación entre dos o más variables, sin buscar demostrar una relación de causa y efecto. En ese sentido, este estudio analizó estadísticamente la relación entre las variables mencionadas, empleando pruebas no paramétricas acordes a la distribución de los datos.

Del mismo modo, Rojas (2020) sostiene que el nivel correlacional resulta pertinente cuando se pretende comprender cómo se comportan conjuntamente dos variables dentro de un mismo contexto, lo cual se ajusta al propósito de esta investigación en el ámbito del sector público.

Población y criterios de selección

Población

Estuvo integrada por 730 servidores públicos que laboran en diversas entidades del Estado ubicadas en Lima Metropolitana, durante el año 2025. Esta población incluyó a trabajadores de ambos sexos, con diferentes edades, cargos y años de servicio, que desarrollan funciones administrativas y operativas dentro del sector público.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población corresponde al conjunto íntegro de unidades que presentan rasgos similares y respecto de las cuales se busca extender las conclusiones del estudio. En ese sentido, la población de estudio estuvo delimitada por criterios geográficos (Lima Metropolitana), temporales (año 2025) y ocupacionales (personal del Estado).

Muestra y muestreo

Muestra

La muestra estuvo constituida por 252 servidores públicos, seleccionados de la población objetivo, quienes participaron voluntariamente en el estudio y cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. Este tamaño muestral, se halló mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

$$n=252$$

Según Arias (2021), la muestra corresponde a una parte seleccionada de la población, cuya representatividad hace posible recopilar información pertinente para el examen del fenómeno investigado. En la presente investigación, el tamaño muestral fue adecuado para realizar análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, lo que facilita analizar el vínculo existente entre el estrés laboral y la motivación en el ámbito del sector público.

Tabla 1. Distribución de los participantes en el grupo etario de acuerdo a sus edades

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 30 años	105	41.7

De 31 a 40 años	100	39.7
De 41 a 50 años	28	11.1
más de 50 años	19	7.5
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes según sus edades.

De acuerdo a los resultados podemos apreciar que el 41.7% de los participantes tienen de 30 a menos años, seguido del 39.7% que manifiestan tener de 31 a 40 años.

Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que la elección de los participantes se basó en la facilidad de acceso y en su voluntad para colaborar con el estudio.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el muestreo no probabilístico se utiliza cuando los integrantes de la población no cuentan con iguales posibilidades de ser incluidos en el estudio. Este tipo de muestreo resulta pertinente cuando se trabaja con poblaciones laborales específicas y se requiere viabilidad en el acceso a los participantes.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Servidores públicos que laboran en entidades del Estado ubicadas en Lima Metropolitana.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Servidores con una antigüedad laboral igual o mayor a tres meses.
- Participantes que brindaron su conformidad para integrarse al estudio de manera voluntaria, dejando constancia de ello mediante la suscripción del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Servidores públicos que, durante la etapa de levantamiento de información, se encontraban haciendo uso de licencia, periodo vacacional o con labores suspendidas.
- Servidores con una antigüedad laboral menor a tres meses.

- Personas que no completaron correctamente los instrumentos de recolección de datos.

Variables y operacionalización

Tabla 2. Matriz operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	Respuesta física y psicológica ante demandas laborales que superan los recursos del trabajador (Ivancevich & Matteson, 1989).	Puntaje obtenido en la Escala de Estrés Laboral OIT–OMS.	1. Clima organizacional 2. Estructura organizacional 3. Territorio organizacional 4. Tecnología 5. Influencia del líder 6. Falta de cohesión 7. Respaldo del grupo	- Relaciones laborales, ambiente de trabajo. - Normas, jerarquía, claridad de funciones. - Espacio físico, comodidad, recursos. - Uso de sistemas, herramientas, carga tecnológica. - Estilo de liderazgo, apoyo, supervisión. - Trabajo en equipo, conflictos. - Apoyo social, cooperación.	Ordinal	"Nunca": 1 "Raras veces": 2 "Ocasionalmente": 3 "Algunas veces": 4 "Frecuentemente": 5 "Generalmente": 6 "Siempre": 7
Motivación	Disposición del trabajador para esforzarse en el logro de objetivos organizacionales (Berardi, adaptado por Salcedo, 2021).	Puntaje obtenido en el Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral.	1. Satisfacción de expectativas 2. Necesidades sociales 3. Capacitación para el desarrollo 4. Comunicación en el rendimiento	- Reconocimiento, logro. - Relaciones interpersonales. - Formación, crecimiento. - Retroalimentación, información.	Ordinal	Nunca: 1 Muy pocas veces: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5

Técnicas e instrumentos empleados para obtención de datos

Técnica

Esta investigación utilizó la técnica de la encuesta estructurada, que constituye un procedimiento ordenado para obtener información de tipo cuantitativo mediante un cuestionario previamente validado, aplicado a una muestra específica del personal del estado de Lima Metropolitana.

La encuesta, empleada como técnica central, posibilitó la recolección de información uniforme de un amplio grupo de participantes en un periodo corto, lo que facilita el análisis estadístico y la comparación entre las distintas variables. Según Barboza et al. (2025), este tipo de técnica es adecuada cuando se requiere medir percepciones, actitudes o características específicas de un grupo de estudio, especialmente en diseños no experimentales como el de esta investigación.

Esta técnica se justifica de manera objetividad, y compatible con el enfoque cuantitativo y el diseño correlacional de corte transversal. Las encuestas serán autoadministradas y aplicadas en sesiones organizadas con autorización institucional, respetando la voluntariedad y la confidencialidad de los participantes.

Los datos obtenidos permitieron analizar estadísticamente la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral, variables centrales del estudio, así como identificar las dimensiones más críticas de cada una en el contexto organizacional de la Policía Nacional.

Descripción de instrumentos

Variable 1: Estrés laboral

Nombre: OIT-OMS para analizar la presión laboral.

Administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos

Aplicación: Personal del estado entre mujeres y hombres

Significación: Medir el nivel de estrés laboral

Descripción: Este instrumento fue creado para evaluar el nivel de estrés laboral en efectivos que se desempeñan en la Unidad de Emergencias. Está compuesto por 25 artículos que abarcan diversas dimensiones, como el clima

organizacional, la estructura y el espacio organizativo, la tecnología, la influencia del líder.

Nombre: Cuestionario multidimensional de motivación laboral.

Administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos

Aplicación: Personal del estado entre mujeres y hombres

Significación: Medir el nivel de motivación

Descripción: Se aplicó el cuestionario multidimensional de motivación laboral diseñado por Berardi, el cual fue posteriormente adaptado por Salcedo (2021) en la investigación titulada "motivación laboral y cuidado de enfermería en el servicio de medicina en un establecimiento de salud nivel III-1, Lima Sur 2021". Su propósito fue identificar la relación existente entre las variables vinculadas a la motivación laboral, y cuanta con validación realizada en Lima, Perú. Este cuestionario constó de 17 ítems organizados en cuatro dimensiones: satisfacción de expectativas (4 ítems), necesidades sociales en el entorno laboral (4 ítems), capacitación para el desarrollo (6 ítems) y comunicación en el rendimiento (4 ítems). La evaluación se realizó utilizando una escala de Likert, donde las respuestas se presentaron como opciones de múltiple elección: Nunca (1), Muy pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Cada pregunta fue formulada como proposiciones relacionadas con la motivación laboral. Las categorías de puntuación fueron: Motivación Laboral Alta (63-85 puntos), Motivación Laboral Media (41-62 puntos) y Motivación Laboral Baja (17-40 puntos).

Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la ejecución del presente proyecto de investigación, se procedió a solicitar las autorizaciones necesarias enviando una carta formal y bien fundamentada a la Universidad Norbert Wiener. En este documento se especificó la solicitud de autorización para utilizar los instrumentos requeridos. Posteriormente, se gestionó la autorización correspondiente para emplear dichos instrumentos mediante una carta formal dirigida a personal del estado de Lima Metropolitana.

La investigadora proporciono una descripción detallada de los objetivos del estudio y evaluó los criterios para determinar la inclusión o exclusión de los participantes. Tras esta evaluación, se suministró el formulario de consentimiento informado al personal del estado de Lima Metropolitana para su participación en el estudio, seguido por la recolección de sus firmas en el mencionado documento.

Con el fin de garantizar la obtención de resultados confiables, los datos recolectados fueron procesados utilizando el programa Microsoft Excel 2016 y el software estadístico SPSS versión 26. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo mediante tablas de frecuencia y porcentajes para caracterizar a la muestra y describir los niveles de las variables estrés laboral y motivación laboral, así como sus respectivas dimensiones.

Posteriormente, e recurrió a la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov, considerando que el tamaño muestral superó los 50 participantes, con el propósito de evaluar el comportamiento de los datos. Los hallazgos indicaron que las variables analizadas no siguen una distribución normal ($p < 0.05$), razón por la cual se decidió emplear procedimientos estadísticos de carácter no paramétrico.

En consecuencia, para el análisis inferencial y la contrastación de las hipótesis, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual permitió determinar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral, así como entre cada una de las dimensiones del estrés laboral y la motivación laboral, considerando un nivel de significancia de 0.05.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos

La validación de los instrumentos utilizados para la obtención de la información permitió determinar si los ítems evalúan de manera adecuada las variables y dimensiones planteadas en la investigación.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), alude al nivel en que los ítems que conforman un instrumento representan de forma pertinente y suficiente el

constructo que se desea medir, siendo la valoración realizada por especialistas uno de los métodos más utilizados para comprobarla. En concordancia con ello, en el presente estudio, los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de tres jueces expertos, profesionales con experiencia en psicología organizacional y metodología de la investigación.

Los jueces evaluaron los instrumentos considerando los criterios de claridad, coherencia, relevancia y adecuación de los ítems en relación con las variables de estrés laboral y motivación laboral, así como con sus respectivas dimensiones. Como resultado de esta evaluación, se determinó que ambos instrumentos presentan adecuada validez de contenido, por lo que fueron considerados pertinentes para su aplicación en el personal del Estado de Lima Metropolitana.

De acuerdo con Arias (2021), la validez por juicio de expertos es especialmente recomendable cuando se emplean instrumentos estandarizados o adaptados a un contexto específico, ya que permite asegurar su pertinencia y comprensión por parte de la población objetivo.

Confiabilidad de los instrumentos

En este punto se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, estadístico que permite examinar el grado de consistencia interna de los ítems que conforman una escala.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) un coeficiente Alfa de Cronbach a partir de 0.70 evidencia un nivel adecuado de confiabilidad, en tanto que valores que superan 0.80 denotan una consistencia interna elevada.

En el presente estudio, la confiabilidad se calculó a partir de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos a la muestra de 252 servidores públicos, utilizando el software estadístico SPSS versión 26. Los hallazgos alcanzados fueron los siguientes:

- Escala de Estrés Laboral OIT–OMS (Ivancevich y Matteson): Se obtuvo un Alfa de Cronbach = 0.91, lo cual indica un nivel de confiabilidad elevado, evidenciando que los ítems poseen una adecuada coherencia interna para la medición del estrés laboral y sus respectivas dimensiones.

- Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral (Berardi, adaptado por Salcedo, 2021): Se registro un Alfa de Cronbach = 0.88, lo que refleja una alta confiabilidad, confirmando que el instrumento es estable y preciso para la evaluación de la motivación laboral.

Asimismo, según Arias (2021), los instrumentos que alcanzan coeficientes Alfa de Cronbach superiores a 0.80 aseguran resultados consistentes y confiables, lo que respalda la solidez y validez de los análisis estadísticos desarrollados en la presente investigación.

Procedimiento de recolección de datos

Una vez establecida la validez y confiabilidad de los instrumentos, se dio inicio al proceso de recolección de datos. Para ello, se realizaron previamente las gestiones de autorización institucional correspondientes y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. La aplicación de los instrumentos se efectuó tanto de forma individual como grupal, garantizando en todo momento los principios éticos de voluntariedad, confidencialidad y anonimato.

Posteriormente, los datos obtenidos fueron codificados y procesados utilizando el software SPSS versión 26, mediante el cual se llevaron a cabo análisis estadísticos de tipo descriptivo e inferencial, en concordancia con el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y el nivel correlacional de la investigación.

Aspectos éticos y de integridad científica

La presente investigación fue desarrollada en estricto cumplimiento de los principios éticos y de la normativa vigente que regula la investigación científica con seres humanos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Universidad Privada Norbert Wiener y las disposiciones éticas propias de la profesión psicológica.

En este contexto, el estudio se basó en el Código de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, que reconoce como principios esenciales el respeto por la dignidad humana, la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia, la justicia, la confidencialidad y la integridad científica a lo

largo de todas las fases del proceso de investigación (Universidad Privada Norbert Wiener [UPNW], 2023). Estos principios guiaron la planificación, ejecución, análisis de datos y difusión de los resultados obtenidos. De igual manera, se tomaron en cuenta las disposiciones del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, que establece que toda investigación en el campo de la psicología debe salvaguardar los derechos, la privacidad y el bienestar psicológico de los participantes, evitando cualquier tipo de daño físico, emocional o social, y asegurando una participación libre, voluntaria e informada (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

Aprobación ética

El proyecto de investigación fue revisado y autorizado por el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, garantizando el cumplimiento de los requisitos éticos, metodológicos y legales establecidos para los estudios que involucran a seres humanos, de acuerdo con la normativa institucional vigente (UPNW, 2023).

Consentimiento informado

Previo a la aplicación de los instrumentos, se solicitó la autorización expresa de todos los participantes, a quienes se les explicó de manera precisa y comprensible la finalidad del estudio, las actividades a realizarse, la voluntariedad de su participación, la posibilidad de desistir en cualquier momento sin repercusiones y el destino exclusivamente académico de los datos recabados. Solo participaron aquellos que aceptaron voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado.

Confidencialidad y anonimato

La confidencialidad de la información fue garantizada mediante la asignación de códigos alfanuméricos, lo que impidió la identificación directa de los participantes. Los datos recolectados fueron utilizados únicamente con fines académicos y científicos, y los resultados se presentaron de manera global, sin revelar información personal o sensible.

Integridad científica

Se garantizó la integridad científica del estudio mediante el respeto a la autoría intelectual, la correcta citación de las fuentes utilizadas conforme a las normas APA séptima edición, la veracidad en la presentación de los resultados y la ausencia de manipulación de datos, en concordancia con los principios de honestidad, transparencia y responsabilidad científica establecidos por la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW, 2023).

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Estrés laboral

Tabla 2. Distribución de participantes según su sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	196	77.8
Femenino	56	22.2
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes por sexo.

Según la tabla 3 podemos apreciar que el 77.8% manifiesta ser del sexo masculino y el 22.2% refiere de ser del sexo femenino.

Tabla 3. Distribución de participantes según años de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 10 años	133	52.8
De 11 a 20 años	86	34.1
De 21 a 30 años	19	7.5
Mayor a 30 años	14	5.6
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes por años de servicio.

Según los resultados del análisis se puede ver que el 52.8% de los participantes tienen de 10 a menos años, seguido del 34.1% que manifiestan tener de 11 a 20 años de servicio.

Tabla 4. Nivel del Estrés Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	83	32.9
Moderado	85	33.7
Alto	84	33.3
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes según el nivel del estrés

La Tabla 5 muestra la distribución de los niveles de estrés laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana. Se observa que el 33.7 % de los participantes presenta un nivel moderado de estrés laboral, el 33.3 % un nivel alto y el 32.9 % un nivel bajo, evidenciando que más de dos tercios de la población evaluada experimenta niveles moderados o altos de estrés laboral.

Motivación laboral

Tabla 5. Nivel de la Motivación Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	89	35.3
Regular	78	31.0
Alto	85	33.7
Total	252	100.0

Nota: Número de participantes según el nivel de motivación

En la Tabla 6 se presentan los niveles de motivación laboral. Los resultados indican que el 35.3 % de los participantes presenta un nivel bajo de motivación laboral, el

31.0 % un nivel regular y el 33.7 % un nivel alto, lo que evidencia una distribución heterogénea en la disposición motivacional del personal evaluado.

Análisis descriptivo de las dimensiones del estrés laboral

Con relación a las dimensiones del estrés laboral evaluadas mediante la Escala OIT-OMS, la Tabla 7 presenta la distribución de los niveles de estrés según cada dimensión, en concordancia con los objetivos específicos del estudio.

Tabla 6. Distribución de las Dimensiones según el nivel de estrés

Dimensiones o Factores Estresantes	Nivel del Estrés Laboral					
	Bajo		Moderado		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Clima Organizacional	82	32.5	88	34.9	82	32.5
Estructura Organizacional	75	29.8	99	39.3	78	31.0
Territorio Organizacional	121	48.0	56	22.2	75	29.8
Tecnología	100	39.7	74	29.4	78	31.0
Influencia del Líder	82	32.5	86	34.1	84	33.3
Falta de Cohesión	80	31.7	92	36.5	80	31.7
Respaldo del Grupo	85	33.7	98	38.9	69	27.4

Nota: Niveles de estrés de las dimensiones o factores estresantes.

Según los resultados podemos observar que existe un comportamiento diferenciado del estrés laboral en sus diversas dimensiones, ya que en la dimensión clima organizacional el 34.9 % de los participantes presenta un nivel moderado de estrés, seguido del 32.5 % que evidencia niveles bajos y altos, respectivamente; respecto a la estructura organizacional, el 39.3 % muestra un nivel moderado de estrés, lo que refleja percepciones de presión asociadas a normas, funciones y procedimientos institucionales; en la dimensión territorio organizacional, el 48.0 % de los participantes presenta un nivel bajo de estrés, lo cual sugiere que las condiciones físicas del entorno laboral resultan relativamente adecuadas para el desempeño de sus funciones; en cuanto a la tecnología, el 39.7 % manifiesta un nivel bajo de estrés, aunque se observa que un porcentaje considerable de participantes presenta niveles moderados y altos; en la dimensión influencia del líder, el 34.1 % evidencia un nivel moderado de estrés, lo que pone de manifiesto

50

la incidencia del estilo de liderazgo en la experiencia laboral de los trabajadores; respecto a la falta de cohesión, el 36.5 % de los participantes presenta un nivel moderado de estrés, asociado a dificultades en el trabajo en equipo; y, en la dimensión respaldo del grupo, el 38.9 % muestra un nivel moderado de estrés, lo que indica una percepción limitada de apoyo social entre los compañeros de trabajo.

Estos resultados evidencian que las dimensiones del estrés laboral presentan predominantemente niveles moderados, lo cual impacta de manera significativa en la experiencia laboral del personal del Estado de Lima Metropolitana.

Prueba de normalidad

84

La evaluación de normalidad permite establecer si los datos se ajustan a una distribución normal, característica fundamental para la aplicación de diversos procedimientos estadísticos. En este estudio se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerando que el tamaño muestral fue superior a 50 participantes, con el propósito de obtener el valor p correspondiente. Cuando dicho valor resulta inferior a 0.05, o al nivel de significancia adoptado, se rechaza el supuesto de normalidad, lo que indica que los datos no presentan una distribución normal y hace necesario el uso de pruebas estadísticas no paramétricas.

35

41

Tabla 7. Resultado de la prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	0.157	252	0.000
Motivación Laboral	0.065	252	0.013

Nota: Sig. = p-valor de la prueba.

6

Según los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo que las dos variables estrés laboral y motivación laboral no se distribuyan en forma normal, ya que obtuvieron sus p-valores menores a 0.05, por lo tanto, utilizaremos una prueba estadística no paramétrica para determinar la relación entre las variables, el coeficiente Rho de Spearman.

70

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el estrés y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Tabla 8. Resultado de la prueba de correlación de Estrés laboral y motivación laboral

		Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,433**
		Sig. (p-valor)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis general, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.433$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés laboral tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana el mismo que es respaldado por Ortega et. al (2009).

Objetivo específico 1: Determinar la relación del estrés en el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Tabla 9. Resultado de la prueba de correlación en clima organizacional y motivación laboral

		Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,413**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 1, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.413$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en el clima organizacional tiene relación negativa moderada y

significativa con la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 2: Determinar la relación del estrés en la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Tabla 10. Resultado de la prueba de correlación en estructura organizacional y motivación laboral

		Estructura Organizacional	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,414**
		Sig. (p-valor)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 2, obtuvimos que el coeficiente Rho = -0.414 y un p-valor = 0.000 < 0.05, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en la estructura organizacional tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 3: Determinar la relación del estrés en el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana de Lima Metropolitana.

Tabla 11. Resultado de la prueba de correlación en territorio organizacional y motivación laboral

		Territorio Organizacional	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,422**
		Sig. (p-valor)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 3, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.422$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Por lo tanto, existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en territorio organizacional tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 4: Determinar la relación del estrés en la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana.

Tabla 12. Resultado de la prueba de correlación en la tecnología y motivación laboral

			Tecnología
Rho de	Motivación	Coeficiente de	-,438**
Spearman	Laboral	correlación	
		Sig. (bilateral)	
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 4, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.438$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en la tecnología tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 5: Determinar la relación del estrés en la influencia del líder y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana de Lima Metropolitana.

Tabla 13. Resultado de la prueba de correlación en la influencia del líder y motivación laboral.

		Influencia del Líder	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,412**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 5, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.412$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en la influencia del líder tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana

Objetivo específico 6: Determinar la relación del estrés en la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Tabla 14. Resultado de la prueba de correlación en la falta de cohesión y motivación laboral

		Falta de Cohesión	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,405**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 6, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.405$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en la falta de cohesión tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 7: Determinar la relación del estrés en el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

Tabla 15. Resultado de la prueba de correlación en el respaldo del grupo y la motivación laboral

		Respaldo del Grupo	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,401**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	252

Nota: P-valor menor que 0.05 es significativo.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 7, obtuvimos que el coeficiente $Rho = -0.401$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, donde afirmamos que existe una relación entre las variables. Es decir que existe evidencia estadística para afirmar que el estrés en el respaldo del grupo tiene relación negativa moderada y significativa con la motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana.

IV. DISCUSIÓN:

El análisis estadístico y la interpretación de los datos evidenciaron una asociación relevante entre las variables estudiadas, reflejada en un valor de $Rho = -0.433$ y un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, lo que confirma la existencia de una relación negativa, moderada y significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral del personal del sector público en Lima Metropolitana. Estos hallazgos son consistentes con los obtenidos en otros estudios previos, como el de Castillo (2021), quien evidenció la existencia de una relación inversa y significativa entre la motivación y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega. En ese estudio, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo y correlacional, la muestra estuvo integrada por 80 enfermeros, con resultados que mostraron que, a mayor motivación, menor es el nivel de estrés experimentado.

Asimismo, los resultados de este estudio confirman la hipótesis de que el estrés laboral tiene un efecto perjudicial en la motivación laboral. Con respecto al primer objetivo específico, los resultados demostraron la presencia de una asociación entre el estrés inducido por el trabajo relacionado con el clima organizacional y la motivación laboral (coeficiente de $Rho = -0.413$; valor $p = 0.000 < 0.05$).

El resultado de esta investigación está en línea con un hallazgo de Bautista (2023) que muestra que los trabajadores de call center en Lima tienen una relación inversa de magnitud moderada entre el estrés laboral y la motivación. Estos resultados sugieren que la existencia de un buen clima organizacional y ambiente de trabajo reduce significativamente el nivel de estrés y motiva a los trabajadores, lo que demuestra que el entorno laboral es influyente en la mejora del buen desempeño del personal.

En cuanto al segundo objetivo específico, se obtuvo una relación inversa y modesta entre el estrés asociado con la configuración organizacional y la motivación laboral. El coeficiente de Rho fue igual a -0.414 y el valor p fue $0.000 < 0.05$. Este resultado también fue similar al estudio previo de Silva (2022), para el cual también hay evidencia de una relación negativa en la que el estrés durante el trabajo puede llevar a una menor motivación en empleados que realizan trabajo remoto en el norte de Lima.

Desde esta perspectiva, implica que una estructura organizacional clara y organizada, con roles, funciones y responsabilidades definidas, promueve la reducción del estrés y motiva a los trabajadores a mejorar su motivación. Para el tercer objetivo específico, también encontramos que la relación entre el nivel de estrés asociado con el territorio organizacional y la motivación laboral fue negativa, moderada y significativa ($Rho = -0.422$ y valor $p = 0.000 < 0.05$). Ambos resultados corroboran con una correlación relativamente baja entre la motivación laboral y las estrategias de afrontamiento del estrés, y los de Campos (2023). Aquí, y lo anterior, podemos notar que las condiciones físicas y ambientales del espacio de trabajo son factores clave en el control del estrés y el desarrollo de la motivación laboral.

En cuanto al cuarto logro específico, la relación entre la motivación laboral y el estrés asociado con la tecnología es estadísticamente significativa, como el coeficiente $Rho = -0.438$, valor $p = 0.000 < 0.05$. Los resultados son consistentes con Gálvez (2024) en su estudio sobre el personal militar del Escuadrón Naval del Amazonas que estudió, ya que no hubo una relación significativa entre las variables ($p = 0.188 > 0.05$). La diferencia entre los hallazgos puede deberse al contexto, ya que el estudio de Gálvez se realizó en un entorno laboral diferente al de los funcionarios públicos en Lima Metropolitana.

En el quinto objetivo concretamente medible, sobre el análisis de la influencia del líder y la motivación laboral, el coeficiente rho se asoció inversamente de manera significativa ($Rho = -0.412$), $p = 0.000 < 0.05$. Este hallazgo está en línea con los resultados de Jalk & Sánchez

(2021), quienes reportaron una relación negativa moderada entre el estrés laboral y la motivación laboral en docentes. Esto indica la necesidad de un liderazgo competente para mejorar la motivación, ya que el estilo de liderazgo tiene un impacto directo en los niveles de estrés y motivación de los trabajadores.

En el sexto objetivo específico, encontró una relación inversa y significativa entre el estrés y la motivación laboral en el sexto objetivo específico asociado con la falta de cohesión ($\rho = -0.405$, $p = 0.000 < 0.05$). Estos resultados corroboran con Silva (2022), quien también identificó una asociación negativa con el estrés y la motivación laboral para los trabajadores remotos que trabajan en el norte de Lima. Este hallazgo enfatiza que mejorar la cohesión del equipo es útil para reducir el estrés y aumentar la motivación del personal.

Por último, pero no menos importante, se mostró una relación significativa en el séptimo objetivo específico del estrés asociado con el apoyo grupal a la motivación laboral con un coeficiente $Rho = -0.401$ y un valor $p = 0.000 < 0.05$. Tales hallazgos confirmaron el estudio de Del Carpio (2022) que reportó una correlación negativa entre el estrés y la motivación de los voluntarios en un Instituto de Salud Infantil. El apoyo social es uno de los factores importantes para reducir los niveles de estrés y mejorar la motivación en el trabajo.

Limitaciones del estudio

Una limitación de este estudio fue el diseño transversal del estudio y la incapacidad de concluir relaciones causales directas entre el estrés laboral y la motivación laboral. De manera similar, la muestra utilizada en la investigación fue solo de servidores públicos de Lima Metropolitana, lo que hace imposible aplicar los hallazgos a otros grupos o en otros entornos laborales.

El uso de un muestreo de conveniencia no probabilístico también puede haber creado un sesgo en la elección de los participantes y, por lo tanto, haber tenido repercusiones en la diversidad de la muestra. Por último, pero no menos importante, otra limitación puede ser que solo se utilizaron instrumentos de autoinforme para medir las variables, y los resultados obtenidos tienen el potencial de ser influenciados por esta actitud subjetiva o las respuestas de los encuestados que podrían resultar.

Líneas de investigación futuras

21 A partir de los hallazgos obtenidos, resulta pertinente promover nuevas investigaciones que profundicen en la relación causal entre el estrés laboral y la motivación laboral, empleando diseños longitudinales que permitan analizar su evolución y efectos en el tiempo. Asimismo, sería conveniente ampliar el tamaño y la diversidad de la muestra, incorporando trabajadores de otros sectores, como el privado y el informal, a fin de lograr una mayor generalización de los resultados a distintos contextos laborales.

16 De igual manera, sería de interés examinar el rol moderador de variables como el apoyo social, la percepción de justicia organizacional y las políticas de bienestar laboral en la relación entre el estrés y la motivación. Finalmente, se recomienda desarrollar estudios comparativos entre personal que labora de manera presencial y aquellos que realizan trabajo remoto, con el propósito de identificar cómo las distintas modalidades laborales influyen en el bienestar de los trabajadores, particularmente en los niveles de estrés y motivación

V. CONCLUSIONES

Primera: Se evidencia una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana, indicando que un entorno caracterizado por deficiencias en la comunicación, en las relaciones interpersonales y en el ambiente de trabajo se vincula con niveles más bajos de motivación laboral.

Segunda: Se corrobora la presencia de un vínculo estadísticamente relevante entre la estructura organizacional y la motivación laboral, donde la presencia de normas excesivamente rígidas, la falta de claridad en los roles y la complejidad de los procesos administrativos incrementan el estrés laboral y disminuyen la motivación de los trabajadores.

Tercera: Se identifica la existencia de un vínculo estadísticamente relevante entre el territorio organizacional y la motivación laboral, evidenciando que condiciones físicas inadecuadas del espacio de trabajo, como ambientes reducidos o carencia de recursos materiales, se asocian con una menor motivación en la persona.

74 **Cuarta:** La relación entre la tecnología y la motivación laboral es estadísticamente significativa, lo que implica que el uso de sistemas tecnológicos ineficientes, obsoletos o complejos aumenta los niveles de estrés en los empleados y reduce la motivación.

10

- Quinto:** Existe una asociación estadísticamente significativa entre la influencia del líder y la motivación laboral. Los estilos de liderazgo inadecuados, caracterizados por poco apoyo, mala supervisión o falta de reconocimiento, aumentan el estrés laboral y debilitan la motivación del personal.
- Sexto:** Hay evidencia de un vínculo estadísticamente significativo entre la ausencia de cohesión y la motivación laboral. La presencia de conflictos interpersonales y el mal trabajo en equipo están asociados con niveles más altos de estrés y menor motivación laboral.
- Séptimo:** La correlación entre el apoyo grupal y la motivación laboral es estadísticamente significativa. La falta de apoyo social de los compañeros de trabajo genera estrés laboral, lo que lleva a una disminución en la motivación y el compromiso de los empleados.

VI. REFERENCIAS

VII. ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Título: Estrés y motivación laboral en personal del estado en Lima Metropolitana.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño de Investigación
Formulación del problema	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Estrés laboral	Método: Hipotético–deductivo
Pg: ¿Existe relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana?	Og: Determinar la relación entre el estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana.	Hg: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la motivación laboral en el personal del Estado de Lima Metropolitana.	Dimensiones: 1. Clima organizacional 2. Estructura organizacional 3. Territorio organizacional 4. Tecnología 5. Influencia del líder 6. Falta de cohesión 7. Respaldo del grupo.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Corte: Transversal Nivel o alcance: Correlacional Población: 500 trabajadores del Estado de Lima Metropolitana Muestra: 252 trabajadores del Estado de Lima Metropolitana Tipo de muestreo: No probabilístico por conveniencia
Problemas específicos - ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre la estructura	Objetivos específicos - Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025. - Determinar la relación entre la	Hipótesis específicas - Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana – 2025.	Variable 2: Motivación laboral Dimensiones: 1. Logro 2. Poder 3. Afiliación	

organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025? - ¿Cuál es la relación entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025?	estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Determinar la relación entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Determinar la relación entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Determinar la relación entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Determinar la relación entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Determinar la relación entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025.	- Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Existe relación significativa entre el territorio organizacional y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Existe relación significativa entre la tecnología y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Existe relación significativa entre la influencia del líder y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Existe relación significativa entre la falta de cohesión y la motivación laboral en personal del Estado de Lima Metropolitana - 2025. - Existe relación significativa entre el respaldo del grupo y la motivación laboral en	4. Condiciones de trabajo	Variables: (1) Estrés laboral y (2) Motivación laboral Instrumentos: - Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS (Ivancevich & Matteson) - Cuestionario de Motivación Laboral basado en el modelo de McClelland, adaptado por Motta (2018)
---	--	--	----------------------------------	--

personal del
Estado de Lima
Metropolitana –
2025.

ANEXO 2. Cálculo del baremo de la variable estrés laboral y dimensiones y la variable motivación laboral.

		DIM1	DIM2	DIM3	DIM4	DIM5	DIM6	DIM7	Estrés	Motivación	
N		252	252	252	252	252	252	252	252	252	
Media		9.9	9.2	6.3	7.5	10.6	9.6	7.3	60.3	60.9	
Desviación Estandar		6.1	5.5	3.9	4.8	6.8	5.9	4.6	35.1	14.9	
Mínimo		4	4	3	3	4	4	3	25	17	
Máximo		28	28	21	21	28	28	21	175	85	
Percentiles	33	5	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	31.5	56.0	
	66	12	11.00	7.00	9.00	12.00	11.00	9.0	72.0	68.0	
	Leve	4 - 5	4 - 5	3 - 4	3 - 4	4 - 5	4 - 5	3 - 4	25 - 31	17 - 56	Bajo
	Moderado	6 - 12	6 - 11	5 - 7	5 - 9	6 - 12	6 - 11	5 - 9	32 - 72	57 - 68	Medio
	Alta	13 - 28	12 - 28	8 - 21	10 - 21	13 - 28	12 - 28	10 - 21	73 - 175	69 - 85	Alto

ANEXO 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMATIVO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Pipa Vilchez, Shirley Karen

Título: "ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN PERSONAL DEL ESTADO DE LIMA METROPOLITANA"

Propósito del Estudio: Le invitamos a usted a participar en un estudio llamado: "Estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana", este estudio esta desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Shirley Karen PIPA VILCHEZ. El propósito de este estudio es: Determinar la relación que existe entre estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana. Su ejecución permitirá proponer programas de talleres de intervención para el estrés y de esa manera tener una motivación laboral.

Procedimiento:

Si usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente.
- Deberá marcar una sola alternativa.
- Deberá ser sincero al momento de elegir la alternativa de la encuesta
- La encuesta tendrá una duración de 30 minutos como máximo

Riesgos: Solo se le pedirá responder el cuestionario. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Es probable que usted no reciba ningún beneficio directo de la encuesta realizada, los datos proporcionados tienen como finalidad producir conocimiento científico que podría ser utilizado por futuros investigadores donde puedan identificar causas y poder elaborar las intervenciones psicológicas, en caso de ser requerido.

Costo e incentivo: Usted no pagará nada por participar y de igual manera no recibirá ningún tipo de incentivo por su participación.

Confidencialidad: Se guardará la información con códigos, si los resultados de este estudio son publicados, no serán mostrados ninguna información donde sea expuesto el participante.

Derechos de participante: Si se siente incómodo durante el llenado de la encuesta podrá retirarse en cualquier momento o caso contrario no participar. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con la investigadora Pipa Vilchez Shirley Karen al correo electrónico karenvilchez9003@gmail.com.

CONCENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, teniendo encuesta las cosas que puedan pasar si participo en el proyecto de investigación. De igual manera entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante**Nombres:****DNI:**

Investigador**Nombres:****DNI:**

ANEXO 4. Instrumentos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE: ESTRÉS

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

INSTRUCCIONES: A continuación, te presentamos una serie de afirmaciones con referencia al estrés laboral, de los cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere u exprese mejor su punto de vista. Recuerde no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Edad: Sexo: (F) (M) Grado:

Tiempo de servicio:

NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4	5	6	7

Nº DE ITEMS	PREPOSICIONES	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE: MOTIVACIÓN

CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACIÓN LABORAL (BERARDI

2015, MODIFICADO POR SALCEDO (2021) (53)

Estimado participante.

El presente documento tiene como propósito obtener la información sobre Motivación Laboral que percibe en su institución.

La información que nos proporcione será confidencial.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta y respóndalas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su percepción.

Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
-----------	---------------------	-------------	------------------	-------------

Dimensión 1: Grado de Satisfacción de Expectativas		5	4	3	2	1
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.					
2	Recibo motivación o estímulo en el trabajo.					
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo.					
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.					
Dimensión 2: Necesidades Sociales del Clima Laboral						
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.					
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Me gustaría cambiar de empleo.					
Dimensión 3: Capacitación para el desarrollo						
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento.					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.					
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.					
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.					
Dimensión 4: Comunicación en el desempeño						
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes.					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.					
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.					
17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a tener un mayor desempeño en mi trabajo.					

Anexo 5. Carta de aceptación

**PERÚ**Ministerio del
InteriorPolicía Nacional del
PerúDirección Nacional de
Investigación Criminal

UNIPLEDU

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señorita:**Shirley Karen PIPA VILCHEZ****Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología****Universidad Norbert Wiener****Presente.-**

ASUNTO: Autorización para el desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo, y en atención a la solicitud presentada por la **Bachiller Shirley Karen PIPA VILCHEZ**, identificado con DNI 70151947, egresada de la **Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Norbert Wiener**, quien se encuentra desarrollando su proyecto de investigación titulado:

"Estrés y motivación laboral en personal del estado de Lima Metropolitana, 2025", bajo la asesoría del Dr. Gregorio Ernesto Tomas Quispe.

Por lo expuesto, se **AUTORIZA** brindar las facilidades correspondientes para la aplicación de los instrumentos OIT-OMS y el Cuestionario Multidimensional, así como la recolección de datos con el personal del Estado capacitado en el Instituto Policial de Investigación Criminal - Dirección Nacional de Investigación Criminal (DIRNIC – PNP).

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

San Juan de Lurigancho, 04 de setiembre de 2025



CA-338800

Wagner Efraín CHASQUIBOL CHACÓN

CORONEL PNP

DIRECTOR INSPIC-UNIPLEDU-SEC-DIRNIC PNP



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 11 de agosto del 2025.

Autor Responsable:
SHIRLEY KAREN PIPA VILCHEZ

Exp. N°: 1988-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN PERSONAL DEL ESTADO DE LIMA METROPOLITANA - 2025" Versión Nro. 1, con fecha 06/08/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
SHIRLEY KAREN PIPA VILCHEZ

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza la aceptación** por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angélica Karina Mhuysa Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Av. Arequipa 440
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-8998 correo: cica@upnw.edu.pe
Correo: comite.etica@universidadpnw.pe